



## Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

### INHALT

#### Frage des Monats

- » Weihnachtsgeld als Bonus?

#### Schwerpunktthema

- » Rücksichtnahme auf alleinerziehende Arbeitnehmer

#### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Befristung eines Arbeitsverhältnisses zur Deckung eines dauerhaften Personalbedarfs ist unzulässig
- » II. Lohnanspruch trotz Beschäftigungsverbot?
- » III. Änderungen für neue Arbeitsverträge seit 01.10.2016
- » IV. Massenentlassung - Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat

#### Wissenswertes

- » Die 7 Mythen zu den psychischen Arbeitsbelastungen
- » Wie Sie psychische Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz reduzieren

#### Der besondere Seminartipp

- » Aktuelles Tagesseminar zu rechtlichen Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

#### Praxistipp

- » Welches Idealbild von Arbeit haben Sie? Testen Sie's!

#### Inhouse-Service

- » Mit dem Betriebsrat an einem Strang ziehen!

#### Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

#### Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Krankheit im Urlaub - was nun?

### Liebe Leserin, lieber Leser,



keine Frage, selbst in einer funktionierenden Partnerschaft ist es oft schwierig, Job und Familie, insbesondere Kinder, unter einen Hut zu bringen.

Eine noch größere Herausforderung ist dies sicherlich für Alleinerziehende, die ohne jegliche Unterstützung ihren Arbeitsalltag bewältigen müssen. Überstunden, Krankheit des Kindes

oder ein auswärtiger Termin können schnell zum Riesenproblem werden.

Ein besonderer gesetzlicher Schutz für Alleinerziehende existiert zwar nicht, aber welche Privilegien sollte ihnen der Arbeitgeber gewähren?

Informieren Sie sich dazu in unserem heutigen Schwerpunktthema.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihre Gerlinde Rau



Gerlinde Rau  
Dipl.-Päd., Referentin der  
Institutsleitung

P.S.: Auch in 2017 bieten wir wieder zahlreiche Seminare an, die Sie gemeinsam mit Ihrem Betriebsrat besuchen und dadurch gleiches Wissen für einen vertrauensvollen Umgang erwerben können.

» [PDF herunter laden](#)

## Frage des Monats

### Weihnachtsgeld als Bonus?



Viele Arbeitgeber wollen gerade zur Weihnachtszeit die Treue und Arbeitsleistung ihrer Arbeitnehmer im sich dem Ende neigenden Jahr belohnen. Jedoch sollen möglichst nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Genuss einer zusätzlichen finanziellen Vergütung kommen, die dem Unternehmen auch weiterhin die Treue halten.

Um dieses Ziel zu erreichen, fügen viele Arbeitgeber sogenannte Stichtagsklauseln in die Arbeitsverträge ein. Hiernach hat nur der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Weihnachtsgeld, dessen Arbeitsverhältnis zum Stichtag noch (ungekündigt) besteht.

Sofern es sich bei der Stichtagsregelung um eine vorformulierte Vertragsklausel des Arbeitgebers handelt, ist diese nach der Rechtsprechung des BAG zu den allgemeinen Geschäftsbedingungen nur unter sehr engen Voraussetzungen wirksam.

#### Es gilt:

Will der Arbeitgeber mit dem Weihnachtsgeld nicht nur die Treue des Mitarbeiters zur Firma sondern zusätzlich auch noch die Arbeit des Mitarbeiters im letzten Jahr honorieren, so darf er das Weihnachtsgeld nicht vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Auszahlung abhängig machen, da das Weihnachtsgeld dann (zum Teil) einen Bonus für die vergangene Arbeit darstellt. Ist im Arbeitsvertrag dennoch festgelegt, dass dem Mitarbeiter nur dann Weihnachtsgeld zusteht, wenn er zum Zeitpunkt der Auszahlung noch dem Betrieb angehört, stellt dies nach ständiger Rechtsprechung des BAG regelmäßig eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar und wäre somit unwirksam. Der Arbeitnehmer hätte als Folge einen Anspruch auf die Auszahlung des ganzen Weihnachtsgeldes, selbst wenn er zum Stichtag ausscheidet.

#### Praxistipp:

Trotz der restriktiven Rechtsprechung des BAG bleibt es weiterhin möglich, Mitarbeiter auch dann finanziell zu entlohnen, wenn diese bis zu einem bestimmten Zeitpunkt im Unternehmen bleiben. In einem solchen Fall ist dem Arbeitgeber zu raten, den Bonus an einen erreichten Unternehmenserfolg anzuknüpfen und nicht mit dem Weihnachtsgeld zu vermischen.

## Schwerpunktthema

### Rücksichtnahme auf alleinerziehende Arbeitnehmer



von **Eva-Maria Bendick**  
Rechtsanwältin

Das Kind ist krank, die Kita schließt, die freundliche Nachbarin ist verreist, die Großeltern sind nicht erreichbar. Diesen Alltagspagat zwischen Job und Kind zu bewältigen ist selbst für Eltern-Duos alles andere als ein Kinderspiel. Wenn nun der Arbeitnehmer auch noch alleinerziehend ist und sein Kind keiner dritten Person anvertrauen kann, kann dies leicht ein Chaos zur Folge haben.

