



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers?

Schwerpunktthema

- » Betriebliches Eingliederungsmanagement

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Entgeltfortzahlung während ambulanter Kur
- » II. Was wird auf den Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn angerechnet?
- » III. Tabakrauchfreier Arbeitsplatz
- » IV. Umkleidezeit gleich Arbeitszeit?

Wissenswertes

- » Was sich Arbeitgeber auf die Fahne schreiben sollten

Der besondere Seminartipp

- » Demografie - Altern ist Zukunft

Praxistipp

- » Betriebliches Gesundheitsmanagement im Intranet

Inhouse-Service

- » Stay Calm - für mehr Führungskompetenz und Lebensqualität

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Wer trägt die Kosten für die Bewerbung?

Liebe Leserin, Lieber Leser,



es ist immer wieder zu lesen: Die krankheitsbedingten Fehlzeiten in Deutschland steigen, insbesondere die durch Langzeiterkrankungen verursachten.

Darunter leiden alle Seiten, die betroffenen Arbeitnehmer, Kollegen aber auch die Arbeitgeber. Der Gesetzgeber verlangt vom Arbeitgeber, bei längerer Erkrankung eines

Mitarbeiters ein Betriebliches Eingliederungsmanagement zu veranlassen und schnell wird dazu eine Betriebsvereinbarung verfasst. Aber ist es damit wirklich getan und die Betroffenen profitieren davon?

Lesen Sie dazu das heutige Schwerpunktthema unseres Referenten Dr. Peter Waltner.

Bleiben Sie gesund und haben Sie einen entspannten Juli

Gerlinde Rau

Gerlinde Rau



Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung

Sie möchten mehrere Mitarbeiter Ihres Unternehmens zu einem speziellen Thema schulen lassen?

Dann ist unser **Inhouse-Service** genau das Richtige für Sie!

Weitere Informationen finden Sie in unserer neuen » **Inhouse-Broschüre**.

Frage des Monats

Wie weit reicht die Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers?



Während man vor zehn Jahren eine Verschwiegenheitsklausel nur in sehr wenigen Arbeitsverträgen fand, ist sie heute aus der Arbeitswelt gar nicht mehr wegzudenken. In den Fragen des Monats beschäftigen wir uns damit, ob und wie solche Verschwiegenheitsklauseln in Arbeitsverträgen Wirkung entfalten.

Ist der Arbeitnehmer auch ohne explizite Regelung zur Verschwiegenheit verpflichtet?

Ja. Grundsätzlich sind die Mitarbeiter auch ohne explizite vertragliche Regelung zur Verschwiegenheit verpflichtet. So ist die Verschwiegenheitspflicht eine Ausprägung der allgemeinen Schutz- und Rücksichtnahmepflichten des Arbeitnehmers, wonach dieser auf die geschäftlichen Interessen seines Arbeitgebers während des Arbeitsverhältnisses Rücksicht zu nehmen hat.

Aus dieser allgemeinen Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers folgt, dass dieser generell über alle Angelegenheiten Stillschweigen zu wahren hat, die ihm im Rahmen seiner Stellung im Betrieb bekannt geworden und an denen der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat.

Von dieser Geheimhaltungspflicht sind insbesondere sogenannte Geschäftsgeheimnisse betroffen. Hierunter versteht die Rechtsprechung alle Tatsachen, die in einem Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt und nicht offenkundig sind, nach dem Willen des Arbeitgebers und im Rahmen eines berechtigten Interesses geheim gehalten werden sollen. Ebenfalls geheimhaltungspflichtig sind Betriebsgeheimnisse, die wiederum eher auf technische Angelegenheiten abzielen (bspw. technisches Know-how, Warenbezugsquellen, Absatzgebiete, Kunden- und Preislisten ...). Nicht erforderlich ist hingegen ein bestimmter (messbarer) Gegenwert dieser geheimhaltungspflichtigen Information, es ist insofern ausreichend, dass die unerlaubte Weitergabe der Information an einen Dritten negative Auswirkungen für den Arbeitgeber nach sich zieht.

Was gilt für vertragliche Verschwiegenheitspflichten?

Die allgemeine, ungeschriebene Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber wiederum durch besondere vertragliche Regelungen im Arbeitsvertrag erweitern.

Wirksamkeitsvoraussetzungen für eine solche Klausel sind jedoch, dass eine gewisse Transparenz eingehalten, sowie tatsächlich ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer Geheimhaltung besteht. Ob ein solches Interesse tatsächlich gegeben ist, ist objektiv zu beurteilen. So braucht über illegale Geheimnisse keine Verschwiegenheit gewahrt zu werden.

Aufgrund seiner Rücksichtnahmepflicht gegenüber dem Arbeitgeber, darf der Arbeitnehmer allerdings solche Geheimnisse erst offenbaren, wenn keine Abhilfe im Betrieb erreicht oder öffentliche Interessen berührt werden.

