



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Welche arbeitsrechtlichen Folgen haben Naturkatastrophen?

Schwerpunktthema

- » Führung mit Leichtigkeit: Präsent, frech und unwiderstehlich

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Kein Sonderkündigungsschutz für Bewerber für den Wahlvorstand
- » II. Nachtzuschläge für Betriebsratstätigkeit
- » III. Pausen und Mitbestimmung des Betriebsrats
- » IV. Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt
- » V. Berufsgenossenschaftliche Schutzpflichten

Wissenswertes

- » Mit Verstand und Verständnis Führen

Praxistipp

- » Stress am Arbeitsplatz

Inhouse-Service

- » Die Arbeitsmedizinische Vorsorge und die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Zu guter Letzt

- » Welche arbeitsrechtlichen Folgen haben Naturkatastrophen?

Liebe Leserinnen, Liebe Leser,



gewidmet.

sind Sie im Juli auch vom Starkregen betroffen gewesen? In Münster hat sich das Unwetter Ende Juli von seiner besonderen heftigen Seite gezeigt. In diesem Zusammenhang wurden wir des Öfteren gefragt, „welche arbeitsrechtlichen Folgen haben eigentlich Naturkatastrophen?“. Dieses Thema haben wir deshalb unsere Frage des Monats

Unser Newsletter steht diesen Monat ganz im Zeichen der Verbesserung von Führung und der Qualität des Arbeitsumfeldes für die Mitarbeiter. Unsere Führungskraftetrainerin Viva Fialka zeigt mit Ihrem Beitrag auf, wie man mit „Leichtigkeit führen“ kann und gibt wertvolle Praxistipps.

Auch die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ zeigt Wege auf, das Führungsverhalten mitarbeiterorientiert zu gestalten und dadurch die Arbeitsqualität zu verbessern. Wir haben Ihnen Informationen dazu zusammengestellt, wo Sie Broschüren und weiterführendes Material dazu beziehen können.

Auch unsere Referentin Rita Gehling hat sich mit dem Thema „Stress am Arbeitsplatz“ beschäftigt und wir freuen uns, Ihnen dazu auch ein Video präsentieren zu können. Einhergehend müssen sich viele Firmen auch mit dem Thema „arbeitsmedizinische Vorsorge“ befassen. Dazu hat Dr. med. W. Hilla für Sie einen Beitrag zur „arbeitsmedizinischen Vorsorge und zur Beurteilung der gesundheitlichen Eignung“ verfasst, dazu gibt es seit dem 31. Oktober 2013 auch Neuerungen des Gesetzgebers, auf die wir Sie gerne aufmerksam machen möchten.

Freundliche Grüße aus Münster,
Nicole Schmitz, Ass.jur.

P.S.: Sie besuchen die Messe Zukunft Personal 2014 vom 14.10.-16.10.2014 in Köln? In Halle 2.2 freuen wir uns am Stand O.17 auf Sie. Gerne mit vorheriger Terminvereinbarung. messe@personal.poko.de

Frage des Monats

Welche arbeitsrechtlichen Folgen haben Naturkatastrophen?

Der Starkregen Ende Juli dieses Jahres ließ vielerorts Keller voll Wasser laufen und Straßen überschwemmen. Welche arbeitsrechtlichen Folgen haben solche Naturkatastrophen eigentlich?

Müssen von Naturkatastrophen Betroffene zur Arbeit gehen, wenn ihrem Haus die Überflutung droht? Was ist, wenn ihr Betrieb stillgelegt wurde durch die Wassermassen? Oder wenn sie nicht mehr zu ihrem Betrieb kommen können, weil die Wege nicht mehr befahrbar sind? Bekommen sie weiter ihren Lohn, auch wenn sie nicht zur Arbeit erscheinen, weil sie freiwillige Hilfe leisten?

Schwerpunktthema

Führung mit Leichtigkeit: Präsent, frech und unwiderstehlich



von **Viva Fialka**

Führungskraftetrainerin und Coach

Welche Führungskraft wünscht sich das nicht? Der Initiator des Geschehens zu sein, auch schwierige Situationen mit Leichtigkeit zu bewältigen, den Überblick zu behalten, die Situationen im Griff zu haben und sich durch nichts aus dem Konzept bringen zu lassen. Gerade in schweren Zeiten ist Leichtigkeit unverzichtbar, um sie nicht noch schwerer zu machen, sondern elegant zu entschärfen. Führung mit Leichtigkeit braucht Präsenz und Humor, braucht eine positive Dominanz in der Situation, die andere nicht dominiert, sondern andere elegant und mühelos in Bewegung setzt.

Was brauchen Führungskräfte, um leicht und locker durchs Gestrüpp des Alltags zu navigieren und dabei jederzeit Herr/Frau der Lage zu sein?

Unter den Führungskompetenzen viel zu wenig beachtet sind die Eigenschaften Präsenz und Humor, die die Führungskraft unwiderstehlich machen. Bei der präsenten, humorvollen Ausstrahlung gibt es kein richtig oder falsch, sie bleibt subjektiv, macht es anderen jedoch eher schwer, sie anzugreifen. Die persönliche Ausstrahlung ist unter anderem immer auch eine Frage der persönlichen Präsenz.

Persönliche Präsenz bedeutet:

- Kontakt zu den eigenen Gedanken, Gefühlen, Empfindungen zu haben und
- die Fähigkeit, diese - dem Rahmen angemessen - auszudrücken bzw. mitzuteilen - (selektive Offenheit). Weiter ist mit Präsenz die Fähigkeit verbunden,
- mit anderen Menschen verbal und non-verbal (z. B. mit dem Blick, mit einem Lächeln ...) Kontakt aufzunehmen und zu halten.

Äußerlich ist Präsenz erkennbar z. B. durch einen klaren Blickkontakt und offenen Brustbereich. Das Schlüsselbein wird bei Bühnenkünstlern gerne als "Diamant" bezeichnet: "Den Diamanten zeigen" steht als Synonym für Präsent-Sein. Am besten können wir Präsenz danach beurteilen, wie gebannt wir jemandem zu hören/schauen und versuchen den Gedanken des Gegenübers zu folgen ...