In Zeiten des Fachkräftemangels ist der Arbeitgeber daher angehalten auf solche Situationen Rücksicht zu nehmen. Zwar genießen Alleinerziehende, anders als Schwangere und Schwerbehinderte, keinen besonderen gesetzlichen Schutz. Ein paar Privilegien kommen Ihnen aber dennoch zu.

**Grundsätzlich gilt:** Wenn der Arbeitgeber eine Ermessensentscheidung trifft, muss er auch die besonderen Belange des alleinerziehenden Arbeitnehmers berücksichtigen. Typische Fälle hierfür sind beispielsweise die Versetzung, die Verlängerung der Elternzeit oder die Anordnung von Mehrarbeit. Stehen Überstunden an, so muss der Chef bei seiner Auswahlentscheidung auch auf Alleinerziehende Rücksicht nehmen, die eventuell noch ihre Kinder aus dem Kindergarten holen müssen. Ähnlich sieht es bei Urlaubsentscheidungen aus, bei denen der Arbeitgeber die Schul- und Kitazeiten mitberücksichtigen muss.

## Das Kind des Arbeitnehmers ist erkrankt

Besonders heikel wird es für viele alleinerziehende Arbeitnehmer, wenn ihr Kind unerwartet erkrankt. Wer übernimmt dann die Betreuung?

Sofern keine andere Person im Haushalt lebt, die die Betreuung des Kindes übernehmen kann, eröffnet § 616 BGB den Eltern die Möglichkeit, unter Weiterzahlung der Vergütung kurzfristig zur Betreuung zu Hause zu bleiben. Im Normalfall wird jedoch nur eine bezahlte Freistellung von wenigen Tagen als gerechtfertigt angesehen werden können. Bei einem Kind unter 8 Jahren hat das Bundesarbeitsgericht einen Zeitraum von 5 Tagen als zulässig angesehen.

Sofern im Haushalt des Alleinerziehenden keine andere Person die Betreuung des Kindes übernehmen kann und das Kind unter 12 Jahren alt ist, steht Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkasse darüber hinaus gemäß § 45 SGB V die Möglichkeit zu sich unbezahlt vom Arbeitgeber freistellen zu lassen. Alleinerziehende können sich hierdurch bis zu 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr von ihrem Arbeitgeber unbezahlt freistellen lassen.

## Reduzierung der Arbeitszeit

Eine Möglichkeit, den Spagat zwischen Job und Kind zu bewältigen, sehen viele alleinerziehende Arbeitnehmer in der Reduzierung ihrer Arbeitszeit. So kann der einzelne Arbeitnehmer die Verringerung seiner Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber verlangen, sofern der Arbeitnehmer länger als sechs Monate in dem Betrieb gearbeitet hat und der Betrieb selbst mehr als 15 Arbeitnehmer fasst.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet diesem Wunsch seines Angestellten innerhalb von drei Monaten nachzukommen, sofern er nicht seinerseits betriebliche Gründe geltend macht, die dem Wunsch seines Arbeitnehmers auf ein verringertes Arbeiten entgegenstehen.

Ein solcher betrieblicher Grund wäre insbesondere dann gegeben, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursachen würde.

Andererseits ist ein solcher betrieblicher Grund zu verneinen, wenn der Arbeitgeber die ausfallende Arbeitszeit durch die Einstellung einer Teilzeitkraft ausgleicht.

**Achtung:** Hat der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit nicht innerhalb eines Monats abgelehnt, so gilt diese dem Wunsch des Arbeitnehmers entsprechend festgelegt.

## Jobsharing

Neben der klassischen Teilzeitarbeit haben viele alleinerziehende Arbeitnehmer das Modell des Jobsharings für sich entdeckt. Hiernach können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich einen Arbeitsplatz teilen. Die Arbeitnehmer entscheiden selbstständig und eigenverantwortlich über die Aufteilung der vorgesehenen Arbeitszeit sowie des Arbeitsinhalts. Diese Arbeitsplatzteilung ermöglicht vielen Arbeitnehmern eine erhöhte zeitliche Flexibilität, wodurch auch einmal auf den Kita-Ausfall kurzfristig reagiert werden kann. Darüber hinaus zeigen Statistiken, dass die sog. Job-Sharer viel motivierter und produktiver arbeiten sollen, da diese ihre Aufgaben nach ihren jeweiligen Stärken und Schwächen aufteilen können.

## Praxistipp:

Die Art und Weise, wie solche Regelungen im Einzelfall ausgestaltet werden können, kann von Job zu Job und von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich ausgestaltet werden. Es ist den Beteiligten aber zu raten, die entsprechende Vereinbarung schriftlich zu fixieren. Zwar sind auch mündliche Vereinbarungen gültig und bindend, schwierig wird es aber dann, wenn sich eine der Parteien nicht mehr an die entsprechende Regelung zu erinnern vermag oder diese im Konfliktfall sogar bestreitet.

In einer solchen schriftlichen Vereinbarung kann auch geregelt werden, wie lange die konkrete Regelung tatsächlich zwischen den Parteien Wirkung entfalten soll. Insbesondere Personalern kann eine solche Regelung mehr Planungssicherheit geben.

## Aktuelle Entscheidungen

**I. Befristung eines Arbeitsverhältnisses zur Deckung eines dauerhaften Personalbedarfs ist unzulässig**

**Inhouse-Seminartipp:**

Es verstößt gegen Europäisches Recht, wenn die Befristung eines Arbeitsverhältnisses der Deckung eines dauerhaften Personalbedarfs dient. Das gilt jedenfalls dann, wenn keine zulässige Höchstdauer und Höchstzahl für solche Befristungen festgelegt sind.



