



INHALT

Frage des Monats

- » Welche Rechte stehen dem Arbeitnehmer bei Krankheit des Kindes zu?

Schwerpunktthema

- » Umgang mit Suchterkrankungen im Betrieb

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Kündigung wegen Wiederheirat
- » II. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- » III. Rechtsfolge verdeckter Arbeitnehmerüberlassung
- » IV. Bonusanspruch - Leistungsbestimmung durch das Gericht

Wissenswertes

- » Die 7 Mythen zu den psychischen Arbeitsbelastungen
- » Arbeitsschutz in Zeiten von Arbeit 4.0

Der besondere Seminartipp

- » Symposium: Arbeitszeit und Belastung von IT-Mitarbeitern

Praxistipp

- » Beratung im Rahmen des BEM

Inhouse-Service

- » Ist betriebliche Weiterbildung für Jedermann zugänglich?

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Wann beginnt die Zweiwochenfrist zu laufen?

Liebe Leserin, lieber Leser,



der Kollege aus der Produktion, der zu viel trinkt, weil er persönliche Probleme hat - die Vertriebs-Führungskraft, die zu Tabletten greift, weil sie glaubt, das Arbeitspensum ansonsten nicht zu schaffen: Suchterkrankungen im Betrieb ziehen sich durch alle Ebenen und sind i.d.R. kein Randproblem Einzelner.

Abgesehen von den oft tragischen Schicksalen, die dahinterstecken, verursachen sie erhebliche gesundheitliche, soziale und auch wirtschaftliche Schäden.

Eine professionelle betriebliche Suchtberatung kann helfen, Betroffene sensibel und rechtlich abgesichert zu begleiten. In unserem heutigen Schwerpunktthema erfahren Sie mehr darüber.

Kommen Sie gesund durch den Herbst. Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre.

Gerlinde Rau
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung

PS: Immer mehr Unternehmen übernehmen Verantwortung für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter. Denn motivierte und gesunde Mitarbeiter tragen entscheidend zum Erfolg Ihres Unternehmens bei.



Symposium

Profitieren Sie und Ihre Arbeitnehmer gleichermaßen vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement:

» **Symposium: Gesundheit am Arbeitsplatz - Aktuell**

Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung in Unternehmen
22.11.2016 - 23.11.2016 Berlin

» **Weitere Details zum**

Welche Rechte stehen dem Arbeitnehmer bei Krankheit des Kindes zu?



Berufstätige Eltern sind einer Vielzahl von Belastungen ausgesetzt. Meeting außerhalb der Kernarbeitszeit, Abende und Wochenenden vor dem Laptop - allein das zerrt an den Nerven. Wenn dann noch das eigene Kind plötzlich erkrankt, muss man als Arbeitnehmer oft flexibel reagieren. Wer in diesem Fall nicht auf seinen Erholungsurlaub zurückgreifen möchte, sollte die Antworten auf die folgenden Fragen kennen:

Darf der Arbeitnehmer zuhause bleiben, wenn sein Kind krank ist?

Darf der Arbeitnehmer zuhause bleiben, wenn sein Kind krank ist?

Grundsätzlich ja. So bestimmt § 45 SGB V, dass sich jeder Elternteil für die Betreuung des kranken Kindes zehn Arbeitstage unter Fortzahlung seines Arbeitsentgelts frei nehmen darf. So haben Alleinerziehende einen Anspruch auf die Gesamtzahl, das heißt 20 Tage. Bei zwei Kindern verdoppelt sich die Anzahl der Krankheitstage. Ab drei Kindern werden die Krankheitstage begrenzt: Hier stehen jedem einzelnen Elternteil 25 Tage und den Alleinerziehenden 50 Krankheitstage zu.

Unter welchen Voraussetzungen gibt es diesen gesetzlichen Anspruch auf Krankheitstage für die Betreuung des Kindes?

Gemäß § 45 SGB V darf ein Elternteil zuhause bleiben, wenn:

- keine andere im Haushalt lebende Person das Kind beaufsichtigen kann
- ein ärztliches Attest über die Erforderlichkeit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Kindes durch eine Person vorliegt
- Elternteil und Kind gesetzlich versichert sind
- das Kind jünger als zwölf Jahre oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist

Ab wann benötige ich ein ärztliches Attest?

Wird der Arbeitnehmer selbst krank und dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist dieser gesetzlich verpflichtet, seinem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren gesetzliche Dauer spätestens am 4. Tag der Erkrankung vorzulegen. Der Arbeitgeber kann jedoch die Vorlage dieser ärztlichen Bescheinigung schon früher verlangen.

Anders ist es dann, wenn das Kind des Arbeitnehmers erkrankt. Hier sind die Eltern bereits am 1. Tag verpflichtet ein entsprechendes Attest über die erforderliche Betreuung ihres Kindes einzureichen.

Was tun, wenn das kranke Kind älter als zwölf Jahre ist?

Ist das Kind älter als zwölf Jahre, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine entsprechende Freistellung von der Arbeit. Hier muss entweder ein Elternteil selbst Urlaub einreichen oder eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über eine unbezahlte Freistellung treffen.

Dringend abzuraten ist jedoch von einer eigenen Krankschreibung eines Elternteils um sich um seine Kinder kümmern zu können. Ein solches vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers kann sogar unter Umständen eine fristlose Kündigung zur Folge haben.

