



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Kann der kurzfristige Einsatz von Leiharbeitnehmern durch den Betriebsrat wirksam verhindert werden?

Schwerpunkthema

- » Krankheit im Urlaub - was nun?

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Unfall im Homeoffice
- » II. Einsicht in die Personalakte
- » III. Betriebsrente - Gleichbehandlung
- » IV. Arbeitskampf - Verletzung der Friedenspflicht - Schadensersatzanspruch

Wissenswertes

- » Die 7 Mythen zu den psychischen Arbeitsbelastungen
- » Deutsche sind Bewegungsmuffel

Der besondere Seminartipp

- » Gesundheit am Arbeitsplatz

Praxistipp

- » Interne Potenziale

Inhouse-Service

- » Die Rolle der Meister in der dynamischen Arbeitswelt

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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

Liebe Leserin, lieber Leser,



kommt Ihnen das bekannt vor? Der langersehnte Urlaub ist da und Sie werden krank und können ihn deshalb nicht wirklich genießen. Ärgerlich, weil dadurch die so notwendige Erholung nicht erfolgen kann bzw. unterbrochen wird.

Es ist jedoch nicht zwingend so, dass Ihre Urlaubstage deshalb verfallen. Als Arbeitnehmer sollten Sie im Krankheitsfall einige Dinge

beachten, um Ihre Urlaubstage nicht zu verschenken und die Fortzahlung Ihres Lohns zu sichern.

Wann, wodurch und wie Sie Ihren Urlaubsanspruch retten können erfahren Sie im heutigen Schwerpunkthema.

Blieben Sie gesund und genießen Sie den Herbst!

Ihre Gerlinde Rau

Gerlinde Rau
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung



PS: In unserem **Blog Update Personal & Führung** lesen Sie regelmäßig Wissenswertes und Unterhaltsames aus den Bereichen Personal, Recht und Kommunikation.

» **Beratung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements**

Frage des Monats

Kann der kurzfristige Einsatz von Leiharbeitnehmern durch den Betriebsrat wirksam verhindert werden?



Nach wie vor ist umstritten, ob der Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen auch dann unzulässig ist, wenn die Beschäftigung des einzelnen Leiharbeitnehmers (immer wieder) auf kurze Zeit befristet ist. Eine aktuelle Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein - TaBV 59/15 - zeigt, dass der Betriebsrat dagegen nur schwer vorgehen kann.

Viele Betriebsräte stehen dem „Instrumentarium Leiharbeit“ skeptisch gegenüber. Gerade wenn der Arbeitgeber auf einem vermeintlichen Dauerarbeitsplatz wiederholt kurzfristig Leiharbeitnehmer einsetzt, führt dies häufig zu einer Abwehrhaltung. Meist wird dem Arbeitgeber dann unterstellt, er missbrauche die Möglichkeit der Kurzeinsätze von Leiharbeitnehmern um die Mitbestimmung des Betriebsrates ins Leere laufen zu lassen.

Das Problem ist dabei sehr praktischer Natur. Zwar kann der Betriebsrat der Einstellung eines Leiharbeitnehmers formell gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG widersprechen, im Gegenzug besteht für den Arbeitgeber aber das Recht den Leiharbeitseinsatz im Sinne des § 100 Abs. 1 BetrVG als dringend erforderliche Eilmaßnahme vorläufig durchzuführen. Da es sich nur um einen kurzfristigen Einsatz der Leiharbeitnehmer handelt kommt es dann gar nicht mehr darauf an, ob der kurzfristige Einsatz des Leiharbeitnehmers tatsächlich rechtswidrig ist oder nicht. In jedem Fall würde ein Gerichtsurteil erst lange nach dem Einsatz des Leiharbeitnehmers erfolgen. Die Angelegenheit erledigt sich also, bevor eine Entscheidung des Gerichts ergehen kann, womit der Widerspruch des Betriebsrats regelmäßig ins Leere läuft.

Im vorliegenden Fall ging der Betriebsrat in die Offensive und beantragte, es dem Arbeitgeber - einem Klinikbetreiber - zu untersagen, vier Leiharbeitnehmer ohne Zustimmung des Betriebsrats kurzfristig zu beschäftigen. Nach Ansicht des Betriebsrates missbrauche der Arbeitgeber die durch § 100 BetrVG vorgesehene Gestaltungsmöglichkeit und verstoße somit gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Dieser Argumentation ist das LAG Schleswig Holstein nicht gefolgt. Zwar hegte das Gericht auch Zweifel an der Vorgehensweise des Arbeitgebers, da dieser immerhin seit zwei Jahren eine bestimmte Stelle immer wieder kurzfristig mit Leiharbeitnehmern besetzte. Das ändere jedoch nichts daran, dass der Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtlich berechtigt ist, personelle Maßnahmen, deren Zulässigkeit noch nicht geklärt ist, vorläufig durchzuführen. Allein der Umstand, dass in den Fällen eines kurzfristigen Leiharbeitnehmereinsatzes regelmäßig keine gerichtliche Entscheidung ergeht, macht das Vorgehen des Arbeitgebers jedenfalls nicht rechtsmissbräuchlich. Der Schutz der Betriebsratsrechte sei an dieser Stelle vom Gesetzgeber nicht lückenlos vorgesehen.

Für den Arbeitgeber bedeutet diese Entscheidung, dass der kurzfristige Einsatz von Leiharbeitnehmern im Betrieb vom Betriebsrat faktisch nicht zu verhindern ist. Der Arbeitgeber muss lediglich darauf achten, das formelle Verfahren nach § 100 BetrVG ordnungsgemäß durchzuführen.