Wie lange dauert die Verschwiegenheitspflicht an?

Die Verschwiegenheitspflicht gilt grundsätzlich während der Dauer des gesamten Arbeitsverhältnisses. Umstritten ist jedoch, ob und inwiefern die Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortbesteht. So ist nach der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts auch eine über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus bestehende Verschwiegenheitspflicht vertraglich möglich. Um jedoch ein faktisches Wettbewerbsverbot des ehemaligen Arbeitnehmers zu verhindern, kann sich eine solche nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht nur auf einzelne, konkret bezeichnete Geheimnisse beziehen.

So sind solche Informationen, die der Arbeitnehmer redlich im Arbeitsverhältnis erlangt hat, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht von seiner Verschwiegenheitspflicht umfasst.

Welche Konsequenzen hat es für den Arbeitnehmer, wenn dieser gegen seine Verschwiegenheitspflicht verstößt?

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, macht er sich bezüglich des hierdurch entstehenden Schadens schadensersatzpflichtig (§ 280 BGB). In einem solchen Falle kann der Arbeitgeber auf Unterlassung klagen und kann (je nach Gewichtigkeit des Verstoßes) berechtigt sein, das Arbeitsverhältnis

fristlos zu beendigen.

Sollte der Arbeitnehmer durch die Weitergabe der Information darüber hinaus gegen § 17 UWG verstoßen, droht ihm eine Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren.

Schwerpunktthema

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 Einzug 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 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 verfluchte 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 Schwerbehindertenvertrauenspersonen, sich auf der Insel des BEM ausnahmsweise grün sind oder das übliche und eingübte 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

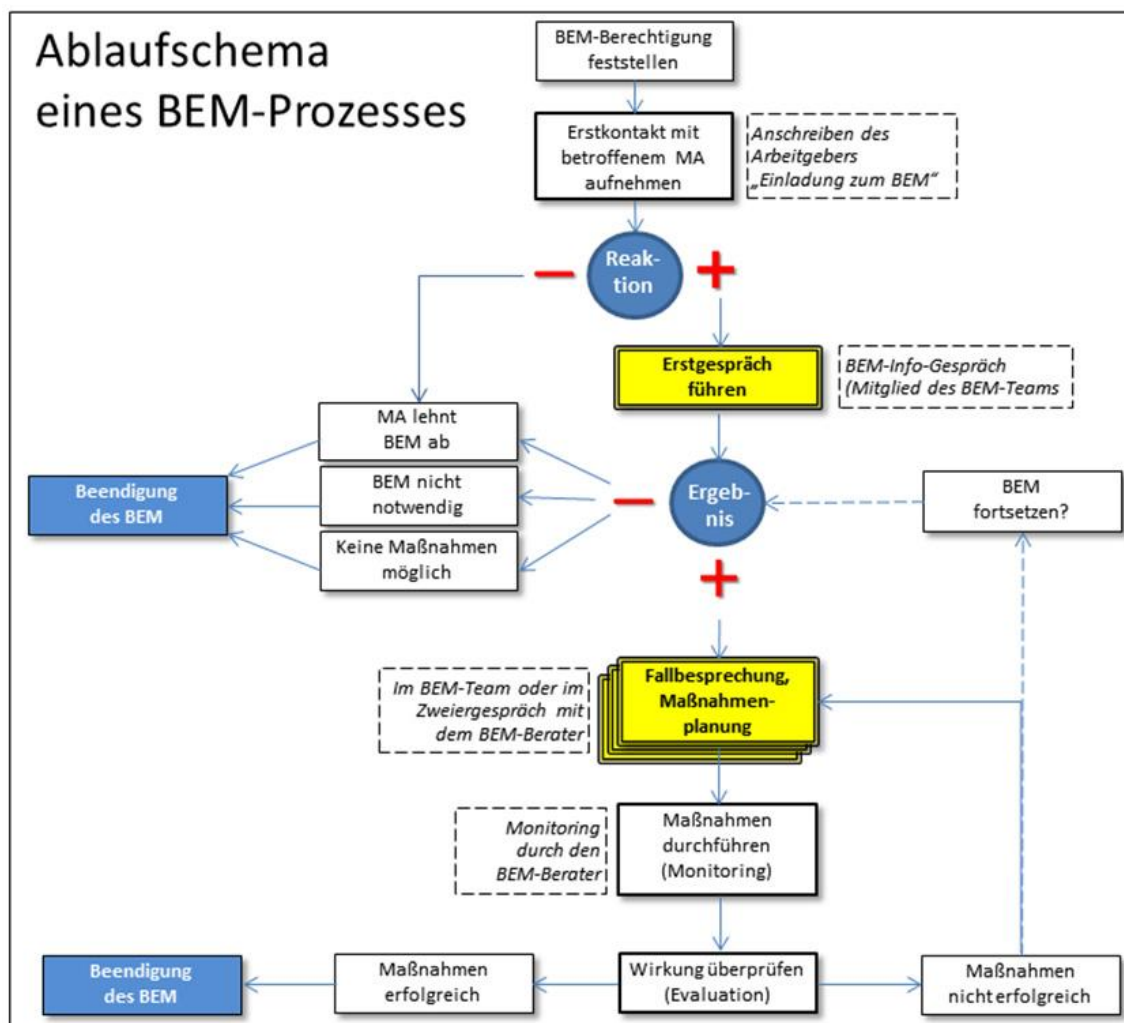
sind folglich frühzeitig, wenn die Suche nach geeigneten Maßnahmen beginnt, in den BEM-Prozess einzubeziehen.