### » Arbeitszeit und Entgelt flexibel gestalten

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

**EuGH, Urteil vom 14. September 2016 - C-16/15**

#### Der Fall:

Die Klägerin war von Februar 2009 bis Juni 2013 aufgrund von acht befristeten Arbeitsverträgen ununterbrochen für ein Krankenhaus in Spanien als Krankenschwester tätig. Die Befristung wurde jeweils mit dem Hinweis "Ausführung bestimmter zeitlich begrenzter, konjunktureller oder außerordentlicher Dienste" gerechtfertigt.

Die Klägerin meint, die Befristungen hätten nicht der Deckung eines konjunkturellen oder außerordentlichen Bedarfs der Gesundheitsdienste gedient. Sie sei mit Daueraufgaben betraut gewesen. Das mit der Klage befasste nationale Gericht setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob die spanische Regelung, die die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge im Bereich der Gesundheitsdienste zulässt, gegen die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge verstößt. Der EuGH bejahte dies.

#### Die Lösung:

Das Unionsrecht steht einer nationalen Regelung entgegen, die die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge zur Deckung eines zeitweiligen Personalbedarfs ermöglicht, obwohl dieser Bedarf in Wirklichkeit ständig besteht.

Nach europäischem Recht müssen die Mitgliedstaaten zur Verhinderung eines missbräuchlichen Umgangs mit Befristungen gesetzlich mindestens einen der drei folgenden Punkte durch ein Mittel ihrer Wahl regeln:

- sachliche Gründe, die die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen,
- die insgesamt maximal zulässige Dauer, für die solche aufeinanderfolgenden Verträge geschlossen werden können, und
- die zulässige Zahl ihrer Verlängerungen.

Die spanische Regelung sieht keine Beschränkung zur Dauer oder Zahl der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge vor. Daher kommt nur eine Rechtfertigung der Befristung durch einen Sachgrund in Betracht. Die hier vom Krankenhaus angeführte vorübergehende Vertretung eines Arbeitnehmers zur Deckung eines zeitweiligen Bedarfs kann zwar einen sachlichen Grund darstellen. Solche Verträge können aber nicht für ständige und dauerhafte Aufgaben verlängert werden, die zur normalen Tätigkeit des festen Krankenhauspersonals gehören.

Der sachliche Grund muss also die Erforderlichkeit der Deckung eines zeitweiligen und nicht eines ständigen Bedarfs konkret rechtfertigen können.

#### Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist zu spanischem Recht ergangen. Die Rechtslage in Deutschland dürfte wohl europarechtlich unbedenklich sein:

- § 14 Absatz 2 TzBfG regelt die maximal zweijährige Befristung von Arbeitsverträgen, sofern zwischen den Parteien zuvor kein Arbeitsverhältnis bestanden hat.
- § 14 Absatz 1 TzBfG regelt die sogenannte Befristung von Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund. Ausdrücklich genannt ist in § 14 Absatz 1 Ziffer 1 TzBfG die Befristung wegen vorübergehenden Bedarfs. Dieser Sachgrund schließt eine Befristung zur Erledigung von Daueraufgaben gerade aus. Zwar kann auch eine Befristung zur Vertretung (§ 14 Absatz 1 Ziffer 3 TzBfG) gerechtfertigt sein, selbst wenn wegen der zeitweisen Abwesenheit von Mitarbeitern, etwa wegen Urlaubs oder Krankheit, im Betrieb ein dauerhafter Vertretungsbedarf besteht. Der einzelne Vertretungsbedarf für den konkret zu vertretenden Mitarbeiter ist aber gerade kein Dauertatbestand und deshalb auch europarechtlich wohl unbedenklich.

## II. Lohnanspruch trotz Beschäftigungsverbot?

### Seminartipp:

Kann eine schwangere Arbeitnehmerin auch dann

Arbeitsvergütung verlangen, wenn sie bereits ab dem ersten Tag eines neu begründeten Arbeitsverhältnisses wegen eines Beschäftigungsverbots ihre Arbeitsleistung nicht erbringen kann?

**LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30. September 2016 - 9 Sa 917/16 - nicht rechtskräftig**



» **Krankheit im Arbeitsverhältnis**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

**Der Fall:**

Die Klägerin und der Beklagte schlossen im November 2015 einen Arbeitsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis am 1.1.2016 beginnen sollte. Im Dezember 2015 stellte der behandelnde Arzt bei der Klägerin eine Risikoschwangerschaft fest und sprach ein Beschäftigungsverbot aus. Die Klägerin konnte deshalb ab dem 1.1.2016 keine Arbeitsleistungen erbringen. Sie verlangte dennoch unter Berufung auf § 11 MuSchG die Zahlung des Lohns, den sie bei Arbeitsaufnahme ab Januar 2016 erhalten hätte.

**Die Lösung:**

Die Klage hatte beim LAG Erfolg. Die Klägerin hat gegen den Beklagten aus § 11 MuSchG einen Anspruch auf die geforderten Beträge. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten setzt - anders als bei bloßer Arbeitsunfähigkeit in den ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Absatz 3 EFZG) - keine vorherige Arbeitsleistung oder eine Mindestzeit des Bestehens des Arbeitsverhältnisses voraus. Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten ist lediglich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses und das Unterbleiben von Arbeit allein aufgrund eines Beschäftigungsverbots.