Schwerpunktthema

Krankheit im Urlaub - was nun?



von **Eva-Maria Bendick**
Rechtsanwältin

Die schönste Zeit des Jahres ist die Urlaubszeit. Viele Arbeitnehmer freuen sich darauf dann ihren Hobbies nachzugehen, Zeit mit ihren Lieben zu verbringen oder einfach nur die Seele in aller Ruhe baumeln zu lassen.

Zu dumm nur, wenn man ausgerechnet in dieser Zeit des wohlverdienten Urlaubs krank wird. Dieses ist in der heutigen Arbeitswelt alles andere als eine Seltenheit: So erkrankte im Jahr 2013 jeder zehnte Deutsche während seines Sommerurlaubs. Ärzte und Psychologen sprechen insofern von **Leisure Sickness**.

In unserem Schwerpunktthema beschäftigen wir uns daher mit den wichtigsten Fragestellungen beim Zusammentreffen von Urlaub und Krankheit.

Grundsätzliches:

Das oberste deutsche Arbeitsgericht betont in ständiger Rechtsprechung, dass sich Krankheit und Urlaub gegenseitig ausschließen. Das ist nur konsequent: Wer arbeitsunfähig und erkrankt ist, hat keine Arbeitspflicht und kann somit auch nicht von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit werden.

Dies bedeutet jedoch im Rückschluss nicht, dass der arbeitsunfähige Arbeitnehmer während seiner Erkrankung seine evtl. gebuchte Urlaubsreise nicht antreten darf. So ist er berechtigt seine Urlaubsreise nach wie vor anzutreten, sofern er hierdurch nicht seinen Heilungserfolg gefährdet. Abzustellen ist hierbei auf die Art der Erkrankung einerseits und den Charakter der Urlaubsreise andererseits. So kann ein Kururlaub an der Nordsee der Genesung in vielen Fällen förderlich sein, ein Sporturlaub in manchen Fällen eher weniger. Entscheidend ist insofern, ob die Genesung durch die Reise verhindert oder verzögert wird. Ist dies zu verneinen, steht dem gebuchten Urlaub des Arbeitnehmers nichts entgegen.

Hat der Arbeitnehmer auch einen Anspruch auf Urlaub, wenn der das ganze Jahr über krank war?

Ja! Nach ständiger Rechtsprechung des BAG hat auch der Arbeitnehmer, der das ganze Kalenderjahr hinweg ohne Unterbrechung arbeitsunfähig erkrankt war, Anspruch auf Gewährung des Jahresurlaubs.

Was passiert mit dem Urlaub des Arbeitnehmers, den dieser aufgrund seiner Erkrankung nicht nehmen konnte?

Der Urlaub, den der Arbeitnehmer nicht nehmen konnte bleibt ihm dauerhaft - und nicht nur für das Folgejahr - erhalten. § 7 Abs. 3 BurlG findet insofern keine Anwendung. Der angesammelte Urlaub bleibt dem Arbeitnehmer über den 31. März des Folgejahres - jedoch keineswegs unbegrenzt - erhalten. So verfällt der Urlaubsanspruch des erkrankten Arbeitnehmers nach aktueller Rechtsprechung des BAG bei langer Krankheit generell 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, auch ohne entsprechende tarifvertragliche Grundlage.

Was gilt insofern für den gesetzlichen Zusatzurlaub von schwerbehinderten Arbeitnehmern?

Der Gesetzgeber räumt in § 125 SGB IX schwerbehinderten Arbeitnehmern bei einer Fünftageweche einen zusätzlichen Urlaubsanspruch von fünf Arbeitstagen ein. Dieser Zusatzurlaub bleibt dem Arbeitnehmer innerhalb des oben genannten Zeitraums weiterhin erhalten.

Hat der langfristig erkrankte Arbeitnehmer über den gesetzlich gewährten Urlaubsanspruch hinaus zusätzlich einen Anspruch auf Gewährung eines Urlaubsentgelts?

In der Regel steht dem langfristig erkrankten Arbeitnehmer kein Anspruch auf Urlaubsgeld für den Zeitraum zu in dem dieser weder gearbeitet noch Urlaub gemacht hat. Das gilt insbesondere für Ansprüche auf Zahlung eines erhöhten Monatslohns in einem Sommermonat, also ein zusätzliches Monatsgehalt, das zusammen mit dem Junigehalt fällig wird.

Hintergrund hierbei ist, dass die Gewährung von Urlaubsentgelt in den meisten Fällen davon abhängt, dass dieser Urlaub tatsächlich auch genommen wird.

Worauf muss der Arbeitnehmer achten, wenn er nach langer Krankheit wieder gesund ist und nun Urlaub nehmen möchte?

Der langfristig erkrankte Arbeitnehmer hat, wenn er wieder in seinen Dienst antritt, infolge der zurückliegenden Krankheit einen sehr großen Urlaubsanspruch. Dieser Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist jedoch nach seiner Rückkehr in den Betrieb in keiner Art und Weise besser geschützt als der Jahresurlaubsanspruch, der anderen **gesundgebliebenen** Arbeitnehmer im Betrieb. Dies bedeutet, dass der in den Betrieb zurückgekehrte Arbeitnehmer seinen aufgesammelten Urlaubsanspruch innerhalb des laufenden Kalenderjahres nehmen muss. Tut er dies nicht, verfällt sein aufgesammelter Urlaubsanspruch mit Ablauf des Urlaubsjahres.

Wie wirken sich offene Urlaubsansprüche eines langfristig erkrankten Arbeitnehmers auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus?

Sofern das Arbeitsverhältnis beendet wird und dem Arbeitnehmer noch offene Urlaubsansprüche zustehen, kann dieser gemäß § 7 Abs. 4 BurlG Urlaubsabgeltung verlangen, d.h. der nicht gewährte Urlaub wird dem Arbeitnehmer in finanzieller Form erstattet.