Präsenz erfordert ein gutes Selbstwertgefühl, es sich zu erlauben, eigene Ansprüche zu haben und sich zu trauen, diese zu äußern. Pflegen Sie deshalb Ihr Selbstwertgefühl, das Sie souverän und unangreifbar macht, ohne dafür andere abwerten zu müssen.

In der präsenten, frechen Kommunikation ist eher das Augenzwinkern zu hören als der gehobene Zeigefinger. Diese auf diese Art unwiderstehlichen Führungskräfte erleben wir häufig in der Beweger-, Bewerter- und/oder Bewilligerrolle:

Die Bewegerrolle (oder Kommandotechnik):

Hier entscheidet die richtige Dosierung über die Wirkung. Seien Sie derjenige, der Ansinnen formuliert und zwar nicht als Befehl, sondern kulturangemessen mit Bitte und Danke. Z. B. "Wären Sie so nett, das Fenster aufzumachen?" oder "Könnten Sie bitte heute noch diesen Brief fertig machen?" Äußert der Andere ein Ansinnen an Sie könnten Sie sagen: "Wenn ich jemand so charmant darum bittet, mach ich das gerne ...". Zeigen Sie immer, dass Sie für sich immer noch (mit-

entscheiden!

Die Bewerberrolle (oder Scheinwerfertechnik):

Hier gehen Sie ein bisschen auf Distanz und nehmen den anderen in den Schweinwerfer-Kegel. Sie brauchen dafür kritisch-wohlwollende Urteilsfähigkeit und Wählerisch-sein, denn das verschafft Ihnen Achtung. "Das sieht gut aus. Drehen Sie das doch bitte mal um" (= Kombination aus Kommando- und Scheinwerfertechnik). Umgekehrt können Sie eine Schweinwerfer-Technik passieren, ohne Dominanz zu verlieren: "Respekt – Sie kennen sich aus" (wenn Sie gelobt werden) oder "Sie verstehen es zu schmeicheln".

Die Bewilligerrolle (oder Hintertreppen-Technik):

Hier erlauben Sie dem anderen so zu sein, wie er ist und nicht nur das: sogar weiterzugehen als bis jetzt. "Wenn Sie sich erst mal Luft machen möchten ... - sagen Sie mir, wenn Sie soweit sind" oder "Sie haben sicher einen guten Grund sich aufzuregen. Was war denn da noch?". Sie demonstrieren damit, dass Sie damit umgehen können und über den Dingen stehen. Was auch immer kommt: Sie haben es gewollt und es passt Ihnen auch ins Konzept. Zeigen Sie Verständnis für den anderen und bewilligen Sie ihm seine Gefühlsäußerungen. Sie sind damit am längeren Hebel und in einer aktiven Rolle. Bitte beachten Sie: Alle drei Dominanzrollen brauchen den augenzwinkernden Humor, sonst wirken Sie angestrengt und werden unangenehm für andere. Sie möchten ja im positiven Sinne ein gefürchteter – geachteter - Gesprächspartner sein und sich selbst das (Führungs-)Leben etwas leichter machen.

Unsere Seminare zum Thema:

Qualifizierungstraining: Führung kompakt Grundlagen der Mitarbeiterführung - intensiv und praxisnah

13.10.2014 - 17.10.2014 Weimar

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit

13.11.2014 - 14.11.2014 Heidelberg/Leimen

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Kein Sonderkündigungsschutz für Bewerber für den Wahlvorstand



Arbeitnehmer, die für das Amt des Wahlvorstands zur Durchführung einer Betriebsratswahl kandidieren oder vorgeschlagen werden, sind keine Wahlbewerber im gesetzlichen Sinne und genießen keinen Sonderkündigungsschutz im Sinne von § 15 KSchG, § 103 BetrVG.

BAG, Urteil vom 31. Juli 2014 - 2 AZR 505/13

Der Fall:

Die Arbeitgeberin stellt Verpackungen her. Im Betrieb, in dem viele Facharbeiter beschäftigt sind, fand am 10. Februar 2012 auf Einladung der Gewerkschaft ver.di eine Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands statt. In der Versammlung ist es nicht zu einer wirksamen Wahl des Klägers zum Wahlvorstand gekommen. Zwei Wochen später stellte ver.di beim Arbeitsgericht den Antrag, einen Wahlvorstand zu bestellen und schlug als Mitglied erneut den Kläger vor. Kurz darauf gab der Kläger in einer von ver.di produzierten Videoaufzeichnung eine Erklärung des Inhalts ab, es gebe im Betrieb "Probleme". An einzelnen Maschinen fehlten Sicherheitsvorkehrungen. Man könne "fast behaupten", keine Maschine sei "zu 100 %

ausgerüstet". Das Problem sei, dass "keine Fachkräfte vorhanden" seien und "das Beherrschen der Maschinen nicht zu 100 % erfüllt" werde. Das Video wurde ins Internet gestellt und war bei "YouTube" zu sehen. Der Kläger verbreitete es zudem über "Facebook". Mit Blick hierauf kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 15. März 2012 fristlos und bereits im Februar 2012 ordentlich wegen verspäteter Arbeitsaufnahme.

Die Lösung:

Arbeitsgericht und LAG haben die Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung vom 15.3.2012 abgewiesen. Das BAG hat ihr stattgegeben und den Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen mit der Maßgabe, dass über die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung aus Februar 2012 zu entscheiden sei.

- Der Kläger genoss als Bewerber für das Amt des Wahlvorstandes (anders als als Mitglied des Wahlvorstandes oder Bewerber für die Betriebsratswahl) keinen besonderen Kündigungsschutz im Sinne von § 15 KSchG. Die Kündigung bedurfte somit auch nicht der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats (§ 103 BetrVG) bzw. bei Fehlen eines Betriebsrats der Zustimmung des Arbeitsgerichts.
- Allerdings fehlt es an einem ausreichenden Kündigungsgrund. Zwar darf der Arbeitnehmer auch im Zusammenhang mit einer geplanten Betriebsratswahl nicht wissentlich falsche, geschäftsschädigende Behauptungen über die betrieblichen Verhältnisse aufstellen und über digitale Medien verbreiten oder verbreiten lassen. Sachliche Kritik an den betrieblichen Gegebenheiten ist jedoch erlaubt. Für die Grenzziehung kommt es auf den Inhalt und den Kontext der Äußerungen an. Nach Auffassung des BAG waren die Erklärungen in dem Video erkennbar darauf gerichtet, zu verdeutlichen, weshalb der Kläger die Bildung eines Betriebsrats als sinnvoll ansah. Er wollte dagegen nicht behaupten, die Beklagte beschäftige überwiegend ungelernete Kräfte.