Arbeitgeber werden hierdurch auch nicht unverhältnismäßig belastet, weil sie die zu leistenden Beträge aufgrund des Umlageverfahrens erstattet erhalten.

**Hinweis für die Praxis:**

Die Klägerin hätte sogar Anspruch auf Arbeitsvergütung gehabt, wenn sie zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages gewusst hätte, dass sie schwanger war und einem Beschäftigungsverbot unterliegen wird. Eine unzulässige Täuschung durch Unterlassen der Mitteilung der Schwangerschaft bzw. der gesundheitlichen Beeinträchtigung im Bewerbungsverfahren liegt nicht vor.

---

**III. Änderungen für neue Arbeitsverträge seit 01.10.2016**

Ausschluss- und Verfallklauseln müssen in neuen Arbeitsverträgen seit dem 01.10.2016 anders gefasst werden. § 309 Nr. 13 BGB wurde mit Wirkung zum 01.10.2016 geändert. Unwirksam ist danach in AGB eine Bestimmung, durch die Anzeigen oder Erklärungen, die dem Arbeitgeber gegenüber abzugeben sind, an eine strengere Form als die Textform gebunden werden.

**Seminartipp:**



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

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

§ 309 Nr. 13 BGB wurde mit Wirkung zum 1.10.2016 geändert. Unwirksam ist danach in AGB eine Bestimmung, durch die Anzeigen oder Erklärungen, die dem Verwender (= Arbeitgeber) gegenüber abzugeben sind, an eine strengere Form als die Textform gebunden werden.

**Das bedeutet,** dass Ausschlussklauseln, die eine Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis vorsehen, nur noch an die Textform gebunden werden können und nicht, wie früher üblich, an die rechtzeitige schriftliche (mit Unterschrift) Geltendmachung von Ansprüchen.

Textform bedeutet, dass die Geltendmachung auch ohne Unterschrift möglich ist, also etwa durch Mail, WhatsApp, Twitter, Fax oder Schreiben ohne Unterschrift.

**Aber:**

- Wirksam bleiben tarifliche und betriebsverfassungsrechtliche Ausschlussklauseln, die die Schriftform vorsehen, da Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen keine AGB's darstellen und nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB nicht der Inhaltskontrolle unterliegen.

- Wirksam bleiben auch zweistufige Ausschlussklauseln, nach denen Ansprüche innerhalb einer weiteren Frist gerichtlich geltend gemacht werden müssen.
- Wirksam bleiben auch "alte" Ausschlussklauseln, die in "Altarbeitsverträgen", abgeschlossen bis zum 30.9.2016, enthalten sind.

#### IV. Massentlassung - Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat

Ein Arbeitgeber darf das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG als beendet ansehen, wenn der Betriebsrat keine weitere Verhandlungsbereitschaft über Maßnahmen zur Vermeidung oder Einschränkung von Massentlassungen erkennen lässt.

**BAG, Urteil vom 22. September 2016 - 2 AZR 276/16**

##### Der Fall:

Die Beklagte erbrachte Dienstleistungen an Flughäfen. Ihre einzige Auftraggeberin kündigte sämtliche Aufträge zu Ende März 2015. Nach dem Scheitern von Interessenausgleichsverhandlungen im Dezember 2014 leitete die Beklagte ein Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG ein und entschied Ende Januar 2015, ihren Betrieb zum 31. März 2015 stillzulegen.

Nach Erstattung einer Massentlassungsanzeige (§ 17 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 3 KSchG) kündigte sie alle Arbeitsverhältnisse. Die Beklagte entschloss sich, erneut Kündigungen zu erklären, nachdem einige Kündigungsschutzklagen wegen vermeintlicher Mängel im Verfahren nach § 17 KSchG erstinstanzlich erfolgreich gewesen waren.

Sie leitete im Juni 2015 ein weiteres Konsultationsverfahren ein und beriet mit dem Betriebsrat über eine mögliche "Wiedereröffnung" des Betriebs. Eine solche kam für sie allenfalls bei einer Absenkung der bisherigen Vergütungen in Betracht. Der Betriebsrat ließ keine Bereitschaft erkennen, an entsprechenden Maßnahmen mitzuwirken. Daraufhin kündigte die Beklagte - nach einer erneuten Massentlassungsanzeige - die verbliebenen Arbeitsverhältnisse vorsorglich ein zweites Mal.

Die Klägerin hat sich fristgerecht gegen beide Kündigungen gewandt und hilfsweise einen Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG) verlangt. Das Landesarbeitsgericht hat beide Kündigungen für unwirksam erachtet.

##### Die Lösung:

Die Revision der Beklagten hatte beim BAG nur teilweise Erfolg.