Dem langfristig erkrankten Arbeitnehmer, der aufgrund einer krankheitsbedingten Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet steht daher bisweilen ein hoher Urlaubsanspruch zu, welcher leicht die Höhe eines Quartalsgehalts erreichen kann.

Dem ausscheidenden Arbeitnehmer ist insofern jedoch dringend zu raten, einen Blick in den jeweiligen Tarif- bzw. Arbeitsvertrag zu werfen. Häufig sind hier Ausschlussfristen zu finden, welche die Geltendmachung eines entsprechenden Anspruchs an eine bestimmte Frist knüpfen.

Inhouse-Seminartipp:



» **Krankheit im Arbeitsverhältnis**
Rechte und Pflichten im Krankheitsfall

Aktuelle Entscheidungen

I. Unfall im Homeoffice

Ein Arbeitnehmer verunglückt während der Arbeitszeit in seinem Homeoffice. Liegt hier ein Arbeitsunfall im Sinne des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes vor?

Bundessozialgericht,
Urteil vom 5. Juli 2016 - B 2 U 2/15 R



Der Fall:

Die Klägerin erbringt ihre Arbeitsleistung aufgrund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber auch von zuhause aus. Hierzu steht ihr in einem separaten Raum ihrer Wohnung ein Telearbeitsplatz zur Verfügung. Während der Arbeit in ihrem Homeoffice verließ sie den Arbeitsraum, um sich in der Küche, die einen Stock tiefer lag, Wasser zu holen. Dabei rutschte sie auf der Treppe aus und verletzte sich. Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass es sich bei dem Unfall um einen Arbeitsunfall gehandelt habe.

Die Lösung:

Das Sozialgericht wies die Klage ab, das Landessozialgericht gab ihr statt. Das Bundessozialgericht hob die Entscheidung des Landessozialgerichts auf und wies die Klage ab. Die Klägerin hat keinen Arbeitsunfall im Sinne von § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII erlitten. Sie befand sich zum Unfallzeitpunkt nicht auf einem Betriebsweg, sondern ist auf dem Weg von der Arbeitsstätte zur Küche und damit in den persönlichen Lebensbereich ausgerutscht. Diesen Weg hat sie nicht zurückgelegt, um ihre versicherte Beschäftigung auszuüben, sondern um Wasser zum Trinken zu holen. Damit ist sie einer typischen eigenwirtschaftlichen, nicht versicherten Tätigkeit nachgegangen.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist überraschend. Hätte die Klägerin keinen Homeoffice-Arbeitsplatz gehabt, sondern wäre sie vom betrieblichen Arbeitsplatz zur Kantine gegangen, um ihr Essen einzunehmen oder ein Getränk, wäre ein Unfall auf diesem Wege über die gesetzliche Unfallversicherung versichert gewesen, hier aber nicht. Das Bundessozialgericht begründet dies damit, dass die Klägerin im Unfallzeitpunkt keinen betrieblichen Vorgaben oder Zwängen unterlegen hat und dass es den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung kaum möglich ist, präventive und schützende Maßnahmen für ein Homeoffice zu ergreifen. Deshalb, so das Gericht, sei es sachgerecht, das vom häuslichen Lebensbereich ausgehende Unfallrisiko den Versicherten und nicht der gesetzlichen Unfallversicherung zuzurechnen.

Ob nun der Arbeitgeber für die erlittenen Schäden haftet, mag gegebenenfalls irgendwann einmal ein Arbeitsgericht entscheiden.

Achtung: Auch bei einer Tätigkeit im Betrieb ist weder die Raucherpause gesetzlich unfallversichert noch ein Unfall bei Verlassen des Betriebsgeländes, etwa um in einem Restaurant ein Essen einzunehmen.

Betriebsräte sollten versuchen, mit dem Arbeitgeber eine freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG) abzuschließen, wonach dieser eine - private - Unfallversicherung für die Mitarbeiter abschließt, die Fälle

abdecken, wo es sich nicht um einen Arbeitsunfall im Sinne des gesetzlichen Unfallversicherung handelt.

Exkurs: Die gesetzliche Unfallversicherung gilt auch für den direkten Weg von und zur Arbeitsstelle (sog. **Wegeunfall**). **Unterbrechungen des Weges führen** unter Umständen **zum Verlust des Versicherungsschutzes**, wie die aktuelle Entscheidung des Sozialgerichts Darmstadt vom 29.1.2016 - S 3 U 182/13 zeigt. Ein Arbeitnehmer, der seinen grundsätzlich versicherten Heimweg wegen Weigerung seiner Identitätsfeststellung bei einer Fahrkartenkontrolle während der Busfahrt aufgrund der nachfolgenden Polizeikontrolle unterbrechen muss, steht mangels sachlichen Zusammenhangs mit der betrieblichen Tätigkeit dabei nicht mehr unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

II. Einsicht in die Personalakte

Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführte Personalakte Einsicht zu nehmen und hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen (§ 83 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG). Ein Arbeitnehmer begehrt nun die Einsichtnahme in seine Personalakte im Beisein eines Rechtsanwaltes. Muss der Arbeitgeber ihm diesen Anspruch gestatten?