Was kann der Arbeitnehmer tun, wenn die Krankheitstage für die Betreuung des Kindes aufgebraucht sind?

Hat ein Elternteil alle ihm zustehenden zehn jährlichen Fehltage für die Betreuung des Kindes aufgebraucht, kann er versuchen sich die Tage vom anderen Elternteil übertragen zu lassen, wenn Letzteres nicht in der Lage ist, die Kinderbetreuung zu übernehmen. Voraussetzung hierfür ist, dass beide Eltern in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind und beispielsweise die Mutter die Betreuung des Kindes aus beruflichen Gründen nicht übernehmen kann. Um hieraus resultierenden Konflikten entgegenzuwirken, ist es jedoch sinnvoll, ein solches Vorgehen im Vorfeld mit den Arbeitgebern abzusprechen.

Gibt es Möglichkeiten zur Notfallbetreuung des kranken Kindes?

Ja, so gibt es in einigen Großstädten Organisationen, die sich zum Ziel gesetzt haben, Elternteilen in solchen Notsituationen unter die Arme zu greifen.

Beispielsweise könne in diesem Zusammenhang genannt werden:

Berlin: <http://www.berlin.notmuetterdienst.org/>

Hamburg: <http://www.notfallmamas.de/>

Köln: <http://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/familie-kinder/betreuung/>

München: <https://www.familienservice.de/web/muenchner-kindl>

Schwerpunktthema

Umgang mit Suchterkrankungen im Betrieb



von **B. Samberger**
Trainer und Berater

Vergangene Woche fragte mich eine Führungskraft in einer Schulung, ob sie es zulassen solle, dass eine ihrer Mitarbeiterinnen mit einer morgendlichen Alkoholfahne an diesem Tage weiterarbeiten dürfe. Diese war nämlich - genauso wie sie selber - am Vorabend auf einer privaten Geburtstagsfeier einer Kollegin. Die Führungskraft verließ die Veranstaltung um ca. 23 Uhr, jedoch war zu diesem Zeitpunkt die Party noch in vollem Gange. Und offensichtlich sprachen manche der Gäste dem Alkohol (mehr als) reichlich zu.

Ich erlebe immer wieder, wie Führungskräfte mit Personalverantwortung sich in einer Zwickmühle befinden, wenn es um den Umgang mit Mitarbeitern geht, die sie aus gegebenem Anlass auf arbeitsrechtlicher Ebene auf das Thema „Suchtmittelmissbrauch im Betrieb“ ansprechen müssen. Dabei haben sie ein Unmutsgefühl, weil sie wissen, dass auch gemeinsam bei verschiedenen Anlässen gerne mal ein Gläschen getrunken wird.

Ein Gläschen getrunken? Wir merken beim genauen Hinhören, dass im Zusammenhang mit Alkohol in unserer deutschen Sprache oft verniedlichende Formulierungen verwendet werden, damit ja niemand auf die Idee kommt, dass da irgendetwas Schlimmes - oder gar Krankes - dabei sein könnte: auf ein Bierchen (zugegebenermaßen komme ich aus Bayern, und da ist dieser Ausdruck für die Biergläser in einer Domstadt im Rheinland durchaus angebracht) weggehen, einen „Kurzen“ trinken, angeheitert sein (wobei ich immer denke, dass man aus diesem Zustand heraus noch mehr trinken müsste, um wirklich heiter zu sein).

Andererseits wird das Wort "Alkohol" manchmal gar nicht erst in den Mund genommen, wenn es um Klärung der Sachlage geht: "Haben Sie was getrunken?", fragte mich ein Polizist bei einer Verkehrskontrolle und als ich bejahte, war er irritiert und fragte nach der Trinkmenge, die ich voraussetzend artig mit "Ca. zwei Flaschen Wasser" beantwortete. So etwas wie "diese Witze können Sie woanders machen." war die Konsequenz.

Mit Alkohol ist also nicht zu spaßen.

Doch zurück zur Frage unserer Führungskraft: Gerade weil der Übergang vom Suchtmittelgebrauch über das missbräuchliche Trinken bis hin zur chronischen Abhängigkeit fließend (und im Falle des Alkohols ist das ruhig wörtlich zu nehmen) ist, ist die Grenze des "ab wann muss ich reagieren?" nicht genau definiert.

Die gute Nachricht ist: Sie brauchen und sollen auch keine Diagnosen stellen. Ob der Mitarbeiter krank ist oder nicht, müssen nicht Sie entscheiden. Dafür gibt es Ärzte, die Ihnen diese Arbeit abnehmen.

Ihre Aufgabe ist es, die Auswirkungen hinsichtlich arbeitsvertraglicher Erfüllung hin zu untersuchen. Wenn die Leistung abnimmt, die Fehltag zunehmen, die Fehlerquote steigt, werden Sie reagieren müssen. Wichtig dabei ist, dass Sie diese Schnittstelle in der Kompetenz zwischen Vorgesetztem und Arzt genau wahren. Damit Sie nicht fragen müssen: "Könnte es vielleicht sein, dass Sie sich gestern ein kleines Bierchen zu viel zugemutet haben?"