- Die erste Kündigung ist gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG in Verbindung mit § 134 BGB nichtig. Die Beklagte hat in der diesbezüglichen Massentlassungsanzeige den Stand der Beratungen mit dem Betriebsrat nicht korrekt dargelegt.
- Hingegen ist die zweite Kündigung wirksam. Die Beklagte hat das erforderliche Konsultationsverfahren auch unter Beachtung der unionsrechtlichen Vorgaben ordnungsgemäß durchgeführt. Sie hat dem Betriebsrat alle erforderlichen Auskünfte erteilt, um auf ihren Entschluss, an der Betriebsstilllegung festzuhalten, einwirken zu können. Die Beklagte durfte die Verhandlungen als gescheitert ansehen. Die zweite Kündigung war auch nicht aus anderen Gründen unwirksam.
- Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Nachteilsausgleich. Die Beklagte hat den Betriebsrat ordnungsgemäß über die beabsichtigte Betriebsstilllegung unterrichtet und nach dem Scheitern ihrer Verhandlungen die Einigungsstelle angerufen. Sie hat damit im Sinne von § 113 Abs. 3 BetrVG einen "Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht".

##### Inhouse-Seminartipp:



##### » Umstrukturierung im und von Unternehmen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## 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. Menschen 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 Funke Wahrheit dahinter steckt oder es sich schlicht um einen Irrtum handelt.

### Mythos Nr. 4:

#### Psychische Arbeitsbelastung führt zu psychischen Erkrankungen

Insbesondere Krankenkassen berichten von gestiegenen Fallzahlen bei den psychischen Erkrankungen und verweisen in dem Zusammenhang oft auch auf die schwieriger gewordenen Arbeitsbedingungen. Oft wird dieses dann auf die Formel verkürzt, dass psychische Belastung zu psychischer Erkrankung führt. Auch wenn in beiden Phänomenen das Wort "psychisch" vorkommt, ist der Zusammenhang nicht automatisch gegeben. Kurz gefasst kann man sagen, dass psychische Arbeitsbelastung zu Stress führt und Stress das Risiko (!) für eine psychische Erkrankung erhöht. Aber eine psychische Erkrankung kann auch durch andere Faktoren ausgelöst werden und Stress erhöht generell das Risiko für Erkrankungen. So auch für viele somatische Erkrankungen wie z. B. Rückenschmerzen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen des Verdauungssystems und sogar Infektionskrankheiten. Generell kann man sagen, dass die meisten Krankheiten durch viele Faktoren beeinflusst werden und nicht alle kontrolliert werden können. Ein wichtiger Faktor in der Pathogenese ist aber der Faktor Stress, der oft wesentlich durch die Arbeitsbedingungen, d.h. auch durch die psychische Arbeitsbelastung bestimmt wird.

Psychische Arbeitsbelastung führt nicht nur zu Stress, sondern zu Ermüdung und ermüdungsähnlichen Zuständen (Monotonie, verminderte Wachsamkeit und psychische Sättigung), welche keinen unmittelbaren Bezug zur Gesundheit haben, aber einen deutlichen Bezug zur Leistungsfähigkeit und Unfall- sowie Fehlerrisiken bergen.

---

## Wie Sie psychische Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz reduzieren



Nahezu Jahr für Jahr steigen die krankheitsbedingten Fehlzeiten, die leider häufig von den Gegebenheiten am Arbeitsplatz beeinflusst werden. Angefangen von Termindruck, über immer komplexer werdende Arbeitsfelder bis hin zu Mobbing, kann die „Arbeit“ dazu beitragen, dass wir krank werden. Natürlich hat niemand daran ein Interesse. Auch der Arbeitgeber nicht.

Daher verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz ihn, durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind - auch Gefährdungsbeurteilung genannt - um eine Gesundheitsgefährdung zu unterbinden bzw. zu minimieren. Dabei sind natürlich auch psychische Belastungen der Arbeit zu berücksichtigen, wie z.B. Arbeitsintensität, Dauer und Lage der Arbeitszeit oder auch die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz. Nicht nur körperliche Belastungen können gesundheitsgefährdend sein, sondern auch ausgeprägte psychische Belastungen. Wird der Zeit- oder Leistungsdruck zu stark oder die unglücklich geplante Schichtarbeit zu stressig, kann dies gesundheitsbeeinträchtigende Wirkungen haben.

Wobei jedem klar sein sollte, dass eine Arbeit ohne jegliche psychische Belastung nicht denkbar und erstrebenswert ist – genauso wenig, wie es ohne körperliche Beanspruchung geht.

D.h. es muss ein Rahmen gefunden werden, in dem sich die konkrete Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bewegen kann. Dabei sind nicht nur Arbeitgeber gefragt, sondern auch Betriebs-/Personalräte, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die Vorgehensweise sollte vorab konkret geplant werden:

- Methoden und Instrumente zur Ermittlung/Beurteilung festlegen
- Wie soll im Falle eines Maßnahmenbedarfs, die Entwicklung, Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle

erfolgen?

- Erprobung vorab in Teilbereichen
- Einbeziehen von Beschäftigten

Anschließend empfiehlt sich laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Leitung des GDA Arbeitsprogramms Psyche) folgender Handlungsleitfaden:

### **1. Tätigkeiten/Bereiche festlegen, die beurteilt werden sollen**

Dazu können Einheiten gebildet werden, die in Bezug auf die psychische Belastung gleichartig sind, z.B.:

- Arbeitsplatz-, Tätigkeits- oder Berufsgruppen
- Arbeits- oder Organisationsbereiche

### **2. Psychische Belastung der Arbeit für den Bereich/die Tätigkeit ermitteln**

Zusammentragen von Informationen, z.B. durch:

- standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen
- Beobachtung fachkundiger Personen/Beobachtungsinterviews mit Beschäftigten
- moderierte Analyseworkshops