BAG, Urteil vom 12. Juli 2016 - 9 AZR 791/14

Der Fall:

Der Kläger ist nach einem Betriebsübergang bei der Beklagten als Lagerist beschäftigt. Die bisherige Arbeitgeberin des Klägers hatte diesem eine Ermahnung erteilt und seinen Antrag, unter Hinzuziehung einer Rechtsanwältin Einsicht in seine Personalakten zu nehmen, unter Hinweis auf ihr Hausrecht abgelehnt. Allerdings hatte sie dem Kläger gestattet, Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen. Mit der Klage begehrt der Kläger weiterhin die Einsichtnahme in die Personalakte im Beisein eines Rechtsanwaltes.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Die bisherige Arbeitgeberin hat dem Kläger gestattet, für sich Kopien der in seinen Personalakten befindlichen Dokumente anzufertigen. An diese Erlaubnis ist die Beklagte gebunden (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB). Der Kläger hat damit ausreichend Gelegenheit, anhand der gefertigten Kopien den Inhalt der Personalakten mit seiner Rechtsanwältin zu erörtern.

Für den Fall, dass das Anfertigen von Kopien aus der Personalakte nicht gestattet worden sein sollte, kann aber möglicherweise aus der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers (§ 241 Absatz 2 BGB) oder aus dem Grundrecht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Absatz 1 und Art 1 Absatz 1 GG) ein Anspruch auf Beiziehung eines Rechtsanwaltes anlässlich der Einsichtnahme in die Personalakte bestehen.

Hinweis für die Praxis:

Das LAG hat noch angenommen, eine Beiziehung eines Rechtsanwaltes anlässlich der Einsichtnahme in die Personalakte sei grundsätzlich ausgeschlossen. Man kann der Pressemitteilung des BAG entnehmen, dass durchaus Fälle denkbar sind, wo die Beiziehung erforderlich sein kann, um sachgerecht prüfen zu können, ob Beseitigungs- und gegebenenfalls Unterlassungsansprüche oder ähnliches bestehen. Wenn aber der Arbeitnehmer eine komplette Kopie der Personalakte anfertigen darf, kann er diese Kopie außerhalb des Betriebs seinem Rechtsanwalt vorlegen und gegebenenfalls nach Prüfung weitere Schritte einleiten. Einer Beiziehung des Rechtsanwaltes im Betrieb bedarf es dann nicht.

Weitere Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Beiziehung von Rechtsanwälten am Arbeitsort können sich etwa ergeben,

- wenn der Arbeitgeber zu einem Personalgespräch einlädt oder
- wenn der Arbeitgeber ein Präventionsgespräch anbietet oder ein BEM

und der Arbeitnehmer erklärt, er werde dazu nur erscheinen im Beisein seines Rechtsanwalts. Der Arbeitgeber beruft sich hier in der Regel auf sein Hausrecht und verbietet das Betreten des Betriebs durch diesen Rechtsanwalt. Der Arbeitnehmer beruft sich darauf, anwaltliche Hilfe bei den Gesprächen zu benötigen. Diese

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!

Fälle sind höchstrichterlich noch nicht entschieden.

III. Betriebsrente - Gleichbehandlung

Arbeitnehmer, denen bereits einzelvertraglich eine betriebliche Altersversorgung zugesagt wurde, dürfen nur dann vollständig von einem auf einer Betriebsvereinbarung beruhenden kollektiven Versorgungssystem des Arbeitgebers ausgenommen werden, wenn die Betriebsparteien davon ausgehen können, dass diese Arbeitnehmer im Versorgungsfall typischerweise eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung erhalten.

BAG, Urteil vom 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15.

Der Fall:

Dem Kläger waren 1987 einzelvertraglich Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse zugesagt worden. Im Folgejahr trat bei der Beklagten eine Betriebsvereinbarung in Kraft, mit der allen ab einem bestimmten Stichtag eingestellten Arbeitnehmern - auch dem Kläger - Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Direktzusage versprochen wurden. Die Betriebsvereinbarung wurde in der Folgezeit wiederholt abgelöst, zuletzt im Jahr 2007. Die zuletzt gültige Betriebsvereinbarung sieht vor, dass Arbeitnehmer, die eine einzelvertragliche Zusage erhalten haben, nicht in den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung fallen. Der Kläger verlangt unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung von der Arbeitgeberin eine Altersrente entsprechend der Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 2007.

Die Lösung:

Das ArbG hat die Klage abgewiesen, das LAG hat ihr mit der Maßgabe entsprochen, dass Leistungen aus der arbeitsvertraglich vereinbarten Versorgung anzurechnen sind. Das BAG hat das Urteil des LAG aufgehoben und den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurück verwiesen.

Das LAG wird nun aufzuklären haben, ob die dem Kläger im Arbeitsvertrag erteilte Zusage einer Altersversorgung annähernd der aus der Betriebsvereinbarung gleichwertig ist. Sollte dies nicht der Fall sein, hätte der Kläger Anspruch auf Leistungen der Altersversorgung entsprechend der Betriebsvereinbarung und möglicherweise zusätzlich auf Leistungen aus der arbeitsvertraglich vereinbarten Zusage.

Hinweis für die Praxis:

Zurzeit liegt nur die Pressemitteilung des BAG vor. Das noch abzufassende Urteil des BAG wird sich sicherlich mit einer Vielzahl von Rechtsproblemen zu befassen haben:

- Ursprünglich hatte der Kläger Ansprüche aus der arbeitsvertraglichen Zusage und weitere Ansprüche aus der Betriebsvereinbarung auf betriebliche Altersversorgung. Deshalb wird das BAG sicherlich Ausführungen dazu machen, ob und unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer später trotz Vorliegen einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft aus Ansprüchen einer Betriebsvereinbarung wieder herausgenommen werden dürfen (vgl. zur Abänderungsbefugnis der Betriebsparteien bereits BAG, Urteile vom 23.2.2016 - 3 AZR 44/14 und 10.3.2015 - 3 AZR 56/14).
- In einem weiteren Schritt wird das BAG sicherlich zum Gesichtspunkt der Gleichbehandlung (§ 75 BetrVG) Ausführungen dazu machen, wann eine - unzulässige - Ungleichbehandlung bei der betrieblichen Altersversorgung vorliegt.