Der Umgang mit diesen Situationen erfordert Übung. Bereits das Erkennen von Symptomen und Merkmalen, die auf einen riskanten oder krankhaften Alkoholkonsum hinweisen, will geschult werden. Dann wird man das Zusammenspiel von einzelnen suchtspezifischen Erkennungskriterien als Aufforderung zum fürsorglichen Handeln betrachten können. Sie dürfen sicher sein: Wenn ein Suchtkranker einmal "entdeckt" worden ist, ist seine Bereitschaft, gegen seine Krankheit etwas zu tun, entschieden höher, weil er diesen Leidensdruck nicht mehr aushalten kann. Dazu braucht er Sie als Führungskraft.

Für Schnellentschlossene:

Wenn Sie genau wissen wollen, wie Sie in solchen Situationen richtig reagieren, welche Hilfen "echte" Hilfen für den Betroffenen darstellen und wie Sie eine effektive innerbetriebliche Suchtprävention aufbauen können, können Sie ab 14. September 2016 bei Poko die **Ausbildung zum betrieblichen Suchtansprechpartner** machen. Sie bekommen am Ende der modularen Ausbildung ein Zertifikat von der Deutschen Gesellschaft für Sucht- und Mobbingprävention und haben ein exzellentes Instrument in der Tasche, um dieses Thema im Betrieb voranbringen zu können.

Seminartipp:

» Ausbildung zum betrieblichen Suchtansprechpartner Qualifizierung in 4 Modulen bei Poko - optional mit Zertifikat

14.09.2016 - 16.09.2016 Düsseldorf
06.12.2016 - 08.12.2016 Köln
07.02.2017 - 09.02.2017 Köln
25.04.2017 - 27.04.2017 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Kündigung wegen Wiederheirat

Ein Chefarzt heiratete nach der Scheidung von seiner ersten Ehefrau ein zweites Mal. Nachdem der Träger des Krankenhauses hiervon Kenntnis erlangt hatte, wurde das Arbeitsverhältnis gekündigt. Dagegen hat der Chefarzt eine Kündigungsschutzklage eingereicht. Er meint, seine erneute Eheschließung vermöge die Kündigung nicht zu rechtfertigen.

BAG, Beschluss vom 28. Juli 2016 - 2 AZR 746/14 (A)

Der Fall:

Die Beklagte ist Trägerin mehrerer Krankenhäuser und institutionell mit der römisch-katholischen Kirche verbunden. Der katholische Kläger war bei ihr seit dem Jahr 2000 als Chefarzt beschäftigt. Den Dienstvertrag schlossen die Parteien unter Zugrundelegung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Nach deren Art. 5 Abs. 2 handelte es sich beim Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe, um einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß, der eine Kündigung rechtfertigen konnte. Die Weiterbeschäftigung war grundsätzlich ausgeschlossen, wenn der Loyalitätsverstoß von einem leitenden Mitarbeiter begangen wurde. Zu diesen zählen nach kirchlichem Recht auch Chefarzte.

Der Kläger heiratete nach der Scheidung von seiner ersten Ehefrau im Jahr 2008 ein zweites Mal standesamtlich. Nachdem die Beklagte hiervon Kenntnis erlangt hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30. März 2009 ordentlich zum 30. September 2009. Hiergegen hat sich der Kläger mit der vorliegenden Kündigungsschutzklage gewandt. Er hat gemeint, seine erneute Eheschließung vermöge die Kündigung nicht zu rechtfertigen.

Die Lösung:

ArbG, LAG und BAG haben zunächst der Klage stattgegeben. Die Entscheidung des BAG wurde durch das BVerfG mit Beschluss vom 22. Oktober 2014 - 2 BvR 661/12 - aufgehoben und die Sache an das Bundesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Das BAG hat daher am 28.7.2016 entschieden, den EuGH um die Beantwortung von Fragen zur Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zu ersuchen. Für das BAG ist erheblich, ob die

Inhouse-Seminartipp:



» Praktikerseminar Kündigungsrecht

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Kirchen nach dem Unionsrecht bei einem an Arbeitnehmer in leitender Stellung gerichteten Verlangen nach loyalen und aufrichtigem Verhalten, unterscheiden dürfen zwischen Arbeitnehmern, die der Kirche angehören, und solchen, die einer anderen oder keiner Kirche angehören.

Die Fragen des BAG an den EuGH lauten sinngemäß wie folgt:

1. Ist die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen, dass die Kirche für eine Organisation wie die Beklagte des vorliegenden Rechtsstreits verbindlich bestimmen kann, bei einem an Arbeitnehmer in leitender Stellung gerichteten Verlangen nach loyalen und aufrichtigem Verhalten zwischen Arbeitnehmern zu unterscheiden, die der Kirche angehören, und solchen, die einer anderen oder keiner Kirche angehören?

2. Sofern die erste Frage verneint wird:

a) Muss eine Bestimmung des nationalen Rechts, wie hier § 9 Abs. 2 AGG, wonach eine solche Ungleichbehandlung aufgrund der Konfessionszugehörigkeit der Arbeitnehmer entsprechend dem jeweiligen Selbstverständnis der Kirche gerechtfertigt ist, im vorliegenden Rechtsstreit unangewendet bleiben?

b) Welche Anforderungen gelten gemäß der RL 2000/78/EG für ein an die Arbeitnehmer einer Kirche oder einer der dort genannten anderen Organisationen gerichtetes Verlangen nach einem loyalen und aufrichtigen Verhalten im Sinne des Ethos der Organisation?