### **3. Beurteilung der psychischen Belastung der Arbeit**

- Sind Maßnahmen erforderlich und welche können dies sein
- Technik, Arbeitsmedizin, Hygiene und sonstige arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen
- Nutzung von Instrumenten, die Kriterien/Schwellenwerte für gesundheitlich relevante Ausprägungen der erfassten psychischen Belastung enthalten
- Nutzung betriebsinterner bzw. externer empirischer Vergleichswerte
- Beurteilung im Workshop (Beschäftigte, Führungskräfte, Betriebsrat, Experten)

### **4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen**

- abgeleitet aus den Ergebnissen der Beurteilung und nachvollziehbar begründet
- Gefährdung für das Leben und die Gesundheit soll möglichst gering gehalten bzw. vermieden werden.
- Die von der Belastung ausgehenden Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen.
- Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen.
- Maßnahmen sind zu bevorzugen, die sich auf Verhältnisse (Organisation, Struktur, Prozesse, Tätigkeiten) beziehen.
- Maßnahmen die auf das Verhalten der Beschäftigten abzielen sind nachrangig.
- Maßnahmen, betreffen häufig arbeitsplatzübergreifende Handlungsfelder wie Arbeitsorganisation oder soziale Beziehungen, bei der Umsetzung müssen Auswirkungen/Verschiebungen auf andere Arbeitsbereiche berücksichtigt werden.
- Prioritäten setzen - sowohl hinsichtlich der Terminierung als auch der Dringlichkeit!

### **5. Wirksamkeitskontrolle**

- Beurteilung, ob sich die psychische Belastungssituation nach Umsetzung der Maßnahmen wie gewünscht verändert hat
- Angemessene Fristen und nachvollziehbare Vorgehensweisen einhalten
- Beschäftigte und Führungskräfte dazu befragen (ggf. in Workshops)
- Manche Maßnahmen zeigen erst mittel- oder langfristig Wirkung, dies ist bei den Kontrollen zu berücksichtigen
- Fällt die Wirksamkeitskontrolle negativ aus, sind weitergehende Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um die Gefährdung zu reduzieren

### **6. Aktualisierung und Fortschreibung**

- Die Aktualität der Gefährdungsbeurteilung muss in regelmäßigen Abständen überprüft werden.
- Sie muss aktualisiert werden, wenn sich die Gegebenheiten geändert haben (z.B. durch Veränderung der Arbeitsbedingungen, Restrukturierung, neues technisches Gerät, Fluktuation, Beschwerden, Gesundheitsbeeinträchtigungen, neue Arbeitsschutzvorschriften).

## 7. Schriftliche oder elektronische Dokumentation

- Dazu sind alle Betriebe gesetzlich verpflichtet.
- Entsprechend der GDA Leitlinie muss die Dokumentation mindestens enthalten: Beurteilung der Gefährdungen, Festlegung und Terminierung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen, Durchführung der Maßnahmen, Überprüfung der Wirksamkeit, Datum der Erstellung).

Weitere Informationen und Handlungshilfen zum GDA-Arbeitsprogramm Psyche „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“:

Arbeitsprogramm Psyche: Stress reduzieren - Potenziale entwickeln

### Inhouse-Seminartipp:



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

### Unsere Referentin:

[Dr. med. Monika Nitsch-Kirch](#)

Fachärztin für Arbeitsmedizin und allgemeine Medizin

## Der besondere Seminartipp

### Aktuelles Tagesseminar zu rechtlichen Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht



#### Personal Aktuell 2017

#### Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

Auf den Gebieten des Arbeits-, Betriebsverfassungs- und Sozialrechts gibt es regelmäßig rechtliche Neuerungen durch Gesetzesänderungen und Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Diese Neuerungen haben z. T. einen erheblichen Einfluss auf die tägliche Arbeit im Personalbereich. Sie erhalten einen Überblick über den aktuellen rechtlichen Stand und zukünftig zu erwartende Entwicklungen.

Unsere beiden langjährigen Referenten sind Experten auf den Gebieten des Arbeits- und Sozialrechts und stellen die oft komplizierten Zusammenhänge verständlich, praxisbezogen und abwechslungsreich dar. Für viele Führungskräfte und qualifizierte Mitarbeiter ist diese kompakte Tagesveranstaltung daher schon zur festen Institution geworden.

» **Nutzen Sie Ihren Vorteil mit unserem Rabatt, wenn mehr als eine Person pro Betrieb teilnimmt!**

» **Weitere Details und Termine zum Seminar ...**

#### Teilnehmerstimme aus dem Vorjahr:

»Arbeitsrecht ist nicht trocken! Wer etwas lernen will und trotzdem mit Freude Wissen aufnehmen will, muss das Seminar besuchen. Locker und trotzdem ernsthafte Wissensvermittlung!«

**Hinweis: Der Themenplan wird fortlaufend ergänzt und an die Rechtsentwicklung angepasst.**

## Praxistipp

**Welches Idealbild von Arbeit haben Sie? Testen Sie's!**



Keine Frage, die Arbeitswelt ändert sich rasant, IT-Systeme übernehmen Dienstleistungen, dank der Vernetzung kann man mittlerweile überall arbeiten, viele Arbeiten werden automatisiert und von Maschinen übernommen. Aber ist das wirklich das, was die Beschäftigten auch wollen? Was ist den Mitarbeitern wirklich wichtig und welche Wertvorstellungen stehen dahinter? Will man den Wandel der Arbeitswelt bewusst gestalten, sollte man die Wünsche und Ansprüche der Beschäftigten exakt kennen.