Seminartipp:

» **Altersteilzeit - Früher in den Ruhestand**

06.12.2016 - 08.12.2016 Hannover
08.03.2017 - 10.03.2017 München
21.06.2017 - 23.06.2017 Hamburg
17.10.2017 - 19.10.2017 Mainz

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

IV. Arbeitskampf - Verletzung der Friedenspflicht - Schadensersatzanspruch

Ein Streik, dessen Kampfziel auch auf die Durchsetzung von Forderungen gerichtet ist, welche die in einem Tarifvertrag vereinbarte Friedenspflicht verletzen, ist rechtswidrig. Er verpflichtet bei schuldhaftem Handeln zum Ersatz der dem Kampfgegner entstandenen Schäden. Die

Inhouse-Seminartipp:



» **Führung und Kommunikation in Projekten**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

streikführende Gewerkschaft kann nicht einwenden, die Schäden wären auch bei einem Streik ohne friedenspflichtverletzende Forderungen entstanden.

BAG, Urteil vom 26. Juli 2016 - 1 AZR 160/14

Der Fall:

Die beklagte Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) vertritt die berufs- und tarifpolitischen Interessen des Flugsicherungspersonals. Sie hatte mit der Betreibergesellschaft des Frankfurter Flughafens - der Fraport AG (einem der Kläger) - einen Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Vorfeldkontrolle und Verkehrszentrale geschlossen, dessen Bestimmungen für die Laufzeit des Tarifvertrags abschließend sein sollten.

Die Regelungen in § 5 bis § 8 des Tarifvertrags waren erstmalig zum 31. Dezember 2017 kündbar, die übrigen bereits zum 31. Dezember 2011. Nach Teilkündigung des Tarifvertrags mit Ausnahme von § 5 bis § 8 durch die GdF zum 31. Dezember 2011 verhandelten diese und Fraport über einen neuen Tarifvertrag. Ein vereinbartes Schlichtungsverfahren endete mit einer Empfehlung des Schlichters. Diese enthielt entsprechend den Schlichtungsverhandlungen auch Ergänzungen zu dem noch ungekündigten Teil des Tarifvertrags.

Am 15. Februar 2012 kündigte die GdF gegenüber Fraport an, ihre Mitglieder zu einem befristeten Streik mit dem Ziel der Durchsetzung der Schlichterempfehlung aufzurufen. Der am 16. Februar 2012 begonnene Streik endete aufgrund einer gerichtlichen Unterlassungsverfügung am 29. Februar 2012. Mit ihrer Klage verlangt unter anderem Fraport von der GdF den Ersatz ihrer aufgrund des Streiks entstandener Schäden von etwa 9 Millionen €.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die hiergegen von Fraport eingelegte Revision hatte beim BAG Erfolg und führte zur Zurückverweisung an das LAG. Der von der GdF getragene Streik war rechtswidrig.

- Er diene der Durchsetzung der Schlichterempfehlung und damit auch der Modifizierung von ungekündigten Bestimmungen des Tarifvertrags.
- Hinsichtlich dieser Regelungen galt nach wie vor die tarifvertraglich vereinbarte erweiterte Friedenspflicht.
- Diese verwehrte es der GdF, Änderungen mit Mitteln des Arbeitskampfes durchzusetzen. Ihr Einwand, sie hätte denselben Streik auch ohne die der Friedenspflicht unterliegenden Forderungen geführt, ist unbeachtlich. Es hätte sich wegen eines anderen Kampfziels nicht um diesen, sondern um einen anderen Streik gehandelt.
- Weil die GdF schuldhaft gehandelt hat, ist sie Fraport gegenüber aus Delikt und wegen Vertragsverletzung zum Ersatz streikbedingter Schäden verpflichtet.
- Die Höhe des erstattungspflichtigen Schadens wird das LAG nun aufzuklären haben.

Hinweis für die Praxis:

Eine für die beklagte Gewerkschaft gefährliche und unter Umständen existenzbedrohende Entscheidung. Bei künftigen Arbeitskämpfen werden die Gewerkschaften genauer als zuvor darauf achten müssen, nur solche Ziele zu verfolgen, die momentan bereits durchsetzbar sind. Denn an vereinbarte Friedenspflichten oder gar erweiterte Friedenspflichten sind auch die Gewerkschaften gebunden. Bei nur teilweise mittels Arbeitskampf durchsetzbarer Tarifforderungen, ist der Arbeitskampf insgesamt rechtswidrig. Ein dadurch entstandener Schaden ist zu ersetzen.

Übrigens: Auf Schadensersatz geklagt hat nicht nur Fraport, sondern auch 2 Fluggesellschaften, deren Flugbetrieb durch die Arbeitskampfmaßnahmen erheblich eingeschränkt worden ist. Ihre Revisionen hatten keinen Erfolg, da sie als Drittbetroffene keinen Schadensersatzanspruch haben (vgl. auch BAG, Urteile vom 25. August 2015 - 1 AZR 754/13 und - 1 AZR 875/13).

Die 7 Mythen zu den psychischen Arbeitsbelastungen



von **Dr. Frank Stöpel**

Kompetenzentwicklung Coaching, Beratung, Personalentwicklung

Mythos Nr. 3: Psychische Arbeitsbelastung ist nur subjektiv und individuell verschieden

Schon mehrfach war in Gefährdungsbeurteilungen die Aussage zu lesen, dass psychische Arbeitsbelastung nur subjektiv und individuell verschieden ist. Daher könne/brauche man nichts zu tun.