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-Team-Sitzungen) 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" setzt sich, je nach Betriebsgröße, aus 3-5 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 hinzu. Es wäre sogar denkbar, dass in besonders gelagerten Fällen dem Klienten dieser Stress erspart werden könnte, indem sein Berater (Fallbegleiter) ihn nach einer vorbereitenden Sitzung im Zweiergespräch in der Teamsitzung vertritt.



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 Projektaspekt 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

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. Entgeltfortzahlung während ambulanter Kur

Gesetzlich Versicherte haben während einer ambulanten Vorsorgekur gegen den Arbeitgeber nur dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die vom Sozialleistungsträger (z. B. Krankenkasse) bewilligte Maßnahme in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation im Sinne des § 107 Abs. 2 SGB V durchgeführt wird und keinen urlaubsmäßigen Zuschnitt hat.

BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 298/15 -

Der Fall:

Die Klägerin ist beim beklagten Land als Köchin beschäftigt. Vom 4. bis zum 24. Oktober 2013 unterzog sie sich einer von der AOK Niedersachsen bezuschussten ambulanten Kur auf der Insel Langeoog. Im dortigen Kur- und Wellnesscenter erhielt sie insgesamt 30 Anwendungen, nämlich je sechs Meerwasserwarmbäder, Bewegungsbäder, Massagen, Schlickpackungen und Lymphdrainagen. Außerdem sollte sie täglich in der Brandungszone inhalieren. Das beklagte Land weigerte sich zunächst, die Klägerin für die Dauer der Kur unter Fortzahlung ihrer Vergütung freizustellen. Daraufhin beantragte die Klägerin Urlaub, der ihr bewilligt wurde. Mit ihrer Klage hat sie geltend gemacht, der genommene Urlaub dürfe nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden.

Seminartipp:

» **Symposium: Gesundheit am Arbeitsplatz - Aktuell**
Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung in Unternehmen

22.11.2016 - 23.11.2016 Berlin

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Besteht keine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, dürfen Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nach § 10 BUrIG dann nicht auf den Urlaub angerechnet werden, wenn ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht. Ein solcher Anspruch setzt bei gesetzlich Versicherten nach § 9 Abs. 1 Satz 1 EFZG voraus, dass die vom Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligte ambulante Vorsorgekur in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Das sind nur Einrichtungen, die den Anforderungen des § 107 Abs. 2 SGB V genügen. Dies war hier nicht der Fall.

Hinweis für die Praxis:

§ 107 Abs. 2 SGB V lautet auszugsweise wie folgt:

"(2) Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen im Sinne dieses Gesetzbuchs sind Einrichtungen, die

1. der stationären Behandlung der Patienten dienen, um
 - eine Schwächung der Gesundheit, die in absehbarer Zeit voraussichtlich zu einer Krankheit führen würde, zu beseitigen oder einer Gefährdung der gesundheitlichen Entwicklung eines Kindes entgegen zu wirken (Vorsorge) oder
 - eine Krankheit zu heilen, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder Krankheitsbeschwerden zu lindern oder im Anschluss an Krankenhausbehandlung den dabei erzielten Behandlungserfolg zu sichern oder zu festigen, auch mit dem Ziel eine drohende Behinderung oder Pflegebedürftigkeit abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, auszugleichen, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern (Rehabilitation), wobei Leistungen der aktivierenden Pflege nicht von den Krankenkassen übernommen werden dürfen.
2. fachlich-medizinisch unter ständiger ärztlicher Verantwortung und unter Mitwirkung von besonders geschultem Personal darauf eingerichtet sind, den Gesundheitszustand der Patienten nach einem ärztlichen Behandlungsplan vorwiegend durch Anwendung von Heilmitteln einschließlich Krankengymnastik, Bewegungstherapie, Sprachtherapie oder Arbeits- und Beschäftigungstherapie, ferner durch andere geeignete Hilfen, auch durch geistige und seelische Einwirkungen, zu verbessern und den Patienten bei der Entwicklung eigener Abwehr- und Heilungskräfte zu helfen, und in denen
3. die Patienten untergebracht und gepflegt werden können."