Hinweis für die Praxis:

Das BAG hat in der Entscheidung vom 8.9.2011 - 2 AZR 543/10 darauf abgestellt, dass auch unter Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts Grundsätze des staatlichen Kündigungsrechts gelten (müssen), wie etwa der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und das Erfordernis einer Interessenabwägung. Warum ein evangelischer oder bekenntnisloser Chefarzt, der in einem katholischen Krankenhaus beschäftigt wird, im Fall der Wiederheirat keine Kündigung befürchten muss, wohl aber ein katholischer Chefarzt, ist aus "weltlicher Sicht" ebenso wenig nachvollziehbar wie der Umstand, dass das Bedürfnis des Chefarztes, eine rechtlich verbindliche Ehe einzugehen, bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen aus Sicht der Kirche keine Rolle spielen soll. Dies - so damals das BAG - gebiete auch die Menschenrechtskonvention sowie das Grundrecht des Mitarbeiters auf Achtung seines Privat- und Familienlebens. Das BVerfG hat diese Argumente nicht gelten lassen und deshalb die Entscheidung des BAG aufgehoben. Nun versucht das BAG, über "Umwege", nämlich die Anrufung des EuGH, seine Rechtsauffassung europarechtlich bestätigen zu lassen. Es bleibt abzuwarten, wie das Verfahren ausgeht.

Kundenservice

- [Unsere Hotlines](#)
- [Seminarprogramm](#)
- [Newsletter abonnieren](#)
- [Newsletter Archiv](#)
- [Formulare](#)
- [Häufig gestellte Fragen FAQs](#)

II. Neues zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat?

BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 318/15

Der Fall:

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Kläger war bis zum 31. Oktober 2013 bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. Vom 9. September bis einschließlich Sonntag, den 20. Oktober 2013, war er von seinem Hausarzt wegen eines lumbalen Facettensyndroms arbeitsunfähig krankgeschrieben. Am 17. Oktober 2013 suchte er seinen Hausarzt erneut auf, unter anderem wegen zunehmender Schulterschmerzen.

Inhouse-Seminartipp:



» [Krankheit im Arbeitsverhältnis Rechte und Pflichten im Krankheitsfall](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Eine (zusätzliche) Krankschreibung erfolgte an diesem Tag nicht. Am Montag, dem 21. Oktober 2013 attestierte der Hausarzt dem Kläger wegen Schulterschmerzen mit einer Erstbescheinigung Arbeitsunfähigkeit bis zunächst 5. November 2013. Für den Monat Oktober 2013 zahlte die Beklagte dem Kläger keine Entgeltfortzahlung für die Zeit vom 21. bis zum 31. Oktober 2013. Der Kläger hat geltend gemacht, er sei ab dem 21. Oktober 2013 aufgrund einer neuen Krankheit arbeitsunfähig gewesen. Die Beklagte hat geltend gemacht, der Kläger sei bereits am 17. Oktober 2013 wegen seiner Schulterverletzung arbeitsunfähig gewesen. Nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls habe ihre Entgeltfortzahlungspflicht mit dem Ablauf von sechs Wochen am 20. Oktober 2013 geendet.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage nach Beweisaufnahme stattgegeben, LAG und BAG haben sie abgewiesen. Zur Begründung verweist das BAG auch auf seine bisherige Rechtsprechung.

Danach gilt Folgendes:

1. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls). Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsunfähigkeit führte. Das ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war, sei es auch nur für wenige außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden. Maßgeblich für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit und damit für das Ende des Verhinderungsfalls ist die Entscheidung des Arztes, der Arbeitsunfähigkeit - unabhängig von der individuellen Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers - im Zweifel bis zum Ende eines Kalendertags bescheinigen wird. Dabei ist es unerheblich, ob das Ende der Arbeitsunfähigkeit auf einen Arbeitstag oder arbeitsfreien Tag fällt.
2. Für Darlegung und Nachweis von Beginn und Ende einer auf einer bestimmten Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit kann sich der Arbeitnehmer dabei zunächst auf die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stützen. Ist unstreitig oder bringt der Arbeitgeber gewichtige Indizien dafür vor, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einer Krankheit beruht, die bereits vor dem ärztlich attestierten Beginn der Arbeitsunfähigkeit bestanden hat, und zu einer Krankheit, wegen der der Arbeitnehmer bereits durchgehend sechs Wochen arbeitsunfähig war, hinzugetreten ist, muss der Arbeitnehmer den von ihm behaupteten Beginn der "neuen" krankheitsbedingten Verhinderung beweisen. Dies ist ihm nach den Feststellungen des LAG nicht gelungen. Deshalb hat das BAG dessen Entscheidung im Ergebnis bestätigt.

Hinweis für die Praxis:

Wie der Fall zu entscheiden wäre, wenn der Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis einschließlich Freitag (letzter Arbeitstag der Woche für ihn) und eine neue Erstbescheinigung wegen einer anderen Erkrankung ab dem folgenden Montag (erster Arbeitstag der folgenden Woche für ihn) vorlegt, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber gewichtige Indizien vortragen kann, wonach die zweite Erkrankung bereits vor Ende der ersten Erkrankung quasi "hinzugetreten ist". Gelingt dieses dem Arbeitgeber, muss der Arbeitnehmer beweisen, dass er zwischen den beiden Erkrankungszeiträumen - und sei es nur für wenige Stunden - arbeitsfähig geworden ist. Der Beweis kann unter Umständen durch Zeugeneinvernahme des behandelnden Arztes erbracht werden.