Bereits 1991 wurde in der Norm DIN EN ISO 10075-1 psychische Belastungen als die von außen auf die Psyche einwirkenden Faktoren definiert. Diese Belastungen können von den Arbeitsinhalten bzw. der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, den sozialen Beziehungen oder der Arbeitsumgebung ausgehen.

Mythos Nr. 3:

Psychische Arbeitsbelastung ist nur subjektiv und individuell verschieden

Schon mehrfach war in Gefährdungsbeurteilungen die Aussage zu lesen, dass psychische Arbeitsbelastung nur subjektiv und individuell verschieden ist. Daher könne/brauche man nichts zu tun.

Bereits 1991 wurde in der Norm DIN EN ISO 10075-1 psychische Belastungen als die von außen auf die Psyche einwirkenden Faktoren definiert. Diese Belastungen können von den Arbeitsinhalten bzw. der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, den sozialen Beziehungen oder der Arbeitsumgebung ausgehen.

Die Belastungsfaktoren sind grundsätzlich neutral, können sogar auch zu positiven Ergebnisse wie Anregung- oder Übungseffekten führen. Diese potenziell positiven Auswirkungen sind aber bei Aspekten wie Arbeitsunterbrechungen oder Konflikte am Arbeitsplatz praktisch nicht gegeben. Andere Faktoren, wie z. B. verfügbare Informationen, soziale Kontakte, sind bis zu einer gewissen Menge positiv, danach haben diese eine negative Auswirkung.

Die Aspekte, welche auf den Menschen einwirken sind die Belastungsfaktoren. Wie dieser jeweils darauf reagiert bezeichnet man als Beanspruchung. Bei der Beanspruchung gilt es zu unterscheiden zwischen kurz-, mittel- und langfristigen sowie direkte und indirekte Folgen. Ein Beispiel: Ein Mitarbeiter wird bei seiner Arbeit durch häufig eingehende Telefonate und spontane Besuche seines Chefs unterbrochen (Belastung). Bereits nach kurzer Zeit sinkt seine Konzentration und die Arbeitsqualität lässt deutlich nach. Abends wird sich dieser Mitarbeiter gestresst fühlen und bei der jährlichen Gesundheitsvorsorgeuntersuchung durch seinen Hausarzt bekommt er womöglich die eine oder andere stressinduzierte Erkrankung diagnostiziert. Als indirekte Folge zeigen sich vielleicht ein gesundheitsproblematisches Verhalten (schlechte Ernährung, übermäßiger Sucht- und Genussmittelkonsum, Bewegungsmangel), vermehrte Konflikte am Arbeitsplatz (und auch im Privatleben), vermehrte Fehler, größeres Risiko für Unfälle oder innere bzw. tatsächliche Kündigung.

Wie schnell und wie massiv sich Belastungen in Beanspruchung niederschlagen hängt, nicht nur von deren Stärke ab, sondern auch von den Ressourcen des jeweiligen Menschen. So gesehen sind die Auswirkungen der Belastung auf den einzelnen Menschen individuell. Die Belastungsfaktoren lassen sich aber objektiv beschreiben und über deren negative Auswirkungen, insbesondere ab einer bestimmten Ausprägung, besteht wissenschaftlicher Konsens.

In den etwa letzten hundert Jahren, in denen sich die Arbeitswissenschaft mit dem Thema „psychische Arbeitsbelastung“ auseinander gesetzt hat, wurden auch zahlreiche Methoden entwickelt, um diese zu erfassen. Diese lassen sich in drei Gruppen ordnen:

Schriftliche Mitarbeiterbefragung: die Arbeitsbedingungen werden anhand von Fragebögen, welche in der Regel vollstandardisiert sind (vorgegebene Antwortkategorien), erfasst. Eine Sammlung von Fragebögen findet sich in der Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.BAuA.de). Viele dieser Instrumente sind sehr gründlich konstruiert und genügen höchsten wissenschaftlichen Gütekriterien.

Beobachtungen und Beobachtungsinterviews: Qualifizierte Personen beobachten hierbei die Arbeiten und interviewen die dort Beschäftigten zu ihren Tätigkeiten.

Moderierte Analyseworkshops: In einen moderierten Workshop für Mitarbeiter und Führungskräfte werden

belastende Arbeitsbedingungen erfasst. Diese Workshops sollten möglichst von einem externen Experten moderiert werden. Teilnehmen sollten Mitarbeiter aus jeweils nur einer Hierarchieebene. Beispiele für ein strukturiertes Vorgehen sind u.a. die Arbeitssituationsanalyse asita (www.bgw-online.de) oder das „Ideen-Treffen“ (www.vbg.de/ideen-treffen).

Welches Vorgehen gewählt werden sollte, hängt von dem Unternehmen ab, wie z. B. die Unternehmenskultur ist, was bisher zu den Themen Sicherheit & Gesundheit unternommen wurde und welche Ressourcen bereit stehen. Grundsätzlich empfiehlt es sich bei der Erfassung und Reduzierung der psychischen Arbeitsbelastungen unterschiedliche Instrumente zu kombinieren sowie möglichst frühzeitig Mitarbeiter und Führungskräfte in den Prozess aktiv einzubinden.

Deutsche sind Bewegungsmuffel



Wer kennt das nicht: stundenlang am Schreibtisch sitzen, PC-Arbeit mit anschließenden Verspannungen in der Halswirbelsäule und häufige Kopfschmerzen. Der Büroalltag lässt grüßen und leider auch viele krank werden.