Hinweis für die Praxis:

§ 15 KSchG und § 103 BetrVG regeln den besonderen Kündigungsschutz für betriebsverfassungsrechtliche Mandatsträger und Wahlbewerber. Danach bedarf die Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats oder der JAV (§ 15 Absatz 1 KSchG) ebenso wie die Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstandes ab dem Zeitpunkt der Bestellung (§ 15 Absatz 3 KSchG) der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats (§ 103 BetrVG) bzw., sofern kein Betriebsrat besteht, der vorherigen Zustimmung des Arbeitsgerichts. Zudem sind diese Mandatsträger grundsätzlich nur außerordentlich aus wichtigem Grund kündbar. Kandidaten für die Wahl des Wahlvorstandes genießen bis zu ihrer Bestellung keinen Sonderkündigungsschutz. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 15 KSchG.

Seminartipp:

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I

16.10.2014 - 17.10.2014 Speyer

01.12.2014 - 02.12.2014 Lübeck

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



Nachtzuschläge können auch dann zu dem bei Arbeitsbefreiung für Betriebsratsmitgliedern zu zahlenden Entgelt gehören, wenn das Betriebsratsmitglied die Amtstätigkeiten nicht innerhalb des zuschlagspflichtigen Zeitrahmens ausgeübt hat. Ein Anspruch auf die Nachtzuschläge besteht, wenn und soweit vergleichbare Arbeitnehmer für ihre Arbeit in dem maßgeblichen Zeitraum Nachtzuschläge erhalten haben und auch das Betriebsratsmitglied diese ohne die Übernahme der Betriebsratsmitgliedertätigkeit verdient hätte.

LAG Köln, Urteil vom 19. Dezember 2013 - 12 Sa 682/13

Der Fall:

Der Kläger ist Betriebsratsmitglied im Betrieb der Beklagten. Ab Januar 2009 wurde der Kläger in der Abteilung Logistik eingesetzt. Seine Arbeitszeit lag regelmäßig zwischen 4:00 - 12:30 Uhr. Auch die Arbeitszeit sämtlicher anderer Vollzeitkräfte in der Abteilung begann spätestens um 4:00 Uhr morgens. Der nach Tarifvertrag geschuldete Nachtzuschlag wurde dem Kläger anfangs ausgezahlt. Später gewährte die Beklagte den Zuschlag durch Freizeitausgleich. Im Spätsommer 2011 wurde der Kläger in den bestehenden Betriebsrat und zu dessen Vorsitzenden gewählt. Die Beklagte und der Betriebsrat vereinbarten, dass der Kläger täglich für 3,5 Stunden für Betriebsratsarbeit von der Arbeit befreit wurde. Gleichzeitig wurde der Arbeitsbeginn für den Kläger einvernehmlich auf 6:00 Uhr verschoben, um den Mitarbeitern eine bessere Kontaktaufnahmemöglichkeit während der Arbeitszeit des Klägers zu ermöglichen. Der Kläger beanspruchte von der Beklagten Zahlung von Nachtzuschlägen wie bisher und berief sich auf § 37 Absätze 2 und 4 BetrVG. Die Beklagte meinte, der Kläger erleide infolge der Verschiebung seiner Arbeitszeit in die Tageszeit nicht diejenigen Nachteile, welche die Nachtzuschläge ausgleichen sollen.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG hat ihr im Wesentlichen stattgegeben. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Art und Umfang des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Vorschrift konkretisiert hinsichtlich der Vergütung das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG. Für die Bemessung des Entgelts gilt das Lohnausfallprinzip. Den Betriebsratsmitgliedern steht während der Arbeitsbefreiung dasjenige Arbeitsentgelt zu, das sie ohne die Freistellung verdient hätten. Das Verbot der Entgeltminderung soll die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Übernahme eines Betriebsratsmandats fördern. Ihnen soll die Befürchtung genommen werden, Einkommenseinbußen durch die Wahrnehmung des Ehrenamts zu erleiden. Dieses Ziel lässt sich nur erreichen, wenn das Betriebsratsmitglied weiterhin alle Entgeltbestandteile erhält, die es ohne Arbeitsbefreiung erreicht hätte. Zum Arbeitsentgelt im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG zählen neben der Grundvergütung alle Zuschläge und Zulagen, die es ansonsten verdient hätte, insbesondere Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Erschwernis- und Sozialzulagen. Danach hat der Kläger Anspruch auf Leistung der geltend gemachten Nachtzuschläge in der Höhe, wie sie vergleichbare Arbeitnehmer im streitgegenständlichen Zeitraum verdient haben, selbst wenn er - wegen der Betriebsratsmitgliedertätigkeit - keine Nachtdienste bis 6 Uhr morgens geleistet hat. Dies folgt aus § 37 Absatz 4 BetrVG. Allerdings hat der Kläger nur Anspruch auf die Nachtzuschläge, die vergleichbare Arbeitnehmer im Betrachtungszeitraum gehabt hätten.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist rechtskräftig. Wichtig: Durch die Zahlung der - steuerpflichtigen - Nachtarbeitszuschläge wird der Kläger so behandelt, wie er stehen würde, hätte er das Betriebsratsamt nicht ausgeübt und wäre er - wie andere Arbeitnehmer auch - zu

Nachtschichten herangezogen worden.

Zur Besteuerung des Nachtarbeitszuschlags (vgl. Hess. LAG, Beschluss vom 10. März 2014 - 16 TaBV 197/13:

Benachteiligung der Mitglieder des Betriebsrates wegen Besteuerung bei Nachtarbeitszuschlag

Eine Benachteiligung der Mitglieder des Betriebsrates liegt vor, wenn sie für die Teilnahme an zur Nachtschicht abgehaltenen Betriebsratssitzungen zwar Nachtarbeitszuschläge erhalten, diese jedoch versteuert werden, während Arbeitnehmer für die Erbringung ihrer arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit zum gleichen Zeitpunkt diese Zuschläge steuerfrei erhalten.

