

## INHALT

### Frage des Monats

- » Sind Arbeitnehmer zu Überstunden verpflichtet?

### Schwerpunktthema

- » Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - eine Reform?

### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristungen
- » II. Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit
- » III. Urlaubsanspruch vererbbar?
- » IV. Fristlose Kündigung eines LKW-Fahrers wegen Drogenkonsums

### Wissenswertes

- » Die 7 Mythen zu den psychischen Arbeitsbelastungen
- » Von der dunklen, kalten Jahreszeit und dem täglichen Arbeitsweg
- » Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen

### Der besondere Seminartipp

- » Altersteilzeit - Früher in den Ruhestand

### Praxistipp

- » Das Märchen von den meckernden Deutschen
- » Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz

### Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

### Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Rücksichtnahme auf alleinerziehende Arbeitnehmer

## Liebe Leserin, lieber Leser,



am 01.04.2017 soll es angeblich so weit sein: Die Änderungen im Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung, kurz AÜG, sind beschlossene Sache.

Zentrales Ziel des Gesetzgebers ist es, die Dauer der Einsatzzeiten der ausgeliehenen Arbeiter zu begrenzen, um Missbrauch zu verhindern.

Zukünftig sollen Leiharbeiter nur noch für 18 Monate in einem Betrieb bleiben dürfen und nach neun Monaten den gleichen Lohn erhalten, wie die Stammbeslegschaft.

Welche Neuerungen werden damit für Ihr Unternehmen verbunden sein? Werden durch die gesetzlichen Änderungen alle Schlupflöcher geschlossen?

Lesen Sie dazu den heutigen Kommentar unseres Referenten W. Götting.

Wir wünschen Ihnen eine entspannte Adventszeit.

Ihre Gerlinde Rau  
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung

P.S.: Als **Spezialist für Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht** wissen wir, wie wichtig die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung ist.

Poko ist einer der wenigen Anbieter in Deutschland, der **sowohl Führungskräfte als auch Betriebsräte** schult und dazu mit Erfolg auch die » **gemeinsamen Veranstaltungen** durchführt. Hierauf fokussieren wir unser » **Angebot ab 2017**.

Unser **breites Schulungsspektrum für Führungskräfte** bieten wir Ihnen auch weiterhin an: in speziell auf Ihre firmenindividuellen Herausforderungen zugeschnittenen » **Inhouse-Veranstaltungen**.

## Frage des Monats

**Sind Arbeitnehmer zu Überstunden verpflichtet?**



Laut einer EU-Studie ist Deutschland innerhalb der Europazone das Land, in dem am meisten Überstunden geleistet werden. Im Durchschnitt arbeitet hierzulande jeder Arbeitnehmer fast drei Stunden mehr als er laut Arbeitsvertrag eigentlich soll. So beträgt die vertraglich vereinbarte Wochenzeit durchschnittlich 37,7 Stunden, doch tatsächlich arbeiten die Deutschen im Schnitt 40,4 Stunden pro Woche (Vollzeit).

### **Ob und wenn ja: Unter welchen Umständen ist der Arbeitgeber berechtigt vom Arbeitnehmer Überstunden zu verlangen?**

**Grundsätzlich nein.** Das in § 106 GewO verankerte Weisungsrecht des Arbeitgebers berechtigt diesen nicht dazu vom Arbeitnehmer einseitig Überstunden zu verlangen. Hintergrund ist hierbei, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits im Rahmen des Arbeitsvertrags auf einen bestimmten Stundensatz geeinigt haben. Diese Vereinbarung darf der Arbeitgeber nicht durch die einseitige Anordnung von Überstunden aushöhlen können.

#### **Aber: Keine Regel ohne Ausnahme!**

In den folgenden Fallkonstellationen kann die Aufforderung des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden rechtmäßig sein:

- **Einzelvereinbarung:** Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Vorfeld der konkreten Weisung des Arbeitgebers über Überstunden einigen, kann der Arbeitgeber im Einzelfall die entsprechenden Überstunden anordnen. Eine solche Vereinbarung zwischen den Parteien ist formfrei möglich. Auch mündliche oder stillschweigende Vereinbarungen reichen insofern aus.
- **Arbeitsvertrag:** Auch durch eine spezielle Regelung im Arbeitsvertrag kann der Arbeitgeber berechtigt werden sein, gegenüber dem Arbeitnehmer "einseitig" Überstunden anzuordnen. Da der Arbeitnehmer bei Vertragsunterzeichnung aber genau wissen muss, auf was er sich einlässt, hat die Rechtsprechung in der Vergangenheit strenge Anforderungen an die Wirksamkeit solcher "Überstundenklauseln" festgelegt. So muss unter anderem die Anzahl der im Höchstfall zu leistenden Überstunden schriftlich fixiert werden.
- **Betriebsvereinbarung:** Sofern in dem Unternehmen ein Betriebsrat existiert, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diesen im Rahmen seiner Überstundenplanung "mit ins Boot zu holen". Für die rechtmäßige Anordnung von Überstunden ist der Arbeitgeber in diesem Fall verpflichtet, sowohl die Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers (bspw. in Form einer Vertragsabsprache) als auch das Einverständnis des Betriebsrats (bspw. in Form einer Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede) einzuholen. Liegt eine dieser beiden Voraussetzungen nicht vor, ist eine Überstundenanordnung seitens der Arbeitgeber un wirksam.
- **Tarifvertrag:** Darüber hinaus enthalten viele Tarifverträge Regelungen über die Anordnung von Überstunden.
- **Notfallsituationen:** Auch in sogenannten "Notfallsituationen" ist der Arbeitgeber berechtigt, dem Arbeitnehmer einseitig und ohne Vorankündigung Überstunden anzuordnen. Aber Vorsicht! Notfälle in diesem Sinne sind in der Praxis äußerst selten. Die verspätet eintreffende Warenlieferung oder der plötzlich eintreffende Großauftrag fällt jedenfalls nicht in diese Kategorie.

## Schwerpunktthema

### **Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - eine Reform?**



von **W. Göttling**  
Vors. Richter am LAG a. D.

Der Deutsche Bundestag hat am 21.10.2016 das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verabschiedet, das - nach Beteiligung des Bundesrats - am 01.04.2017 in Kraft treten wird.

Die Kernpunkte des reformierten AÜG's sind neue Regelungen zur Verhinderung rechtsmissbräuchlichen Verhaltens etwa durch den nicht gesetzeskonformen Abschluss von Dienst- oder Werkverträgen, die Regelung des Begriffs "vorübergehende Leiharbeit" in § 1 Abs. 1 AÜG durch die Einführung einer Höchstüberlassungsdauer und ein weiterer Anlauf, den Grundsatz der gleichen Entlohnung und Behandlung (Equal pay und Equal treatment) möglichst effektiv umzusetzen.

Im Einzelnen gelten dann ab dem 01.04.2017 die nachfolgend

aufgezeigten neuen Grundsätze.

## 1. Abgrenzung der Leiharbeit zu Dienst- und Werkverträgen

In der Vergangenheit sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer teilweise im Rahmen vermeintlicher Werkverträge überlassen worden. Der vermeintliche Werkvertragsunternehmer konnte für den Fall, dass diese Konstellation (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung) aufgedeckt wurde, eine Verleiherlaubnis vorhalten. Auf diese konnte er sich berufen und damit die im AÜG vorgesehenen Rechtsfolgen einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung vermeiden. Künftig sollen der vermeintliche Werkvertragsunternehmer und sein Auftraggeber in diesen Fallkonstellationen auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht besser gestellt sein als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt. Hierzu wird vorgesehen, dass die Überlassung des Arbeitnehmers ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen ist. Bei einer gleichwohl erfolgten verdeckten Arbeitnehmerüberlassung wird ebenso wie bei der illegalen Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und Entleiher unterstellt.

Es wird gesetzlich klargestellt, dass der Weiterverleih von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern verboten ist. Wenn bei einem derartigen Fremdpersonaleinsatz weitere Unternehmen ohne arbeitsvertragliche Beziehung zum Leiharbeiter zwischen geschaltet werden und die Überlassungshöchstdauer überschritten ist, keine Verleiherlaubnis besteht oder eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, wird das Arbeitsverhältnis des Leiharbeiters zum Einsatzgeber unterstellt, bei dem die Arbeitsleistung tatsächlich erbracht wird. Schließlich wird flankierend in § 80 Abs. 2 und § 92 Abs. 1 S. 1 BetrVG der Inhalt des bereits bestehenden Informationsrechts des Betriebsrats über den Einsatz von Personen, die nicht im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber des Betriebs stehen, gesetzlich klargestellt und ausdrücklich auf den Einsatz im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen erstreckt.

## 2. Konkretisierung des Begriffs der „vorübergehenden Überlassung“

Zur Kernfunktion der Arbeitnehmerüberlassung soll nach Meinung der Bundesregierung gehören, dass sie vorübergehend erfolgt. Der dauerhafte Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern kann hingegen zu der Verdrängung von Stammarbeiterinnen und Stammarbeitern im Einsatzbetrieb führen. Dem soll künftig gesetzlich entgegengewirkt werden.

Hierzu wird eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten eingeführt. Um die notwendige Flexibilität zu erhalten, ist eine erneute Überlassungsdauer von bis zu 18 Monaten zu demselben Entleiher möglich, wenn Unterbrechungen von mehr als drei Monaten vorliegen. Um die notwendige Flexibilität zu erhalten, kann von der Überlassungshöchstdauer durch Tarifvertrag der Einsatzbranche oder durch eine auf Grund eines Tarifvertrages geschlossene Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgewichen werden. In tarifgebundenen Unternehmen können damit längere Einsätze über 18 Monate hinaus möglich sein. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können in nichttarifgebundenen Unternehmen die tarifvertraglichen Regelungen zur Überlassungshöchstdauer durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen inhaltsgleich übernommen werden.