III. Rechtsfolge verdeckter Arbeitnehmerüberlassung

Besitzt ein Arbeitgeber die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis, als Verleiher Dritten, also Entleiher, Leiharbeiter im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit zu überlassen, kommt zwischen einem Leiharbeiter und einem Entleiher nach geltendem Recht auch dann kein Arbeitsverhältnis zustande, wenn der Einsatz des Leiharbeiters nicht als Arbeitnehmerüberlassung, sondern als Werkvertrag bezeichnet worden ist (sog. verdeckte Arbeitnehmerüberlassung).

BAG, Urteil vom 12. Juli 2016 - 9 AZR 352/15

Der Fall:

Die Klägerin ist technische Zeichnerin. Sie war bei der Beklagten, einem Automobilunternehmen, von 2004 bis

Seminartipp:

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

21.11.2016 - 22.11.2016 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

zum 31. Dezember 2013 tätig. Grundlage ihrer Tätigkeit waren zwischen der Beklagten und der Vertragsarbeitgeberin der Klägerin als Werkverträge bezeichnete Vereinbarungen. Die Vertragsarbeitgeberin verfügte über die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Die Klägerin hat gemeint, ihre Vertragsarbeitgeberin und die Beklagte hätten nur Scheinwerkverträge geschlossen, um die Arbeitnehmerüberlassung zu verdecken. Die Beklagte könne sich deshalb nicht auf die erteilte Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung berufen. Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass zwischen ihr und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Zwischen der Beklagten und der Klägerin ist auch dann kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen, wenn die Klägerin auf der Grundlage eines Scheinwerkvertrags tatsächlich als Leiharbeiterin der Beklagten zur Arbeitsleistung überlassen worden wäre. Denn die Vertragsarbeitgeberin der Klägerin verfügte über die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG fingiert i.V.m. § 9 Nr. 1 AÜG das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ausschließlich bei fehlender Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers. Für eine analoge Anwendung dieser Vorschrift bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung fehlt es an einer planwidrigen Regelungslücke. Der Gesetzgeber hat für eine solche nicht offene Arbeitnehmerüberlassung bewusst nicht die Rechtsfolge der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher angeordnet.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des BAG entspricht der derzeitigen Rechtslage. Ob durch die Änderung des AÜG zum 1.1.2017 (vgl. dazu etwa Moderegger in ArbRB 2016, 207 ff. und Oberthür in ArbRB 2016, 109 ff.) künftig etwas Anderes gilt, wird die folgende Rechtsprechung sicherlich klären.

Worum geht es bei Fällen wie dem oben beschriebenen?

Der Arbeitnehmer wird im Kundenbetrieb langjährig im Rahmen eines **Werk- oder Dienstvertrags** beschäftigt. Der Vorteil für den Arbeitgeber und den Kunden liegt unter Anderem darin, dass die Beschränkungen des AÜG nicht gelten, also etwa der Arbeitnehmer keine Ansprüche auf "equal pay" hat und die Tätigkeit auch dauerhaft im Kundenbetrieb erbracht werden kann. Auch die Beschäftigung des Arbeitnehmers im Einsatzbetrieb bedarf nicht der vorherigen Zustimmung des dort installierten Betriebsrats (§ 99 BetrVG).

Aber: Bei einem Werk- oder Dienstvertrag unterliegt der Arbeitnehmer anders als im Leiharbeitsverhältnis ausschließlich dem **Weisungsrecht** seines Vertragsarbeitgebers, aber gerade nicht dem des Werk- oder Dienstberechtigten. Das bedeutet, dass dann, wenn der Werk- oder Dienstberechtigte in erheblichem Umfang Weisungsrechte gegenüber dem Arbeitnehmer ausübt, im Ergebnis kein Werk- oder Dienstvertrag (mehr) vorliegt. Stattdessen wird der Arbeitnehmer dann wie ein **Leiharbeiter** beschäftigt. Zum Schutz der Leiharbeiter gelten in diesen Fällen grundsätzlich auch die §§ 10 Absatz 1 Satz 1 und 9 Nr. 1 AÜG. Danach sind Verträge zwischen Verleihern und Entleihern aber auch zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern unwirksam, wenn der Verleiher nicht über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung verfügt. Folge der Unwirksamkeit dieser Verträge ist, dass dann zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher ein - unbefristetes - Arbeitsverhältnis als zustande gekommen gilt und zwar zu den Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub, Arbeitsvergütung etc.), wie sie beim Entleiher gelten.

Auf diese Vorschriften hat sich auch die Klägerin berufen, wenn auch im Ergebnis erfolglos. Denn - so das BAG - der Vertragsarbeitgeber verfügte über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Dass die Klägerin nach dem Vertrag nicht als Leiharbeiterin beschäftigt worden ist, ändere daran nichts.