Hinweis für die Praxis:

- Ob Betriebsrattätigkeit, also ehrenamtliche Tätigkeit, mit Nachtzuschlägen vergütet werden muss, ergibt sich aus § 37 Absätze 2 und 4 BetrVG. Findet die Betriebsratssitzung in der Nacht statt, sind - soweit Tarifverträge dies vorsehen - Nachtzuschläge zu gewähren.
- Ob diese Zuschläge "steuerfrei" und gegebenenfalls sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden, bestimmt sich nicht nach deutschem Arbeitsrecht, sondern allein nach Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Wenn ehrenamtliche Nachtarbeit steuer- und sozialversicherungsrechtlich nicht privilegiert ist, kann der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet sein, die anfallenden öffentlichen Lasten für den Arbeitnehmer zu erbringen. Ansonsten würde es sich um eine unzulässige Bevorzugung wegen der Betriebsrattätigkeit handeln.

Seminartipp:

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte II Beteiligungsrechte und Betriebsvereinbarungen im Detail

11.09.2014 - 12.09.2014 Lübeck

13.10.2014 - 14.10.2014 Kassel

04.12.2014 - 05.12.2014 Dortmund

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

III. Pausen und Mitbestimmung des Betriebsrats



Ordnet ein Arbeitgeber Pausen ohne Wahrung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG an, so sind die Pausen unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges auch dann zu vergüten, wenn sie § 4 ArbZG entsprechen.

LAG Köln, Urteil vom 19. Februar 2014 - 5 Sa 815/13 (nicht rechtskräftig, Revision eingelegt BAG Az. 5 AZR 344/14)

Der Fall:

Die Parteien streiten noch über die Vergütung sogenannte "Breakstunden". Der Kläger ist bei der Beklagten als Flugsicherheitskraft beschäftigt. Bei den "Breakstunden" handelt es sich um konkrete Unterbrechungszeiten, die während der Schichtzeit auf Anweisung der Beklagten ohne Zustimmung des Betriebsrats anfallen.

Der Kläger meint, es handele sich nicht um wirksam vorgegebene Pausen mit der Folge, dass die "Pausenzeiten" zu vergüten seien.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage überwiegend stattgegeben. Die

Berufung der Beklagten hatte keinen Erfolg. Das LAG Köln nimmt Bezug auf das Urteil vom 22. Oktober 2013 -5 Sa 12/13 zu einem vergleichbaren Sachverhalt. Danach gilt Folgendes:
Anspruchsgrundlage für die Vergütung der "Breakstunden" ist § 615 BGB. Dieser setzt Annahmeverzug nach § 293 ff. BGB voraus.

- Annahmeverzug tritt jedoch trotz des gegebenen tatsächlichen Arbeitsangebots nicht ein, wenn der Arbeitgeber die ihm nach § 4 Arbeitszeitgesetz obliegende Pflicht wahrnimmt, den Arbeitnehmer anzuweisen, die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen zu unterbrechen.
- Der Arbeitgeber kommt in diesen Fällen deshalb nicht in Annahmeverzug, weil der Arbeitnehmer während solcher gesetzlicher Arbeitszeitpausen nach § 4 Arbeitszeitgesetz nicht leistungsfähig ist. Allerdings muss der Arbeitgeber zur Festlegung der Pause sein Direktionsrecht ausüben. Dieses wiederum hat er nach den gesetzlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben zu tun. Verstößt der Arbeitgeber mit der Anordnung der Pause gegen Gesetz oder kollektives Recht oder gegen billiges Ermessen, so befreit ihn diese Anordnung nicht von den Folgen des Annahmeverzuges. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auch auf die Dauer und die Lage der Pausen.
- Da der Betriebsrat insoweit nicht vor Pausenahme ausreichend beteiligt worden ist, handelt es sich nicht um eine wirksame Anordnung, zu bestimmten Zeiten Ruhepause zu nehmen mit der Folge, dass diese Zeiten zu vergüten sind.

Hinweis für die Praxis:

Die Besonderheit des Falles ist, dass zwischen den Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zu Pausenzeiten existiert, die aber aus Sicht des LAG Köln rechtsunwirksam ist, weil sie dem Arbeitgeber das alleinige Recht gibt, Pausen anzuordnen, wodurch der Betriebsrat auf sein Mitbestimmungsrecht unzulässigerweise verzichtet haben soll. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG im Revisionsverfahren entscheiden wird.

Exkurs: In vielen Branchen sind Arbeitnehmer "verpflichtet" längere als die gesetzlichen Mindestpausen zu nehmen (sogenannte Teildienste). Denken Sie an betriebliche Mittagspausen oder Nachmittagspausen im Einzelhandel, in Arzt -oder Anwaltspraxen oder im Gastronomiebereich. Dies führt dazu, dass der Arbeitnehmer lange, unbezahlte Pausenzeiten hat, diese häufig kaum sinnvoll nutzen kann und dass er "lange Arbeitstage" hinzunehmen hat. Andererseits ist während der betrieblichen Ruhezeiten keine Arbeit vorhanden.

Frage: Kann der Arbeitgeber in diesen Fällen anordnen, dass ein Arbeitnehmer etwa 2 Stunden Mittagspause (unbezahlt) nimmt?

Die Antwort lautet: Es kommt darauf an!

- Sieht ein Tarifvertrag sogenannte Teildienste vor und erfüllt der Betrieb die tariflichen Voraussetzungen, können Teildienste angeordnet werden.
- Haben Arbeitgeber und Betriebsrat eine wirksame (vgl. § 75 Absatz 1 BetrVG) Betriebsvereinbarung zu Teildiensten abgeschlossen, hat der Arbeitnehmer dies zu akzeptieren.
- Gibt es vernünftige Gründe für die Ausweitung der Pausen, kann der Arbeitgeber diese wirksam anordnen (sogenannte Direktionsrecht; § 106 GewO).

- Liegen die oben genannten Fallgruppen nicht vor, kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, die "Pausenzeiten", soweit sie über das ArbZG hinausgehen, zu vergüten.

Vgl. auch LAG Köln, Urteil vom 17. April 2014 - 9 Sa 887/13

Annahmeverzug durch unbillige Anordnung von Pausen

Die nicht billigem Ermessen entsprechende Anordnung von Pausen, die die gesetzliche Mindestpausendauer (§ 4 ArbZG) überschreiten, führt hinsichtlich des überschreitenden Teils zum Annahmeverzug des Arbeitgebers. Das hat zur Folge, dass für den Arbeitnehmer ein entsprechender Entgeltzahlungsanspruch entsteht.