Die Klägerin war offensichtlich (noch) nicht zur Arbeitsunfähigkeit führend krank. Die ggf. zweckmäßige und der Erholung dienende Kur hatte nach den Feststellungen des ArbG sowie des LAG "urlaubsmäßigen Zuschnitt".

II. Was wird auf den Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn angerechnet?

Der Arbeitgeber schuldet den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde. Er erfüllt den Anspruch durch die im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis als Gegenleistung für Arbeit erbrachten Entgeltzahlungen, soweit diese dem Arbeitnehmer endgültig verbleiben. Die Erfüllungswirkung fehlt nur solchen Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung (z.B. § 6 Abs. 5 ArbZG) beruhen.

BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 -

Der Fall:

Die Klägerin hat nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag Anspruch auf ein Monatsgehalt sowie besondere Lohnzuschläge für Überstunden, Nacharbeit etc. Daneben hat sie Anspruch auf Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Im Dezember 2014 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Auszahlung der Jahressonderzahlungen. Seit Januar 2015 zahlt die Beklagte der Klägerin monatlich neben dem Bruttogehalt in Höhe von 1.391,36 € je 1/12 des Urlaubs- und des Weihnachtsgelds, in der Summe 1.507,30

Inhouse-Seminartipp:



» Mindestlohn und Mindestlohngesetz

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

€ brutto.

Die Klägerin hat geltend gemacht, ihr Monatsgehalt und die Jahressonderzahlungen müssten ebenso wie die vertraglich zugesagten Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 € brutto/Stunde geleistet werden.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin Nachtarbeitszuschläge in Höhe von 0,80 € brutto zugesprochen und im Übrigen die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte beim BAG keinen Erfolg.

Die Klägerin hat aufgrund des MiLoG keinen Anspruch auf erhöhtes Monatsgehalt, erhöhte Jahressonderzahlungen sowie erhöhte Lohnzuschläge.

Der gesetzliche Mindestlohn tritt als eigenständiger Anspruch neben die bisherigen Anspruchsgrundlagen, verändert diese aber nicht. Der nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bemessene Mindestlohnanspruch der Klägerin ist erfüllt, denn auch den vorbehaltlos und unwiderruflich in jedem Kalendermonat zu 1/12 geleisteten Jahressonderzahlungen kommt Erfüllungswirkung zu.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung bringt endlich "Licht in das Dunkel" und bestätigt die bisherige überwiegende Instanzrechtsprechung. Das MiLoG sichert lediglich einen Mindestlohnanspruch pro geleisteter Arbeitsstunde, verändert aber im Übrigen den Arbeitsvertrag nicht. Da in jedem Lohn "auch ein Stück Mindestlohn steckt", soll das Gesetz nur gewährleisten, dass Arbeitnehmer keinen geringeren als den Mindestlohn tatsächlich erhalten. Zu den Einzelheiten:

- Nachtarbeitszuschläge sind wegen der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung des § 6 Absatz 5 ArbZG auf das zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Dieses beträgt seit dem 1.1.2015 8,50 € pro geleisteter Zeitstunde. Insoweit hat das LAG der Klägerin zu Recht 0,80 € zugesprochen.
- Die übrigen im Arbeitsvertrag vereinbarten Zuschläge sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Denn die Klägerin hat keinen gesetzlichen Anspruch auf Sonn- und Feiertags-, Überstunden- und Spätschichtzuschläge.
- Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind anrechenbar, sofern die Normalarbeitsleistung vergütet werden soll, jedoch nur in dem Monat, in dem die Zahlung erfolgt und auch nur dann, wenn die Zahlung vom Arbeitgeber nicht zurückgefordert werden kann, etwa bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers. Durch die Betriebsvereinbarung (Rechtsgrundlage ist wohl § 87 Absatz 1 Nr. 4 BetrVG) ist die Sonderzahlung ratierlich jeden Monat gezahlt worden und somit anrechenbar.
- Achtung: Wird die Einmalzahlung ohne Rücksicht auf die erbrachte Arbeitsleistung geleistet, ist diese nach BAG u.U. nicht anrechenbar. Ob damit auch solche Leistungen gemeint sind, die selbst dann geschuldet sind, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft arbeitsunfähig krank ist und keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach EFZG mehr hat, wird hoffentlich die vollständige Entscheidung des BAG zeigen.
- Achtung: Wird die "Normalleistung" von 100%, etwa beim Prämien- oder Akkordlohn mit weniger als 8,50 € pro Zeitstunde vergütet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Mindestlohn von 8,50 €, also auf Aufstockung. Akkordzulagen, die wegen einer "Mehrleistung" über 100 % gewährt werden, sind wohl auch weiterhin auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

Dazu folgendes Beispiel:

Arbeitnehmer A ist bei Arbeitgeber B als Produktionsmitarbeiter im Akkord beschäftigt. Der Akkordlohn beträgt für 100% Arbeitsleistung 7,50 € pro Stunde bei 172 St./Monat.