Einer neuen **Studie der DKV „Wie gesund lebt Deutschland“** zufolge bewegen wir Deutsche uns immer weniger. Für diesen Report wurden 2.800 Menschen zu ihrem Gesundheitsverhalten befragt. 46% aller Berufstätigen arbeiten in der Regel im Sitzen. Und Menschen mit einer Bürotätigkeit sitzen im Durchschnitt etwa elf Stunden pro Tag. Eine Routine, über die sich die meisten keine Gedanken machen. Sollten sie aber, denn die Folge ist ein erhöhtes Risiko, insbesondere für Herz-Kreislauf- und Stoffwechselerkrankungen.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) empfiehlt uns, uns mindestens 150 Minuten pro Woche zu bewegen. Sei es Fahrrad zu fahren, spazieren zu gehen oder natürlich auch aktiv eine Sportart zu betreiben. 2016 haben nur noch 45% die Mindestaktivitätsempfehlung der WHO erreicht, sagt der wissenschaftliche Leiter einer Studie der Deutschen Sporthochschule Köln. Deutlich weniger als 2014, da waren es noch 54%.

Was können wir also tun, um in Bewegung zu kommen? Gerade am Arbeitsplatz könne einiges gegen Bewegungsmangel unternommen werden. Empfohlen wird im Stehen zu telefonieren, mit Kollegen persönlich zu sprechen, statt zu mailen, der Spaziergang als Besprechung, Aktenordner außer Reichweite zu deponieren und Stehschreibtische einzurichten. Denn dauerhaftes Sitzen ohne Bewegungspausen kann mittelfristig krank machen.

Im Gesundheitsreport der DKV wurde auch nach der Nutzung von Fitnessarmbändern, den so genannten Wearables, gefragt. Diese werden direkt am Körper getragen und können beim Joggen die Herzfrequenz oder auch die Schrittzahl messen. Die Ergebnisse können dann auf das Smartphone oder den Rechner übertragen werden. 6% aller Befragten besitzen solche Fitnessarmbänder - 30% nutzen sie aber nicht mehr und weitere 16% haben sie noch nie benutzt. Die Gründe dafür sind vielfältig: bringen keinen Nutzen, zu anstrengend, das Gerät nervt und es motiviert nicht.

Wo leben denn nun die gesündesten Menschen? Mecklenburg-Vorpommern, gefolgt von Schleswig-Holstein und Thüringen haben den größten Anteil gesund lebender Menschen. Schlusslicht sind Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen mit lediglich 9%.

Eine wichtige Voraussetzung für Gesundheit ist die gesunde Ernährung. Auch hier überzeugen Nord- und Ostdeutschland. Den höchsten Alkoholkonsum haben allerdings laut Studie, Berlin, Sachsen und Thüringen. Wohingegen die Hamburger Bürger sich glücklich schätzen können: sie empfinden am wenigsten Stress.

Seminartipp:

» **Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis**

Inhouse-Seminartipp:



» **Trotz Belastungen gesund!**
Training zur Gesundheitsförderung

Der besondere Seminartipp

Gesundheit am Arbeitsplatz



Ein Unternehmen sollte Verantwortung für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter übernehmen. Dafür ist ein Gesamtkonzept erforderlich, das über Maßnahmen im konkreten Einzelfall hinausgeht und nicht nur Krankenstände, Fehlzeiten und Fachkräftemangel im Blick hat, sondern an den Ursachen arbeitet und präventiv vorgeht.

Ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) verfolgt das übergeordnete Ziel, eine leistungsgerechte Umgebung zu schaffen, in der Mitarbeiter ein optimales Arbeitsergebnis erbringen können.

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

22.11.2016 - 23.11.2016 Berlin

In diesem Symposium wird wichtiges Hintergrundwissen zu psychischen Belastungen und Erkrankungen vermittelt, genauso wie die Vorteile einer altersgerechten Struktur. Ihnen werden konkrete und praktische Handlungsansätze und Maßnahmen aufgezeigt und mit Ihnen gemeinsam diskutiert.

Neben aktuellen Entwicklungen und Trends im Gesundheitsmanagement erarbeiten Sie in Workshops, wie Sie mit betrieblichen Präventionsmaßnahmen (wie z.B. Gefährdungsbeurteilungen) aktiv psychische Belastungen wie Überforderung und Stress vorbeugen und abbauen können. Sie erfahren, welche Ansätze und Strategien der Gesundheitsarbeit erfolgsversprechend sind.

» **Weitere Details zum Seminar ...**

Praxistipp

Interne Potenziale



Kompetenzen von Mitarbeitern erkennen, nutzbar machen und entfalten

Für viele Unternehmen verändert sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt durch die demographische Entwicklung spürbar. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen haben teilweise schon erhebliche Schwierigkeiten, Positionen für Fach- und Führungskräfte adäquat zu besetzen. Daraus ergibt sich für diese Unternehmen die Notwendigkeit, alternative Wege zu beschreiten, um Positionen für Fach- und Führungskräfte mit qualifizierten Personen zu besetzen.

Neben vielen kreativen Möglichkeiten der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität ist eine Konzentration auf die Potenzialentfaltung und -entwicklung der eigenen Belegschaft ein zentraler Weg.

Ergebnisse eines Projekts sind nun in einer INQA-Handlungshilfe zusammengetragen worden: „Interne Potenziale - Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erkennen, nutzbar machen, entfalten. Bausteine für eine neue Personalstrategie in KMU“. Der praxisnahe Leitfaden beschreibt die Anwendung der genutzten Instrumente und befasst sich u.a. mit den folgenden Fragestellungen:

- Wie lässt sich ein betriebstaugliches Konzept interner Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung umsetzen?