Dies ist auch der Grund, warum Dienst- oder Werkvertragsunternehmen - vorsorglich - häufig über eine solche Erlaubnis verfügen, diese aber weder dem Arbeitnehmer noch dem Vertragspartner offenbaren (müssen).

IV. Bonusanspruch - Leistungsbestimmung durch das Gericht

Behält sich der Arbeitgeber vertraglich vor, über die Höhe eines Bonusanspruchs nach billigem Ermessen zu entscheiden, unterliegt diese Entscheidung der vollen gerichtlichen Überprüfung. Entspricht die Entscheidung nicht billigem Ermessen, ist sie unverbindlich und die Höhe des Bonus durch das Gericht auf Grundlage des Vortrags der Parteien festzusetzen.

Inhouse-Seminartipp:



» **Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger war von 2010 bis 2012 bei der deutschen Niederlassung der Beklagten, einer internationalen Großbank, als Managing Director beschäftigt. Vertraglich war vereinbart, dass der Kläger am jeweils gültigen Bonussystem teilnimmt. Entsprechend der vertraglichen Vereinbarung erhielt er für das Geschäftsjahr 2009 eine garantierte Leistung in Höhe von 200.000,00 Euro, für das Geschäftsjahr 2010 eine Leistung in Höhe von 9.920,00 Euro. Für das Jahr 2011 erhielt der Kläger keinen Bonus oder Deferral Award. Andere Mitarbeiter erhielten Leistungen, die sich der Höhe nach überwiegend zwischen einem Viertel und der Hälfte der jeweiligen Vorjahresleistung bewegten. Mit der Klage begehrt der Kläger die Zahlung eines Bonus für das Geschäftsjahr 2011 mindestens in Höhe von 52.480,00 Euro.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung in Höhe von 78.720,00 Euro verurteilt. Das LAG hat die Klage abgewiesen, weil der Kläger keine hinreichenden Anhaltspunkte vorgetragen habe, die eine gerichtliche Festsetzung der Bonushöhe ermöglichen. Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG Erfolg und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das LAG.

- Der Kläger hat nach den vertraglichen Vereinbarungen einen Anspruch auf einen Bonus, der nach billigem Ermessen (§ 315 Absatz 3 BGB) festzusetzen war.
- Mangels hinreichender Darlegungen der Beklagten zur Berechtigung der Festsetzung auf Null für das Jahr 2011 ist diese Festsetzung unverbindlich. Die Leistungsbestimmung hat in einem solchen Fall durch das Gericht zu erfolgen.
- Grundlage ist dafür der Sachvortrag der Parteien. Eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinn gibt es nicht.
- Äußert sich der bestimmungsberechtigte Arbeitgeber zu bestimmten Faktoren nicht, geht dies nicht zu Lasten des Arbeitnehmers. Von diesem kann kein Vortrag zu Umständen verlangt werden, wie z.B. der Höhe eines Bonustopfes, die außerhalb seines Kenntnisbereichs liegen. Auf die Erhebung einer Auskunftsklage kann er regelmäßig nicht verwiesen werden. Vielmehr ist die Leistung durch das Gericht aufgrund der aktenkundig gewordenen Umstände (z.B. Höhe der Leistung in den Vorjahren, wirtschaftliche Kennzahlen, Ergebnis einer Leistungsbeurteilung) festzusetzen.
- Eine gerichtliche Leistungsfestsetzung scheidet nur dann ausnahmsweise aus, wenn jegliche Anhaltspunkte hierfür fehlen. Dies war hier aber nicht der Fall.

Hinweis für die Praxis:

Bonusvereinbarungen sind häufig Gegenstand von arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten. Gerade dann, wenn der Bonus aus einer Vielzahl von Bemessungskriterien, wie etwa Leistungen des Arbeitnehmers, Leistungen der Gruppe, Ergebnis des Betriebs und/oder des Unternehmens berechnet wird, ist der Arbeitnehmer u.U. negativ überrascht, wie gering der vom Arbeitgeber ausgerechnete Bonus für den vergangenen Abrechnungszeitraum ausfällt. Wichtig scheint die Entscheidung in drei Bereichen zu sein:

- Eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinne gibt es in diesen Fällen nicht.
- Das Gericht hat unter Berücksichtigung des Vortrages beider Parteien ggf. die "gerechte" Leistung zu ermitteln. Wenn Tatsachen nicht vorgetragen worden sind, kann das Ergebnis nach Aktenlage "richtig", aber "ungerecht" sein. "Mauert" der Arbeitgeber, kann dies u.U. zu seinen Lasten gehen.
- Nur dann, wenn keinerlei Anhaltspunkte vorliegen, nach denen das Arbeitsgericht die Leistung bestimmen kann, ist die Klage abzuweisen.

Die Entscheidungsgründe müssen abgewartet werden. Das BAG hat sich in der Vergangenheit häufig mit Ansprüchen auf Bonus bzw. Tantieme beschäftigt (vgl. statt aller BAG, Urteile vom 14. November 2012 - 10 AZR 783/11, 20. März 2013 - 10 AZR 8/12 und 19.3.2014 - 10 AZR 622/13).