Im November erbringt A die Normalleistung (100 %) und hat Anspruch auf "Aufstockung" auf 8,50 € pro Stunde (Mindestlohn = 1.462 €).

Im Dezember erbringt A Akkordleistung (Stundenlohn inklusive Akkordprämie 8,50 €). Er hat Anspruch auf Mindestlohn in Höhe von 1.462 € + 172 € Akkordprämie. Denn mit der Akkordprämie wird nicht die Normalleistung vergütet, sondern die darüber hinaus erbrachte Leistung.

Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden. In diesem Fall verlangt ein Mitarbeiter in einem Spielcasino mit Raucherraum einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz. Hat er einen Anspruch darauf?



» Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

BAG, Urteil vom 10. Mai 2016 - 9 AZR 347/15 -

Der Fall:

Der Kläger arbeitet in dem von der Beklagten in Hessen betriebenen Spielcasino als Croupier. Er hat hierzu im Durchschnitt wöchentlich zwei Dienste (jeweils sechs bis zehn Stunden) in einem abgetrennten Raucherraum zu arbeiten. Nur dort und im Barbereich ist den Gästen das Rauchen gestattet. Der Raucherraum ist mit einer Klimaanlage sowie einer Be- und Entlüftungsanlage ausgestattet. Der Kläger verlangt von der Beklagten, ihm ausschließlich einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Zwar hat der Kläger nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV grundsätzlich Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz. Die Beklagte macht in ihrem Spielcasino jedoch von der Ausnahmeregelung in § 2 Abs. 5 Nr. 5 des Hessischen Nichtraucherschutzgesetzes (HessNRSG) Gebrauch, die das Rauchen in Spielbanken ermöglicht. Sie muss deshalb Schutzmaßnahmen nur insoweit treffen, als die Natur ihres Betriebs und die Art der Beschäftigung dies zulassen. § 5 Abs. 2 ArbStättV verpflichtet sie allerdings, die Gesundheitsgefährdung zu minimieren. Diese Verpflichtung hat sie mit der baulichen Trennung des Raucherraums, seiner Be- und Entlüftung sowie der zeitlichen Begrenzung der Tätigkeit des Klägers im Raucherraum erfüllt.

Hinweis für die Praxis:

Eine Verpflichtung, einen "rauchfreien" Arbeitsplatz zu schaffen, sehen weder § 618 BGB noch § 5 ArbStättV vor. Vielmehr sind die - berechtigten - Belange des Arbeitgebers an einem funktionierenden Geschäftsbetrieb abzuwägen gegenüber den berechtigten Interessen des Arbeitnehmers auf Schutz vor Passivrauchen. Die gesetzlichen Vorschriften lauten - auszugsweise - wie folgt:

§ 618 BGB:

"(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, wie die Natur der Dienstleistung es gestattet.
...".

§ 5 ArbStättV:

"(1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.

(2) In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 nur insoweit zu treffen, wie die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen."

Da in den meisten Bundesländern durch landesrechtliche Bestimmungen mittlerweile in gastronomischen Betrieben ein mehr oder weniger striktes Rauchverbot besteht (in NRW ist auch in Spielcasinos das Rauchen grundsätzlich untersagt), können sich Arbeitgeber faktisch immer weniger auf § 5 Absatz 2 ArbStättV berufen. Wo aber, wie in Hessen, keine absoluten Rauchverbote in "Kneipen" und Casinos bestehen, muss der Arbeitgeber Nichtraucherschutz nur insoweit gewährleisten, als der Betriebszweck nicht gefährdet wird. Dieser wäre aber gefährdet, wenn er kraft Hausrechts ein Rauchverbot einführen würde, obwohl er dazu gesetzlich nicht verpflichtet ist. Denn dadurch sind Umsatzeinbußen und somit eine Gefährdung des Betriebszwecks zu befürchten.

Die Alternative wäre, dass der Arbeitgeber Arbeitsplätze in Raucherbereichen nur mit "Freiwilligen" oder "Rauchern" besetzt. Dazu ist er aber – so das BAG – nicht verpflichtet. Auch hat der Arbeitgeber durch technische Vorrichtungen dafür Sorge getragen, dass die Belästigung von Nichtrauchern durch Tabakrauch so gering wie möglich ist. Darüber hinausgehende Maßnahmen musste der Arbeitgeber nicht durchführen.