Seminartipp:

Betriebsverfassungsrecht kompakt für Manager

14.11.2014 Frankfurt/Main

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

IV. Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt ("equal pay") bei Auslandseinsatz



Anspruch auf gleiches Arbeitsgeld ("equal pay") gilt auch bei Einsätzen von Leiharbeitern im Ausland für im Geltungsbereich des Grundgesetzes ansässige Arbeitgeber.

BAG, Urteil vom 28. Mai 2014 - 5 AZR 422/12

Der Fall:

Der Kläger war bis August 2010 als Leiharbeitnehmer bei der Beklagten, einem Unternehmen für Personaldienstleistung, beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein von der Beklagten gestellter Formulararbeitsvertrag zugrunde, in dem unter anderem geregelt war, dass sich die Rechte und Pflichten der Parteien dieses Arbeitsvertrages nach den zwischen der AMP und der Tarifgemeinschaft des CGZP geschlossenen Tarifverträgen in ihrer jeweils gültigen Fassung bestimmen. Die Beklagte zahlte dem Kläger, der in den Niederlanden eingesetzt war, einen Bruttostundenlohn in Höhe von 7,35 €. Später behauptete der Kläger, vergleichbare in der Abteilung eingesetzte Stammarbeitnehmer der Entleiherin hätten je Arbeitsstunde 12,00 € brutto erhalten. Er verlangt von der Beklagten eine Nachzahlung von rund 10.000 €.

Die Lösung:

Das ArbG wies die Klage ab; das LAG gab teilweise statt. Die Revision der Beklagten blieb vor dem BAG erfolglos.

- Auf das Arbeitsverhältnis fand - auch während der Einsätze des Klägers in den Niederlanden - deutsches Arbeitsrecht Anwendung, da die Parteien die Anwendung deutschen Rechts vereinbart hatten.
- Der Kläger hat nach § 10 Abs. 4 AÜG für die Zeit der Überlassung Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt, wie es die Entleiherin ihren Stammarbeitnehmern gewährte. Das AÜG gilt zwar ausschließlich im Geltungsbereich des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland, verpflichtet aber in diesem räumlichen Geltungsbereich ansässige Verleihunternehmer zur Gewährung gleichen Entgelts, wenn auf das Arbeitsverhältnis - wie hier - deutsches Recht Anwendung findet.
- Der Arbeitsvertrag verwies auf unwirksame Tarifverträge. Ein etwaiges Vertrauen der Beklagten in die Tariffähigkeit der

CGZP ist nicht geschützt.

Hinweis für die Praxis:

Der equal-pay Grundsatz (gleicher Lohn für gleiche Arbeit) beschäftigt die Rechtsprechung seit Langem. Viele Facetten sind mittlerweile vom BAG geklärt worden. (Leih-) Arbeitgeber, die darauf vertraut haben, die zwischen AMP und CGZP abgeschlossenen Tarifverträge seien wirksam, werden in diesem Vertrauen nicht geschützt. Die Besonderheit dieses Falles ist, dass das AÜG auch anwendbar ist bei einem Einsatz des Leiharbeitnehmers im benachbarten Ausland, sofern auf das Arbeitsverhältnis deutsches Recht anwendbar ist.

Seminartipp:

Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge Einsatz von Fremdfirmenmitarbeitern im Unternehmen

15.09.2014 Frankfurt/Main

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

V. Berufsgenossenschaftliche Schutzpflichten gelten auch in Fällen der Arbeitnehmerüberlassung



Werden Arbeitnehmer vorübergehend einem anderen Unternehmen zur Durchführung von Montagearbeiten auf einer Baustelle überlassen, hat der dortige Vorgesetzte die Pflicht, keine Tätigkeiten zuzuweisen, bei denen infolge unterlassener berufsgenossenschaftlich vorgeschriebener Schutzmaßnahmen die Gefahr von Gesundheitsschäden besteht (hier: Dacharbeiten ohne Absicherung). Kommt es in solchen Fällen zu einem Unfall, kann dies dazu führen, dass der zuständige Sozialversicherungsträger seine unfallbedingt geleisteten Aufwendungen vom Vorgesetzten erstattet verlangen kann.

OLG Koblenz, Urteil vom 22. Mai 2014 - 2 U 574/12

Der Fall:

Die klagende BG nahm den beklagten Vorarbeiter als Verantwortlichen auf der Baustelle auf Ersatz der Aufwendungen in Anspruch, die ihr durch einen Arbeitsunfall eines überlassenen Arbeitnehmers entstanden waren. Die Arbeitgeberin des Beklagten verfügte zur auftragsgemäßen Erstellung eines Daches nicht über genügend eigenes Montagepersonal und bediente sich unter anderem der Hilfe eines Leiharbeitnehmers. Dieser verlor im Verlauf der Arbeiten das Gleichgewicht und stürzte von einer Mauer 5,50 m tief auf den darunter befindlichen Betonboden, wodurch er sich schwerste Schädel- und Wirbelverletzungen zuzog und seitdem querschnittsgelähmt ist. Die Unfallstelle war nur unzureichend gesichert und entsprach nicht den einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften.

Die Lösung:

Landgericht und Oberlandesgericht gaben der Klage der BG statt.

- Der Beklagte hatte den Versicherungsfall grob fahrlässig herbeigeführt. Er war als Verantwortlicher in der konkreten Situation dazu verpflichtet, den ihm unterstellten Arbeitnehmern keine gesundheitsgefährdenden Arbeiten zuzuweisen. Die Verpflichtung bestand auch gegenüber Arbeitnehmern eines anderen Unternehmens, soweit sie im Rahmen einer vorübergehenden Tätigkeit im Betrieb eingesetzt wurden.
- Diese Sorgfaltspflichten hatte der Beklagte in ungewöhnlich hohem Maße verletzt.
- Die Haftung des Beklagten wurde auch nicht durch die Grundsätze zur eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung

eingeschränkt, da eine Betriebshaftpflichtversicherung besteht, die für den verursachten Schaden voll einzutreten hat.