Die 7 Mythen zu den psychischen Arbeitsbelastungen



von **Dr. Frank Stöpel**

Kompetenzentwicklung Coaching, Beratung, Personalentwicklung

Seit September 2013 ist es amtlich: Es gibt psychische Arbeitsbelastungen, die sogar richtig krank machen können. Zu diesem Zeitpunkt wurde im Arbeitsschutzgesetz die psychische Arbeitsbelastung ausdrücklich aufgenommen. Leute vom Fach wussten um deren Relevanz für die Gesundheit schon immer, aber manchmal ist die ausdrückliche Nennung im Gesetz notwendig, damit etwas passiert. Und es ist einiges in Bewegung geraten. Wenn man sich das anschaut, stößt man immer wieder auf die gleichen Mythen und Irrtümer. In diesem Artikel wird näher betrachtet, was an diesen Mythen dran ist und ob vielleicht ein Funken Wahrheit dahinter steckt oder es sich schlicht um einen Irrtum handelt.

Mythos Nr. 2:

"Weil es bei uns keine psychischen Arbeitsbelastungen gibt, brauchen wir uns auch nicht darum zu kümmern". Mit dieser Aussage wurde ich einmal in einem Krankenhaus konfrontiert. Das Arbeitsschutzgesetz schreibt im § 4 Abs. 1, Nr. 1: "Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird".

Da schon seit etwa 100 Jahren wissenschaftlich gesichert ist, dass psychische Arbeitsbelastung sowohl zu körperlichen als auch psychischen Erkrankungen führen kann, bestand schon früher die Notwendigkeit, diese zu erfassen (was oft nicht passierte) und nach Möglichkeit diese zu beseitigen bzw. zu begrenzen. Aber 2013 wurden im § 5, Abs. 3 Nr. 6 ausdrücklich die psychischen Belastungen aufgenommen.

Jeder Arbeitgeber muss also auch die psychischen Belastungen in seine Gefährdungsbeurteilung integrieren - selbst wenn er glaubt, dass es ausgerechnet bei ihm keine gibt. Warum das ausgerechnet in einem Krankenhaus der Fall sein sollte, ist mir ein Rätsel.

Inhouse-Seminartipp:



» **Gefährdungen am Arbeitsplatz: Psychische Belastungen beurteilen**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Arbeitsschutz in Zeiten von Arbeit 4.0



Die Arbeitswelt entwickelt sich derzeit rasant, ganz neue betriebliche Realitäten werden geschaffen. Die Digitalisierung und Vernetzung hält nahezu überall Einzug und neue Arbeitsmöglichkeiten und Beschäftigungsformen, die gestern noch völlig unbekannt waren, entstehen. Mobiles Arbeiten ist auf dem Vormarsch. Das alles sind nicht nur Herausforderungen für Unternehmen und die Beschäftigten selbst, sondern insbesondere auch für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die Arbeit wird mehr und mehr räumlich sowie zeitlich entgrenzt. Immer mehr Menschen arbeiten von Zuhause oder von unterwegs. Dies verbessert zwar die Arbeitssituation und -qualität, birgt aber andererseits auch viele Risiken. Zunehmend werden Leistungsgrenzen überschritten und Bewegungsmangel kann die Folge sein. Mobile „Arbeiter“ neigen häufig dazu, auch am Wochenende zu arbeiten. Man weiß heute, dass Sonntagsarbeit mit einer erhöhten Rate an Herzerkrankungen einhergeht. Es ist also nicht nur die Länge der Arbeitszeit entscheidend, sondern auch die Lage. Die Beschäftigten selbst sind gefragt, gut auf sich und ihren Körper zu achten und ein effektives Selbst- und Zeitmanagement zu leben.

Arbeit 4.0 darf nicht dazu führen, dass die Gesundheit auf der Strecke bleibt. Schon jetzt wird befürchtet, dass die psychischen Belastungen, denen die Beschäftigten ausgesetzt sind, steigen werden.

Das deutsche Arbeitsschutzgesetz, das bereits ca. 20 Jahre alt ist, wird derzeit von der rasanten Entwicklung der Beschäftigungsformen und Digitalisierung überholt. Dazu fehlen dort Standards und Richtlinien, was dazu führt, dass viele Unternehmen verunsichert sind. Die Gefährdungsbeurteilung an mobilen IT-Arbeitsplätzen stellt für die meisten eine große Herausforderung dar. Auch das alte Berufsbild der "Technischen Sicherheitsfachkraft" ist mittlerweile nicht mehr up to date. Es muss dringend auch um die Bereiche Gesundheit sowie System- und Prozessmanagement erweitert werden.

Insgesamt ist also eine deutliche Nachbesserung bei der Gefährdungsbeurteilung für "Mobile Worker" erforderlich, um die aktuellen Herausforderungen zu bewältigen, damit sie auch mittel- und langfristig zum Erfolg führen - ohne gesundheitliche Einbußen.

Erfahren Sie im Seminar **Gefährdungsbeurteilung in der Praxis** wie Sie in Ihrem Unternehmen Gefährdungsbeurteilungen initiieren, erstellen und einführen.

Der besondere Seminartipp

Symposium: Arbeitszeit und Belastung von IT-Mitarbeitern



Sowohl in der IT-Branche als auch bei IT-Mitarbeitern anderer Branchen ist in den vergangenen Jahren eine Situation ausufernder Dauerbelastung entstanden. Immer kürzere Entwicklungszyklen, eine Vielzahl technischer Neuerungen und völlig veränderte Möglichkeiten der IT-Nutzung haben dieses Berufsfeld noch stärker verändert.