IV. Umkleidezeit gleich Arbeitszeit?

Umkleidezeiten sind vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihre Arbeitskleidung im Betrieb an- und ausziehen müssen oder wenn es den Arbeitnehmern etwa wegen der starken Verschmutzung der Arbeitskleidung oder auffälliger Arbeitskleidung unmöglich bzw. unzumutbar ist, diese zu Hause anzuziehen.

Hessisches LAG, Urteil vom 23. November 2015 - 16 Sa 494/15

Der Fall:

Der Kläger arbeitet in einem Müllheizkraftwerk. Er muss bei der Arbeit Schutzkleidung tragen, die er regelmäßig im Betrieb an- und auszieht, aber auch zuhause wechseln dürfte. Die Arbeitskleidung ist nach Arbeitsende extrem verschmutzt und wird vom beklagten Arbeitgeber gereinigt. Sie ist zudem mit einem auffälligen Firmenemblem versehen.

Mit seiner Klage verlangte der Kläger vom Beklagten die Vergütung der Zeit, die er für das An- und Ausziehen der Arbeitskleidung auf dem Werksgelände und den Weg zwischen Umkleidestelle und Arbeitsplatz benötigt, als Arbeitszeit.

Die Lösung:

Das LAG gab der Klage statt. Der Kläger hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Vergütung der Umkleidezeiten und der deswegen erforderlichen Wege als Arbeitszeit.

- Umkleidezeiten sind zwar grundsätzlich nur dann vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen von Arbeitskleidung vorgeschrieben hat und die Kleidung erst im Betrieb angelegt werden darf.
- Ein Vergütungsanspruch kann aber auch bestehen, wenn - wie hier - die Arbeitnehmer sich auch zu Hause umziehen können, es ihnen aber nicht zumutbar ist, die Arbeitskleidung auf den Wegen von und zur Arbeit zu tragen. Die Unzumutbarkeit ergibt sich hier daraus, dass die vom Kläger zu tragende Arbeitskleidung so stark verschmutzt ist, dass der Weg zwischen Wohnung und Arbeitsplatz - im eigenen PKW oder in öffentlichen Verkehrsmitteln - in dieser Kleidung nicht zurückgelegt werden kann. Zudem ist das auf der Arbeitskleidung vorhandene Firmenemblem sehr auffällig. Auch aus diesem Grund ist es dem Kläger nicht zumutbar, den Weg zur Arbeit in dieser Kleidung zurückzulegen.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung entspricht der gefestigten neueren Rechtsprechung des BAG. Vgl. Poko Info Nr. 157, Seiten 10 und 11.

[Laden Sie hier die Poko Info Nr. 157 herunter.](#)

Wissenswertes

Was sich Arbeitgeber auf die Fahne schreiben sollten



Einige Arbeitnehmer fackeln nicht lange, wenn sie ihren Arbeitgeber als unattraktiv empfinden, sie machen sich auf die Suche nach einem neuen Job. Insbesondere bei qualifizierten, engagierten Mitarbeitern, trifft es Unternehmen besonders hart, wenn sie nicht gehalten werden können.

Doch was ist es, was Wechselwillige antreibt? Das Bundesarbeitsministerium für Arbeit und Soziales hat für den **Forschungsbericht Fachkräftesicherung und -bindung** untersucht, welche Faktoren deutsche Unternehmen bei der Mitarbeiterbindung für entscheidend halten und was die Mitarbeiter selbst bewegt, den Job zu wechseln.

Vor dem Hintergrund, dass 2014 ein Viertel der Deutschen Unternehmen Probleme hatte, Stellen für

Seminartipp:

» **Arbeitsrecht in der täglichen Anwendung Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

06.10.2016 - 07.10.2016 Stuttgart/Herrenberg

21.11.2016 - 22.11.2016 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Fachkräfte zu besetzen, dürfte es umso wichtiger sein, gute Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

Fragt man die Unternehmen, glauben diese, dass es in erster Linie das Betriebsklima sei, gefolgt von einem zufriedenstellenden Gehalt und dem persönlichen Kontakt zu den Mitarbeitern, mit denen Mitarbeiter an den Betrieb gebunden werden können.

Doch sehen das diejenigen, die tatsächlich über einen Jobwechsel nachdenken auch so? Tatsächlich ist bei 59 % der Befragten in erster Linie das Geld der entscheidende Grund, nicht im Unternehmen zu bleiben und nur 44 % gaben an, dass das Betriebsklima ursächlich gewesen sei. Erst dann folgt mit 34 % die faire Behandlung durch Kollegen und Vorgesetzte.

Fragt man allerdings die Angestellten, die letztendlich wirklich den Arbeitsplatz gewechselt haben, gaben 78 % an, dass sie auf bessere Führungskräfte gehofft hätten. Die bessere Bezahlung landete nur auf Platz 5 der genannten Wechselgründe.