Hinweis für die Praxis:

Eine Entscheidung, die zeigt, wie gefährlich und gar existenzbedrohend es auch für Vorgesetzte sein kann, Unfallverhütungsvorschriften nicht ausreichend zu beachten.

Seminartipp:

Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

18.09.2014 - 19.09.2014 Hannover

24.11.2014 - 25.11.2014 Speyer

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Wissenswertes

Mit Verstand und Verständnis Führen



Neue INQA Broschüre: Mitarbeiterorientiertes Führen und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz

Ein zukunftsfähiges Personalmanagement berücksichtigt die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten und geht neue Wege bei Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit bietet Arbeitgebern und Beschäftigten vielfältige Anregungen für das Handlungsfeld Personalführung.

Der vorliegenden Handlungsempfehlung liegen eine Befragung von Führungskräften sowie eine umfangreiche Literaturstudie zugrunde. Beide fanden im Rahmen eines Forschungsprojektes statt, das den Einfluss des Führungsverhaltens und sozialer Unterstützung auf die Belastungssituation der Beschäftigten untersucht hat. Ziel der vorliegenden Broschüre ist es, aufzuzeigen, welche gesundheitsförderlichen Wirkungen ein mitarbeitergerechtes Führungsverhalten und soziale Unterstützung haben und welche verhaltens- wie verhältnisbezogenen Maßnahmen dafür sinnvoll sind.

Dafür finden Sie in der Broschüre Checklisten, mit denen mitarbeitergerechtes Führungsverhalten und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz abgefragt werden können. Zusätzlich werden Empfehlungen zur Förderung beanspruchungsoptimierter Arbeitsbedingungen gegeben sowie Ansatzpunkte und Maßnahmen eines beanspruchungsgerechten Führens und sozialer Unterstützung erläutert. An drei typischen Situationen aus dem Führungsalltag wird abschließend exemplarisch gezeigt, wie psychosozialen Fehlbelastungen vorgebeugt werden kann.

Weitere Informationen zur Initiative Neue Qualität der Arbeit und die Broschüre zum kostenlosen Download finden Sie hier:

» www.inqa.de

Seminartipp:

Motivieren - Aktivieren - Führen Ressourcen und Selbstverantwortung stärken

17.11.2014 - 18.11.2014 Oberhausen

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Stress am Arbeitsplatz



Vielen Arbeitnehmern geht es ähnlich. Der Zeit- und Leistungsdruck ist groß, befristete Arbeitsverhältnisse führen zu Unsicherheit und Konkurrenz, man ist permanent erreichbar und die E-Mail-Flut scheint immer größer zu werden. Stress ist die scheinbar unvermeidliche Folge.

Die Ergebnisse einer Umfrage des Jobportals [stellenanzeigen.de](https://www.stellenanzeigen.de) zeigen, dass Stress bei deutschen Beschäftigten schon fast normal zu sein scheint. 45,1 Prozent der befragten 758 Fach- und Führungskräften gaben an, dass zu viel Stress bei der Arbeit bei ihnen bereits körperliche Symptome ausgelöst habe.

Dass permanenter Stress nicht gesund sein kann, ist klar. Aber was kann man dagegen tun? Sind wir dem Stress nicht einfach ausgeliefert?

Antworten auf diese Fragen sowie weitere interessante Infos zum Thema Stress gibt unsere Referentin Rita Gehling, Dipl.-Sozialpädagogin, Integrative Gestalttherapeutin und Coach in unserem Video.

» [Unser Video zum Thema](#)

Inhouse-Service

Die Arbeitsmedizinische Vorsorge und die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung



von **Dr. med. Wolfgang Hilla**
Facharzt für Arbeitsmedizin

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Gesetzgeber hat die Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge geändert. Ab dem 31. Oktober 2013 dient die Arbeitsmedizinische Vorsorge überwiegend der individuellen Beratung über die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit. Eine Feststellung der gesundheitlichen Eignung für die beruflichen Anforderungen erfolgt nicht mehr. Damit unterscheidet sich die arbeitsmedizinische Vorsorge vom bisher praktizierten System der berufsgenossenschaftlichen Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen. Dort erfolgte abschließend eine Beurteilung der gesundheitlichen Eignung für die jeweiligen Belastungen oder Gefährdungen am Arbeitsplatz und eine dementsprechende Mitteilung an den Arbeitgeber. Hält der Betriebsarzt die Weiterbeschäftigung am derzeitigen Arbeitsplatz für gesundheitlich bedenklich, so erfolgt keine Mitteilung mehr an den Arbeitgeber. Es obliegt nun ausschließlich dem Beschäftigten, diese Bedenken seinem Arbeitgeber mitzuteilen um eine Veränderung des Arbeitseinsatzes zu bewirken.

Es gibt drei Arten der arbeitsmedizinischen Vorsorge: Die Pflichtvorsorge, die Angebotsvorsorge und die Wunschvorsorge. Die Auslösung der Pflicht- und Angebotsvorsorge ist mit einem Katalog geregelt und aus der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5,6 des Arbeitsschutzgesetzes abzuleiten. Die Wunschvorsorge hat der Arbeitgeber allen Beschäftigten bei allen Tätigkeiten zu gewähren, sofern ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann.

In der Praxis besteht damit ein weitgehend uneingeschränkter Zugang zur Wunschvorsorge.

Gesundheitliche Eignung

Die Feststellung der gesundheitlichen Eignung für berufliche

Anforderungen unterliegt besonderen Rechtsvorschriften im Arbeitsrecht und/oder individual-/kollektivrechtlichen Vereinbarungen und ist von der Arbeitsmedizinischen Vorsorge strikt zu trennen. Bei der Feststellung einer gesundheitlichen Eignung im Vorfeld eines Beschäftigungsverhältnisses handelt es sich um eine Einstellungsuntersuchung. In einem Bewerbungsverfahren darf der Arbeitgeber eine Eignungsaussage nur dann verlangen, wenn diese für die konkret vorgesehene Tätigkeit erforderlich ist und beispielsweise in einer gesonderten Rechtsvorschrift verlangt wird (z. B. Fahrerlaubnisverordnung). Unzulässig sind Aussagen über den allgemeinen Gesundheitszustand oder gar die Krankheitsanfälligkeit. Die Einstellungsuntersuchung ist freiwillig und erfordert eine schriftliche Einwilligung des Bewerbers. Die Weitergabe des Untersuchungsergebnisses (uneingeschränkt geeignet, bedingt geeignet, nicht geeignet) setzt eine Entbindung von der Ärztlichen Schweigepflicht voraus. Eignungsuntersuchungen in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis sind zulässig, wenn der Nachweis einer gesundheitlichen Eignung durch besondere Rechtsvorschriften (z. B. Druckluftverordnung) oder im Einzelfall aus besonderen Gründen benötigt wird. Konkrete Anlässe wären beispielsweise Zweifel am (Fort-)Bestehen der gesundheitlichen Eignung für die derzeitige Tätigkeit.