» **Symposium: Arbeitszeit und Belastung von IT-Mitarbeitern
Strategien für eine stark beanspruchte Berufsgruppe**
18.10.2016 - 19.10.2016, Leipzig

Dieses Symposium befasst sich mit den besonderen Arbeitsumständen in der IT-Branche. Neben der Bewertung der aktuellen Trends werden Lösungen erarbeitet, Belastungen herunterzufahren und Mitarbeiter effektiv vor schädlichen Auswirkungen der fortschreitenden Technisierung zu schützen.

» **Nutzen Sie Ihren Vorteil mit unserem Gremium-Rabatt!**

» **Weitere Details zum Symposium ...**

Praxistipp

Beratung im Rahmen des BEM



Peter Waltner

1. Auflage 2016
Rieder Verlag
ISBN 978-3-945260-32-6
98 Seiten, 14,50 €

Der Autor nimmt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) aus Sicht der Beratung in den Blick: Die Sensibilität der Verantwortlichen sowie aller Akteure soll für eine personenorientierte Beratung gefördert werden. Dabei werden dem Leser nicht nur Empfehlungen und Gesprächsleitfäden für eine zielorientierte Beratung an die Hand gegeben, sondern auch tiefergehend verschiedene Krankheitsbilder erläutert, die einen BEM-Prozess notwendig machen können.

Der Autor sieht das BEM-Team als „partnerschaftliche Institution“ mit der Möglichkeit, die nach dem BetrVG geforderte vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§2 BetrVG) umzusetzen.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den

Inhouse-Service

Ist betriebliche Weiterbildung für Jedermann zugänglich?

... leider nicht! Das hat auch u.a. Dr. Alexander Yendell von der Universität Leipzig in einer Studie untersucht. Bei seiner Auswertung der Daten von über 12.000 deutschen Privathaushalten (aus dem Sozio-oekonomischen Panel SOEP, 1989-2008) zeigte sich, dass es große soziale Ungleichheiten beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung gebe.

Insbesondere die Bildung und der häufig damit verbundene berufliche Status eines Beschäftigten scheint entscheidend zu sein, ob in dessen Weiterbildung investiert wird - oder auch nicht. Das manifestiert sich z.B. darin, dass eine Führungskraft eine vierfach so hohe Chance auf Weiterbildung habe, wie ein Mitarbeiter, der in der Hierarchie weit unten stehe. Selbst Fachkräfte würden doppelt so häufig geschult, wie weniger Qualifizierte. Menschen mit Hauptschulabschluss hätten eine Weiterbildungsquote von nur 15%, Abiturienten hingegen 45%.

Schaut man auf die Unterschiede bei der Verteilung zwischen den beiden Geschlechtern, stellte Yendell fest, dass Frauen benachteiligt würden, sobald sie Kinder bekämen. Zeitlich sei es für sie oft schwierig, Weiterbildung und Familie unter einen Hut zu bekommen und häufig seien Unternehmen auch seltener bereit, für ihre weiblichen, häufig nur (Teilzeit-) Angestellten mit Kind/ern in Weiterbildung zu investieren.

Und manchmal seien es auch einfach persönliche Vorlieben oder auch Machtspiele zwischen Personen oder Abteilungen, die Mitarbeiter A eine Seminarteilnahme ermöglichen und Mitarbeiter B nicht.

Wie steht es um die Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

Sind die betrieblichen Weiterbildungen gerecht verteilt? Oder ist Ihr Arbeitgeber der Meinung, dass es so viele Personen gebe, die zu einem Thema geschult werden müssen, dass die Auswahl häufig schwierig sei?

Vielleicht bieten sich in einem solchen Fall firmeninterne Seminare für Ihren Betrieb an. Der Referent kommt zu Ihnen und viele Personen können gleichzeitig geschult werden. Dadurch werden die Kosten gering gehalten und viele Mitarbeiter profitieren.

Informieren Sie sich gern über unser Angebot.

Etlliche Themen-Vorschläge finden Sie hier, z.B. für die Bereiche:

- **Personalmanagement**
- **Führungskompetenz**
- **Persönliche Kompetenz**
- **Gesundheitsmanagement**



Informieren Sie sich über unser Angebot:

- **Personalmanagement**
- **Führungskompetenz**
- **Persönliche Kompetenz**
- **Gesundheitsmanagement**

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen zu Grundlagenseminaren, aber auch zu Spezialthemen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

» **Schreiben Sie uns!**

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!



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**.

Aktuelle Seminare

» Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit

22.09.2016 - 23.09.2016 Bremen
28.11.2016 - 29.11.2016 Mainz

» Altersteilzeit - Früher in den Ruhestand

20.09.2016 - 22.09.2016 Essen
06.12.2016 - 08.12.2016 Hannover

» Betriebsverfassungsrecht kompakt

04.11.2016 Düsseldorf

» Führungskompetenz erweitern Schwierige Führungssituationen erfolgreich meistern

05.12.2016 - 06.12.2016 Münster

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!



» Der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers

18.11.2016 Dortmund

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Wann beginnt die Zweiwochenfrist zu laufen?



Kündigung wegen sexueller Belästigung

Im zugrunde liegenden 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 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: 01.09.2016