- Wie können Unternehmen tätigkeitsbezogene Anforderungen und personenbezogene Fähigkeiten so zusammenbringen, dass die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet wird?
- Was sind für Unternehmen die erfolgskritischen überfachlichen Kompetenzen - "Soft Skills"?
- Wie lassen sich vorhandene Kompetenzen weiter entwickeln?
- Wie kann erfolgskritisches Erfahrungswissen rechtzeitig an andere Beschäftigte weitergegeben werden, damit es nicht mit dem Ausscheiden von Mitarbeitern verloren geht?

Die Handlungshilfe richtet sich an Fach- und Führungskräfte kleiner und mittlerer Unternehmen und ist als Hilfe zur Selbsthilfe bei der Implementierung einer strategischen Personalentwicklung zu verstehen. Methoden und Instrumente aus dem operativen Personalmanagement werden anschaulich anhand von Praxisbeispielen aufbereitet und mit wertvollen Tipps zur betrieblichen Einführung versehen.

Verfügbar als PDF

Eine gedruckte Version kann über die Internetseite der Initiative Neue Qualität der Arbeit sowie bei der Prospektiv GmbH unter 0231 556976-0 oder per E-Mail info@prospektiv.de geordert werden.

Inhouse-Seminartipp:



» **Die Führungskraft als Personalentwickler**
Instrumente moderner Personalentwicklung

Inhouse-Service

Die Rolle der Meister in der dynamischen Arbeitswelt



von **Wolfgang Sander**
 Trainer, Berater und Mediator

Wer gut rechnen kann, muss nicht unbedingt gut schreiben können, wer gut Handball spielt, muss nicht unbedingt ein guter Trainer sein, ein guter Mechaniker nicht automatisch eine gute Führungskraft.

In der Regel haben sich angehende Meister in der Vergangenheit durch Ihre fachliche Leistung hervorgehoben und bewährt. Sobald sie als Führungskraft aktiv sind, kommt etwas anderes dazu: Nun muss sich der Erfolg durch „Führen von Mitarbeitern“ einstellen. Natürlich ist in der Produktion das fachliche Know-how eine Grundvoraussetzung, um Abläufe zu verstehen und richtige Entscheidungen zu treffen - jetzt kommt es aber vor allem darauf an, Mitarbeiter zu führen und zu fördern und das eigene Team zu entsprechenden Ergebnissen zu bringen.

Der Meister muss Verantwortung und Kompetenzen an die Gruppe übertragen, kontinuierlich Information und Kommunikation sicher stellen. Damit leistet er einen wesentlichen Beitrag für die Zusammenarbeit und Leistungsmotivation der Mitarbeiter hinsichtlich einer stetigen Verbesserung aller Aspekte ihrer Arbeit. Und das am besten so, dass alle dabei zufrieden sind und gesund bleiben.

Meister sitzen genau zwischen Management und Mannschaft und sind damit auch „Begleiter von Veränderungsprozessen“ in einer sich immer dynamischer entwickelnden Arbeitswelt. Von ihnen wird erwartet, dass sie komplex denken, vorausschauend steuern und mitgestalten können. Für Mitarbeiter sind Meister als Führungskraft auf einmal nicht mehr nur Kollege und Fachexperte, sondern sie stehen in diesem Moment als erster Repräsentant der Unternehmensleitung. Diese neue Rolle gilt es anzunehmen und zu lernen.

Die Rolle erfordert, dass Sie strategisch handeln und Orientierung geben, kooperativ und situativ führen, sich weiterbilden, mehr Aufgaben und Verantwortung abgeben, verstärkt mit Mitarbeitern kommunizieren und

Verantwortung für Ziele, Termine, Qualität übernehmen.

Qualifizieren Sie ihre Meister!

Um ein richtungsweisendes und tragfähiges Fundament zu legen, sind Schulungen und Bewusstseinsbildung eine Grundvoraussetzung. Denn es geht um Führungskompetenz - ein neues großes Wissensfeld, mit einer ganz eigenen Dynamik. Wenn Ihre Meister auch hier punkten sollen, unterstützen Sie sie dabei, die persönliche Kompetenz weiter auszubauen und sich ihren persönlichen Werkzeugkoffer mit Handwerkszeug der Mitarbeiterführung zu füllen. Dann werden sie diese neue Dienstleistung genauso erfolgreich ausfüllen können, wie ihre bisherige Fachaufgabe.

Tun Sie etwas - für Ihre Meister und damit für Ihr Personal und für Ihr Unternehmen!



Informieren Sie sich über unser Angebot:

» Führungskompetenz für Meister und Gruppenleiter Effektive Mitarbeiterführung in Produktion, Handel und Gewerbe

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!

Aktuelle Seminare

» Personal Aktuell

Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht 2017

18.01.2017 - 18.01.2017 Hamburg
25.01.2017 - 25.01.2017 Köln
01.02.2017 - 01.02.2017 Berlin
07.02.2017 - 07.02.2017 Stuttgart
14.02.2017 - 14.02.2017 Düsseldorf

» mehr Termine ...

» Berater/in für betriebliche

Gesundheitsförderung Weiterbildung Gesundheitsmanagement und Konfliktprävention

Module 1-3 -2016/2017
18.10.2016 - 20.10.2016 Hamburg
17.01.2017 - 19.01.2017 Hamburg
04.04.2017 - 06.04.2017 Hamburg

» Selbst- und Zeitmanagement

Mehr Effizienz durch bewussten Umgang mit Zeit und Zielen

07.11.2016 - 08.11.2016 Bonn-Bad Godesberg



» Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I

10.11.2016 - 11.11.2016 Bremen

» Führungskompetenz erweitern Schwierige Führungssituationen erfolgreich meistern

05.12.2016 - 06.12.2016 Münster

» Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit

28.11.2016 - 29.11.2016 Mainz

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

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?

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 Fehltag 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>

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: 04.10.2016