Auch ein beabsichtigter Wechsel der Tätigkeit und/oder des Arbeitsplatzes kann einen Anlass für Eignungsuntersuchungen darstellen. Anlasslose Eignungsuntersuchungen dürfen auch in einem Arbeitsvertrag und/oder in Betriebsvereinbarungen nicht vereinbart werden. Selbst die Gefährdungsbeurteilung ist keine geeignete Rechtsgrundlage zur Begründung von Eignungsuntersuchungen: Eignungsuntersuchungen gehören nicht zu den Arbeitsschutzmaßnahmen, die aus einer Gefährdungsbeurteilung abgeleitet werden können. Auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beachtung der Befähigung und Eignung der Beschäftigten bei der Übertragung von Aufgaben gemäß § 7 Arbeitsschutzgesetz stellt keine Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen dar.

Fazit

Die Arbeitsmedizinische Vorsorge wurde gestärkt und dient ausschließlich der individuellen Beratung der Beschäftigten über die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit. Die Auslösung erfolgt vorwiegend über die Gefährdungsbeurteilung und rückt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung weiter in den Vordergrund. Eignungsuntersuchungen hingegen erfordern besondere Anlässe, wie Rechtsvorschriften, Betriebsvereinbarungen, etc., die Zustimmung der Beschäftigten und beinhalten immer die Nennung einer konkreten Tätigkeit.

Unser firmeninternes Seminar zum Thema:

Die arbeitsmedizinische Vorsorge und die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung

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

Wir freuen uns auf Sie!

Ihre Ansprechpartnerin:
Dipl.-Päd. Sina Zimmermann
Telefon 0251 1350-6555
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@personal.poko.de

Aktuelle Seminare

Personal Aktuell 2014/2015 Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

02.12.2014 München
09.12.2014 Hamburg
14.01.2015 Düsseldorf
20.01.2015 Berlin
28.01.2015 Stuttgart

Gestaltungsmöglichkeiten ohne Tarifvertrag Arbeitsbedingungen flexibel gestalten - Tarifbindung vermeiden

26.09.2014 Gelsenkirchen

Schlagfertigkeit trainieren Spontan und souverän in Gesprächen reagieren

29.09.2014 - 30.09.2014 Hamburg

Erfolgsfaktor Familie: Der familienfreundliche Betrieb Arbeitsmodelle zwischen Wunsch und Wirklichkeit

07.10.2014 - 09.10.2014 Boltenhagen/Ostsee
18.11.2014 - 20.11.2014 Kaiserslautern

Selbst- und Zeitmanagement Mehr Effizienz durch bewussten Umgang mit Zeit und Zielen

01.12.2014 - 02.12.2014 Bochum

Symposium: Mitarbeiterkontrolle und Datenschutz am Arbeitsplatz Datenschutz in der Kritik - Wirksame Lösungen initiieren und umsetzen

25.11.2014 - 26.11.2014 Frankfurt/Main



Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Welche arbeitsrechtlichen Folgen haben Naturkatastrophen?

Der Starkregen Ende Juli diesen Jahres ließ vielerorts Keller voll Wasser laufen und Straßen überschwemmen. Welche arbeitsrechtlichen Folgen haben solche Naturkatastrophen eigentlich?

Müssen von Naturkatastrophen Betroffene zur Arbeit gehen, wenn ihrem Haus die Überflutung droht? Was ist, wenn ihr Betrieb stillgelegt wurde durch die Wassermassen? Oder wenn sie nicht mehr zu ihrem Betrieb kommen können, weil die Wege nicht mehr befahrbar sind? Bekommen sie weiter ihren Lohn, auch wenn sie nicht zur Arbeit erscheinen, weil sie freiwillige Hilfe leisten?

Glücklicherweise wird in der Regel keiner der ehrenamtlichen Helfer, der sich für eine anerkannte Hilfsorganisation engagiert, für seine Hilfeleistung "bestraft". In der Regel besteht ein Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge. Ist das gerecht gegenüber dem Arbeitgeber? Hat dieser das Risiko einer Naturkatastrophe bzw. das Ausfallrisiko seines - ehrenamtlich bestrebt und hilfsbereiten - Mitarbeiters allein zu tragen? Wohl kaum. Daher hat auch der Arbeitgeber in der Regel einen - vollen oder teilweisen - Erstattungsanspruch gegenüber der Gemeinde oder der jeweiligen Hilfsorganisation, da der Katastrophenschutz Regelungssache der jeweiligen Bundesländer ist. Grundgedanke ist, dass freiwilligen Helfern aus Ihrem Dienst keine Nachteile erwachsen sollen. Der Katastrophenschutz ist eine Hilfeleistung für das Allgemeinwohl und soll daher auch von der Gemeinschaft getragen werden.

Sollte der Arbeitnehmer aufgrund seiner freiwilligen Hilfstätigkeit arbeitsunfähig erkranken, u. U. auch über die Dauer seines Einsatzes hinaus, wird diese Entgeltfortzahlung ebenfalls nach den jeweiligen Landesgesetzen, den Katastrophenschutz-, Feuerwehr- und Brandschutzgesetzen, geregelt und dem Arbeitgeber ganz oder zum Teil erstattet.

Etwas anderes gilt für eine "private Hilfeleistung" einem Dritten gegenüber. Hier wird sich der Arbeitnehmer in der Regel nicht auf die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers berufen können. Es muss ein Engagement für eine anerkannte Organisation vorliegen, wie z. B. dem technischen Hilfswerk oder der freiwilligen Feuerwehr.