Im Rahmen der „Studie Wertewelten Arbeiten 4.0“ wurden 1.200 Menschen auf Basis des Mikrozensus 2013 befragt, wie sie die heutige Arbeitswelt erleben und welche Arbeitswelt sie sich für die Zukunft wünschen. Diese Auswertung macht tieferliegende Wertvorstellungen, das Idealbild von Arbeit und die Stärken bzw. Schwächen unserer Arbeitswelt aus Sicht der Erwerbstätigen deutlich.

Einmal mehr hat sich gezeigt, dass die Ansprüche an Arbeit extrem unterschiedlich sind, unabhängig von der Ausbildung bzw. dem Einkommen der Betroffenen. Was für den Einen erstrebenswert ist, wird von dem Anderen kategorisch abgelehnt. Die Wahrnehmung und Bewertung Einzelner weichen also sehr stark voneinander ab, sowohl was die Vergangenheit, Gegenwart als auch Zukunft angeht.

In der Studie werden insgesamt sieben Wertewelten unterschieden, denen man die Sichtweisen der Beschäftigten zuordnen kann:

1. **Sorgenfrei von der Arbeit leben können:** Fortschreitende Entfernung der Arbeitswelt von der eigenen Idealvorstellung
2. **Den Wohlstand hart erarbeiten:** Trotz individueller Anstrengung wird nicht immer die entsprechende Anerkennung erlebt
3. **Engagiert Höchstleistungen erzielen:** Persönliche Erfolge werden als das Ergebnis individueller Anstrengung gesehen
4. **Sich in der Arbeitswelt selbst verwirklichen:** Die zunehmende Individualisierung der Arbeitswelt wird begrüßt
5. **In einer starken Solidargemeinschaft arbeiten:** Der Zusammenhalt unter solidarischen Kollegen wird oft vermisst
6. **Balance zwischen Arbeit und Leben finden:** Arbeit, Familie und Selbstverwirklichung sollen zusammengebracht werden
7. **Sinn außerhalb der Arbeit suchen**

Und wirklich zufrieden mit ihrer Arbeitssituation scheinen die Deutschen nicht zu sein, lediglich ein Fünftel fühlt sich dem persönlichen Idealbild von Arbeit bereits nah, mehr als die Hälfte weit davon entfernt.

Was die Zukunft angeht, sind die Arbeitnehmer allerdings optimistischer. Fast die Hälfte der Befragten glaubt, dass die eigene Arbeitssituation 2030 nah am eigenen Idealbild liegen wird und sieht durchaus Mitgestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeiten.

Sowohl Arbeitgeber als auch Politik und Gesellschaft sind also gefragt, stärker auf die individuellen Wertewelten in Inhalt und Ansprache einzugehen, um eine Arbeitswelt zu schaffen, die den Vorstellungen der Beschäftigten entspricht. Denn Zufriedenheit im Job, ist eine Grundvoraussetzung für engagierte und motivierte Mitarbeiter.

**Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales "Wertewelten Arbeiten 4.0"**

Welche Idealvorstellung von Arbeit Sie haben, erfahren Sie durch dieses [Online-Tool](#)

**Inhouse-Service**

**Mit dem Betriebsrat an einem Strang ziehen!**



von **Heike Holtmann**  
Ass. jur. und Mediatorin

Und zwar in die richtige Richtung. Und am besten von Anfang an - wobei es auch in diesem Bereich nie zu spät ist für eine verständiges und kooperatives Miteinander. Zum Wohle der Arbeitnehmer und des Unternehmens! So steht es auch als Leitbild im Betriebsverfassungsgesetz: das Gebot der "Vertrauensvollen Zusammenarbeit".

Aber was genau bedeutet das noch mal - Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit?

### **Wille des Gesetzgebers**

Geht man von der Wortbedeutung aus, steckt darin erst einmal „Vertrauen“ - also die Basis allen sozialen, menschlichen und auch wirtschaftlichen Erfolgs. Vertrauensvoll ist die Zusammenarbeit, wenn jeder dem anderen trauen und dessen Worten Glauben schenken kann. Schon die Wortwahl zeigt, dass Treu und Glauben (nach § 242 BGB) das Verhalten der Businesspartner prägen soll. Grundbedingung jeder vertrauensvollen Zusammenarbeit sind „Ehrlichkeit und Offenheit“ (Richardi BetrVG § 2 Rn. 14). Das BetrVG fordert also zusammengefasst eine **partnerschaftliche Zusammenarbeit und konsensorientierte Dialogbereitschaft** - auch in schwierigen Konfliktlagen und bei erheblichen Interessengegensätzen. Die unterschiedlichen Interessen und Spannungen sollen durch vertrauensvolle Zusammenarbeit ausgeglichen werden, so dass sich die Anrufung der Einigungsstelle oder des Arbeitsgerichts möglichst erübrigt.

### **Ziele und Konkretisierungen - die Theorie**

Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist Auslegungsregel für alle Bestimmungen des BetrVG und enthält eine **unmittelbar verpflichtende Rechtsnorm**, begründet aber keine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte über die im BetrVG bestimmten Fälle hinaus. Es richtet sich nicht nur an den Betriebsrat als Gremium, sondern auch an die einzelnen Mitglieder des Betriebsrats, soweit es um das Verhältnis zum Arbeitgeber geht.