Der Wunsch nach einem besseren Gehalt lässt Mitarbeiter scheinbar von einem neuen Job träumen - ausschlaggebend für den tatsächlichen Wechsel sind dann aber doch andere Dinge.

Einzelheiten zu dem Forschungsbericht erfahren Sie [hier](#).

Inhouse-Seminartipp:



» **Professionelles Talentmanagement**
Mitarbeiter gewinnen, fördern und binden

Der besondere Seminartipp

Demografie - Altern ist Zukunft



In wenigen Jahren wird die erste große Verrentungs- und Pensionierungswelle den Arbeitsmarkt erreichen. Personalabteilungen und Betriebsrat müssen den Wandel konstruktiv und lösungsorientiert begleiten.

Es gilt, eine generationengerechte Arbeitsstruktur zu schaffen, die die Fähigkeiten und Wünsche sowohl der älteren als auch der jüngeren Kollegen berücksichtigt.

In unserem Seminar werden entscheidende Handlungsfelder im Bereich Personalplanung und -entwicklung aufgezeigt. Anhand des festgestellten Bedarfs im eigenen Unternehmen sind zum einen Instrumente zur Analyse, Planung und Umsetzung demografieorientierter Maßnahmen bewusst auszuwählen und zu integrieren, zum anderen sind die verschiedenen Beteiligungs- und Initiativrechte des Betriebsrats zu beachten.

» **Demografie - Altern ist Zukunft**
Arbeit generationengerecht gestalten

13.09.2016 - 16.09.2016 Friedrichshafen/Bodensee
15.11.2016 - 18.11.2016 Dortmund

» **Nutzen Sie unseren Rabatt:**
1. und 2. Teilnehmer 1.195,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 995,00 €

Praxistipp

Betriebliches Gesundheitsmanagement im Intranet



Das Thema Gesundheitsmanagement nimmt in den Unternehmen einen immer höheren Stellenwert ein. Zu Recht, denn die Arbeitsunfähigkeitstage in deutschen Firmen steigen jährlich an. Insbesondere psychische Erkrankungen stehen auf der Liste der häufigsten Krankheiten ganz weit oben. Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen fallen durchschnittlich bis zu acht Wochen jährlich in ihrem Job aus.

Vor diesem Hintergrund, der immense volkswirtschaftliche Schäden nach sich zieht und auch aufgrund des demografischen Wandels, gewinnt „Gesunde Arbeit“ enorm an Bedeutung. Mit betrieblichen Präventionsmaßnahmen versuchen zahlreiche Unternehmen diese sicherzustellen.

Die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ bietet dazu eine Handlungshilfe „Gesunde Mitarbeiter - gesundes Unternehmen“ an, Betriebliches Gesundheitsmanagement einfach, aber dennoch wirkungsvoll im Intranet darzustellen. Sie finden dort einen Mix aus Strukturvorschlägen und vielen hilfreichen Tipps. Das dürfte für alle Unternehmensgrößen und Branchen gleichermaßen interessant sein.

» [Herunterladen können Sie sich die Handlungshilfe hier](#)



Der Buchtipps dazu aus dem Rieder Verlag:

» [Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz](#)
von Manfred Albrod

Inhouse-Service

Stay Calm - für mehr Führungskompetenz und Lebensqualität



Gib mir die Gelassenheit, Dinge hinzunehmen, die ich nicht ändern kann...

von **Reinhard Greim**
Diplom-Pädagoge, Trainer und Berater

Wie oft sind wir konfrontiert mit Situationen oder Personen, die anders und speziell sind. Anders als gewohnt oder bekannt, eher herausfordernd und anstrengend. Gern wären wir vielleicht woanders oder wollen, dass es so wird, wie wir das gerne hätten. Doch wir müssen uns der Herausforderung stellen, oder?

So etwas kann anstrengend sein. Leichter ist es, von anderen zu verlangen, dass sie sich ändern, so dass es mir besser geht. Im Extremfall kommt einem der Gedanke, das Umfeld, den Job, das Team zu verlassen und woanders neu zu beginnen.

Eines ist jedoch klar, ich nehme mich immer mit und es gibt überall solche ... Also was tun?

... gib mir den Mut, Dinge zu ändern, die ich ändern kann ...

"Was dich an anderen stört, hast du in dir" - eine für manche harte Aussage. Doch was ist damit gemeint? Was mich stört, habe ich selbst entschieden. Den einen stört das offene Fenster, den anderen stört die Luft aus der Klimaanlage, was wiederum dem Dritten so was von gut tut. Ich selbst entscheide, wem oder was ich wann und wie Macht über meine Gefühle und Gedanken überlasse. Meist wissen die Betroffenen das nicht einmal und werden dennoch dafür verantwortlich gemacht. Dann ist es Zeit, wieder mündig zu werden und dafür selbst die Verantwortung zu übernehmen. Diese Selbstverantwortung muss ich erkennen und wahrnehmen lernen, damit ich den Mut finde, etwas zu ändern. Und das habe ich wirklich selbst in der Hand.