Was aber, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen kann, weil sein Haus oder seine Familie unmittelbar von einer Naturkatastrophe bedroht ist?

Glücklicherweise wird in der Regel keiner der ehrenamtlichen Helfer, der sich für eine anerkannte

Hilfsorganisation engagiert, für seine Hilfeleistung "bestraft". In der Regel besteht ein Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge. Ist das gerecht gegenüber dem Arbeitgeber? Hat dieser das Risiko einer Naturkatastrophe bzw. das Ausfallrisiko seines - ehrenamtlich bestrebt und hilfsbereiten - Mitarbeiters allein zu tragen? Wohl kaum. Daher hat auch der Arbeitgeber in der Regel einen - vollen oder teilweisen - Erstattungsanspruch gegenüber der Gemeinde oder der jeweiligen Hilfsorganisation, da der Katastrophenschutz Regelungssache der jeweiligen Bundesländer ist. Grundgedanke ist, dass freiwilligen Helfern aus Ihrem Dienst keine Nachteile erwachsen sollen. Der Katastrophenschutz ist eine Hilfeleistung für das Allgemeinwohl und soll daher auch von der Gemeinschaft getragen werden.

Sollte der Arbeitnehmer aufgrund seiner freiwilligen Hilfstätigkeit arbeitsunfähig erkranken, unter Umständen auch über die Dauer seines Einsatzes hinaus, wird diese Entgeltfortzahlung ebenfalls nach den jeweiligen Landesgesetzen, den Katastrophenschutz-, Feuerwehr- und Brandschutzgesetzen, geregelt und dem Arbeitgeber ganz oder zum Teil erstattet.

Etwas anderes gilt für eine "private Hilfeleistung" einem Dritten gegenüber. Hier wird sich der Arbeitnehmer in der Regel nicht auf die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers berufen können. Es muss ein Engagement für eine anerkannte Organisation vorliegen, wie z. B. dem technischen Hilfswerk oder der freiwilligen Feuerwehr

Was aber, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen kann, weil sein Haus oder seine Familie unmittelbar von einer Naturkatastrophe bedroht ist?

In diesem Fall hilft § 616 BGB. Nach diesem ist der Anspruch auf die Vergütung weiterhin gegeben, wenn der Arbeitnehmer "für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird". Von der Rechtsprechung wird in diesem Zusammenhang auch die "Unzumutbarkeit" für den Arbeitnehmer gezählt, der aufgrund einer Naturkatastrophe und der sich daraus ergebenden Notsituation seine Familie und sein Haus schützen will.

Und wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Naturkatastrophe oder eines Unwetters zu spät zur Arbeit erscheint? Kann der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen weil der Weg nicht "frei" ist, ist er nicht unter Weiterzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung befreit. Das sogenannte "Wegerisiko", also das "pünktliche zur Arbeit Erscheinen" liegt allein im Risikobereich des Arbeitnehmers. Erleidet der Arbeitnehmer aufgrund eines Unwetters auf dem Weg zur Arbeit jedoch einen Unfall, so handelt es sich um einen Wegeunfall der dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegt. Dies gilt aber nur, soweit der Arbeitnehmer den direkten Weg zur Arbeit gewählt hat. Hat der Arbeitnehmer Umwege gemacht oder ist unterwegs privaten Dingen, wie z. B. Einkaufen, nachgegangen, verwirklicht sich das sogenannte "allgemeine Lebensrisiko" und ist vom Arbeitnehmer zu tragen.

Der Arbeitgeber hingegen trägt das "Betriebsrisiko". Er hat dem Arbeitnehmer grundsätzlich die Arbeitsmöglichkeit zur Verfügung zu stellen, auch wenn, wie z. B. bei Naturkatastrophen, "höhere Gewalt" die Stilllegung des Betriebes erfordert. Das heißt, kann der Arbeitgeber aufgrund einer Naturkatastrophe oder anderen Umständen den Arbeitnehmer nicht beschäftigen, so besteht grundsätzlich die Pflicht zur Zahlung des vereinbarten Lohns. Diese Verpflichtung ergibt sich aus § 615 BGB.

Einige Tarifverträge regeln jedoch die Länge und Höhe der Weiterzahlungspflicht bei Fällen "höherer Gewalt" um auch den Arbeitgeber nicht über Gebühr zu belasten. Auch vertraglich kann der Arbeitgeber mit den Mitarbeitern andere Regelungen treffen. Eine weitere Möglichkeit für den Arbeitgeber besteht unter Umständen darin, Kurzarbeitergeld über die Bundesagentur für Arbeit zu beziehen, soweit die Voraussetzungen der §§ 95 ff. SGB III erfüllt sind und Kurzarbeit wirksam mit den jeweiligen Mitarbeitern vereinbart werden kann.

In den Fällen des Eintretens einer Naturkatastrophe hat der Arbeitgeber das Recht, seine Arbeitnehmer auch zu anderen als arbeitsvertraglich vereinbarten Aufgaben heranzuziehen. Den Arbeitnehmer trifft in Notfällen eine Pflicht zur Schadensabwendung aus § 242 BGB. Daher können den Mitarbeitern auch ausnahmsweise "niedrigere Tätigkeiten" abverlangt werden. Der Arbeitgeber kann zudem von den üblichen Arbeitszeitgrenzen abweichen und gemäß § 14 ArbZG eine längere Arbeitsdauer anordnen.

Bei kurzfristigen Notfällen muss dem Arbeitgeber auch ein einseitiges Regelungsrecht zustehen, so dass der Betriebsrat unter Umständen seine Mitbestimmungsrechte nach § 87 I Nr. 2 und 3 nur eingeschränkt wahrnehmen kann. Handelt es sich allerdings um aufschiebbare Maßnahmen, wie z. B. Aufräumarbeiten, ist der Betriebsrat zwingend zu beteiligen. Im Wesentlichen kommt es hier also auf die Beurteilung an, ob eine dringende Schutzmaßnahme durchgeführt werden soll die unaufschiebbar ist oder nicht. Hier sollten Betriebsrat und Arbeitgeber auch im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit gemeinschaftlich das Wohl des Unternehmens und die damit einhergehenden, notwendigen Maßnahmen im Blick haben, um die Arbeitsplätze auch langfristig zu sichern.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

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.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)



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@poko.de
» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax. 0251 1350-500