Arbeitgeber und Betriebsrat sind zum **fairen Umgang miteinander**, zu gegenseitiger **Ehrlichkeit und Offenheit** verpflichtet („guter Stil“). Mögliche Konflikte sollen frühzeitig erkannt und bereinigt werden, wobei stets das „Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs“ als gemeinsames Ziel anzustreben ist.

Konkretisierungen und Ergänzungen des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit finden sich in verschiedenen anderen Vorschriften des BetrVG:

- Regelmäßige monatliche Besprechungen, § 74 Abs. 1 S. 1 BetrVG
- Verhandlungspflicht bei Meinungsverschiedenheiten, § 74 Abs. 1 S. 2 BetrVG
- Friedenspflicht, § 74 Abs. 2 S. 1 und 2 BetrVG
- Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb § 74 Abs. 2 S. 3 BetrVG

### **Folgerungen für die Praxis - die Realität**

In einigen Betrieben mag es gelingen, sich an den Zielen des Gebots zu orientieren und tatsächlich vertrauensvoll miteinander umzugehen. Oftmals aber ist der Umgang **eben nicht von Fairness, Respekt, Ehrlichkeit und Offenheit geprägt**, d.h. der gesetzgeberische Wille für die Umsetzung in der Praxis bleibt bloße Theorie. Das muss aber nicht so sein, wenn Sie sich mit einer entsprechenden Haltung und Wertschätzung für die Position des jeweils anderen begegnen und die Grundregeln des Miteinanders akzeptieren und einhalten!

Ein **gemeinsames Inhouse-Seminar** mit Teilnehmern sowohl von Seiten des Betriebsrats wie auch von Seiten des Arbeitgebers (Geschäftsführung, Personalabteilung o.a.) ist eine gute Gelegenheit, noch einmal zu reflektieren, wie die Zusammenarbeit grundsätzlich funktioniert oder auch gezielt bereits entstandene oder schwelende Konflikte anzugehen oder Differenzen bei Sachthemen.

**So wie beim Inhouse-Seminar zum Thema „Tendenzbetrieb“ im Mai 2016 in Essen die Teilnehmer begeistert beschreiben, was Ihnen besonders gefallen hat:**

- *"Vielen Dank für Ihre Geduld. Sowohl der fachliche Input als auch die **Mediation** waren für unsere Arbeit sehr hilfreich."*
- *"Der Dozent war fachlich besonders gut geeignet und das Seminar war sehr gut vorbereitet."*

- "Meine speziellen Fragestellungen konnten geklärt werden. Das Seminar war sehr individuell."
- "Die Möglichkeit, offene Punkte, die bereits zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat aufgetreten sind, mit einem **neutralen Dritten** zu besprechen, das hat mir besonders gefallen."
- "Hoher Praxisbezug!"
- "Die Fälle aus dem eigenen Betrieb wurden bearbeitet. Die kompetente Darstellungsform des Referenten war sehr gut."
- "Der Referent hat zwischen Arbeitgeber-Teilnehmern und Betriebsratsmitgliedern gut vermittelt."



Lassen Sie sich unterstützen in Ihrer täglichen Arbeit und Ihren speziellen Fragestellungen - durch unseren Inhouse-Service und unsere erfahrenen Referenten.

• Zum Beispiel mit einem Workshop zum » **Umgang mit Konflikten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.**

• Sollten die Fronten bereits stark verhärtet sein und die Zusammenarbeit lähmen, bietet sich auch ein Workshop an mit dem Ziel » **Wege aus der Konfrontation** zu finden.

• Oder Sie befassen sich gemeinsam mit einem spezifischen Sach- oder Rechtsthema, wie etwa mit der » **Arbeit im Wirtschaftsausschuss: Rechte und Pflichten der Betriebspartner.**

» **Schreiben Sie uns!**

**Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

## Aktuelle Seminare



» **Symposium: Gesundheit am Arbeitsplatz - Aktuell Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung in Unternehmen**  
22.11.2016 - 23.11.2016 Berlin  
» **Jetzt anmelden!**

» **Der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers**  
18.11.2016 - 18.11.2016 Dortmund

» **Demografie - Altern ist Zukunft**  
15.11.2016 - 18.11.2016 Dortmund  
25.04.2017 - 28.04.2017 Traben-Trarbach/Mosel  
27.06.2017 - 30.06.2017 Feldafing/Starnberg. See  
10.10.2017 - 13.10.2017 Timmendorfer Strand

» **Führungskompetenz erweitern Schwierige Führungssituationen erfolgreich meistern**  
05.12.2016 - 06.12.2016 Münster

» **Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit**  
28.11.2016 - 29.11.2016 Mainz

» **Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis**  
15.11.2016 - 18.11.2016 Wiesbaden  
30.05.2017 - 02.06.2017 Hamburg  
10.10.2017 - 13.10.2017 Konstanz/Bodensee



Foto: Wiesbaden Marketing GmbH

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

### 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 Hobbys 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 Fünftagewoche 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**

## Kontakt & Impressum

### Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto: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](mailto:info@personal.poko.de)

» [www.personal.poko.de](http://www.personal.poko.de)

### Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 02.11.2016