... und gib mir die Weisheit, das Eine vom Anderen zu unterscheiden.

Menschen sind, wie sie sind, und haben ein Recht darauf, so zu sein. Ich selbst kann andere Menschen nicht ändern, das muss ich mit Gelassenheit hinnehmen können. Ich kann jedoch Rahmenbedingungen schaffen für Veränderung, indem ich mit den Menschen rede statt über sie, indem ich mich auf einen respektvollen Meinungsaustausch einlasse und versuche, den anderen zu verstehen.

Positiver Umgang mit schwierigen Situationen und Personen ist eines der besten Persönlichkeitstrainings, die es geben kann. Sobald es mir gelingt, diese scheinbar schwierigen Lebenssituationen anders zu interpretieren, lerne ich auch, anders mit ihnen umzugehen. Nahezu jeder hat es schon mal erlebt, dass er jemanden in seinem beruflichen Leben kennenlernte, den er im ersten Moment als eher komisch oder speziell empfunden hat. Möglicherweise hat sich das im Laufe des Zusammenarbeitens total verändert und dieser Mensch ist jetzt einer der angenehmen Kollegen. Oder man erlebt eine unangenehme Situation, die sich im Nachhinein als eine sehr wichtige Erkenntnis im Leben herausstellt. Diese Erfahrungen sind die Grundlage für ein anderes Herangehen an konkrete Herausforderungen des Alltags. Damit kann man seine Lebensqualität enorm verbessern.

Selbstverständlich kann jeder Mensch für sich entscheiden, wie er sich anderen gegenüber verhält. Führende jedoch haben sich in ihrer Rolle freiwillig dazu entschieden, sich fürsorglich mit Menschen sowie lösungsorientiert und zuversichtlich mit Situationen auseinanderzusetzen, um das Unternehmen und die Mitarbeiter voranzubringen. Und damit sind sie eine Verpflichtung eingegangen. Somit ist es nicht Privatangelegenheit, wie sie mit schwierigen Personen und Situationen umgehen, sondern hat Vorbildwirkung und prägt somit wesentlich die Unternehmenskultur.

Im firmeninternen Seminar reflektieren wir die Ursachen des individuellen Erlebens und entwickeln Möglichkeiten, in konkreten Fällen anders zu interpretieren und zu kommunizieren.

Letztlich können Sie dadurch eine wertschätzende Kultur vorleben, die Diversity-Kompetenz fördert und gleichzeitig die eigene Lebensqualität erhöht.



Gerne unterstützen wir Sie mit unserem firmeninternen Seminar zum Thema:

Stay Calm - Positiver Umgang mit schwierigen Charakteren und Situationen

» Schreiben Sie uns!

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Aktuelle Seminare

» Führungskompetenz erweitern Schwierige Führungssituationen erfolgreich meistern

19.09.2016 - 20.09.2016 Bremen
05.12.2016 - 06.12.2016 Münster

» Vom Kollegen zur Führungskraft Den Rollenwechsel vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten professionell gestalten

05.09.2016 - 06.09.2016 Hamburg
07.11.2016 - 08.11.2016 Koblenz
13.12.2016 - 14.12.2016 Würzburg

» Mediation im Betrieb Weiterbildung zum Berater im systematischen Konfliktmanagement

Veranstaltungsreihe 2016/2017
20.09.2016 - 22.09.2016 Münster
29.11.2016 - 01.12.2016 Münster
31.01.2017 - 02.02.2017 Münster
04.04.2017 - 06.04.2017 Münster



» Symposium: Arbeitszeit und Belastung von IT-Mitarbeitern Strategien für eine stark beanspruchte Berufsgruppe

18.10.2016 - 19.10.2016 Leipzig

» Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I

12.09.2016 - 13.09.2016 Düsseldorf

» **Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit**

22.09.2016 - 23.09.2016 Bremen

28.11.2016 - 29.11.2016 Mainz

10.11.2016 - 11.11.2016 Bremen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Wer hat die Bewerbungs- und Vorstellungskosten zu tragen?

Das Thema der Vorstellungs- und Bewerbungskosten sorgt nach wie vor in vielen Betrieben für Verwirrung. Hat der Bewerber einen Anspruch auf Erstattung der Bewerbungskosten? Wer zahlt überhaupt? Die Arbeitsagentur oder das Unternehmen? Und welche Fragen sind im Vorstellungsgespräch gestattet?

» [Hier finden Sie die Antworten ...](#)

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.



Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@personal.poko.de

» www.personal.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.07.2016

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](#)