Sofern der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen enthält, können auch nichttarifgebundene Entleiher davon Gebrauch machen. Allerdings nur bis zu einer Überlassungshöchstdauer von längstens 24 Monaten, wenn der Tarifvertrag keine abweichende Überlassungshöchstdauer für Betriebs- und Dienstvereinbarungen festlegt.

## 3. Die (neuen) Equal pay-Regelungen

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sollen künftig spätestens nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammbeschäftigten gleichgestellt werden. Längere Abweichungen sind allerdings auch künftig möglich, wenn durch Zuschlagstarifverträge sichergestellt wird, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter stufenweise an ein Arbeitsentgelt herangeführt werden, das von den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt wird. Dieses gleichwertige Arbeitsentgelt muss nach spätestens 15 Monaten Einsatzdauer erreicht werden. Dabei muss die stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt spätestens nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen beginnen.

### Es bleibt abzuwarten,

... ob das gesetzgeberische Ziel erreicht werden kann, berufliche Sicherheit ebenso wie einen fairen Lohn für die Leiharbeiter zu schaffen. Der Gesetzgeber bezweckt, die Arbeitnehmerüberlassung auf ihre Kernfunktion als Instrument zur zeitlich begrenzten Deckung des Arbeitskräftebedarfs hin zu orientieren. Außerdem sollen die Stellung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gestärkt und die Arbeit der Betriebsräte im Einsatzbetrieb erleichtert werden. Angesichts der Tatsache, dass auch weiterhin Veränderungen der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten durch Tarifverträge möglich sind, dass auch weiterhin (wohl) Einsatzketten gebildet werden können, wenn die dreimonatige Karenzzeit eingehalten wird und angesichts der Tatsache, dass gleicher Lohn bei entsprechenden tariflichen Gestaltungen für viele erst nach 15 Monaten in Frage kommen wird, bestehen erhebliche Bedenken, ob das gesetzgeberische Ziel erreicht wird. Insbesondere die Tatsache, dass viele Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen für kürzere Zeiträume als etwa neun oder

18 Monate eingesetzt werden, bestärkt diese Zweifel.

## Seminartipp:

### » 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 ...

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

## Aktuelle Entscheidungen

### I. Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristungen

Eine tarifliche Regelung, die die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren bei fünfmaliger Verlängerungsmöglichkeit zulässt, ist wirksam.

**BAG, Urteil vom 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15**

### Seminartipp:



### » Das Teilzeit- und Befristungsrecht

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

### Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten - einem Unternehmen der Energiewirtschaft - aufgrund eines befristeten, einmal verlängerten Arbeitsvertrags vom 15. Januar 2012 bis zum 31. März 2014 als kaufmännischer Mitarbeiter beschäftigt. Nach Ziffer 2.3.1. des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Manteltarifvertrags ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grunds bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens fünfmalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Der Kläger hält die tarifliche Bestimmung für unwirksam und griff daher die darauf gestützte Befristung seines Arbeitsvertrags zum 31. März 2014 an.

### Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

- Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer darf ein befristeter Vertrag nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 TzBfG höchstens dreimal verlängert werden.
- Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG können durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer der Befristung abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegt werden. Diese Befugnis der Tarifvertragsparteien gilt aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen allerdings nicht schrankenlos. Der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Gestaltungsrahmen der Tarifvertragsparteien ermöglicht nur Regelungen, durch die die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Werte für die Höchstdauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags und die Anzahl der möglichen Vertragsverlängerungen nicht um mehr als das Dreifache überschritten werden.

### Hinweis für die Praxis:

Der Gesetzgeber erlaubt Befristungsmöglichkeiten über das Gesetz hinaus, sofern diese in auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträgen geregelt sind.

Bislang (vgl. BAG, Urteile vom 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 und 15. August 2012 - 7 AZR 184/11) hat das BAG zwar immer wieder betont, die Befugnis der Tarifvertragsparteien sei nicht schrankenlos, ohne die Schranken aber konkret zu benennen. Nun steht (wohl) fest, dass maximal eine Befristungszeit von 6 Jahren bei maximal 9 Verlängerungen wirksam durch Tarifvertrag geregelt werden kann. Darauf wird sich die Praxis einzustellen haben.

Übrigens: Arbeitsrechtsregelungen im kirchlichen Bereich, soweit sie auf dem "Dritten Weg" zustande gekommen

sind, sind keine Tarifverträge. § 14 Absatz 2 Satz 3 TzBfG findet in diesen Fällen also keine Anwendung (vgl. BAG, Urteil vom 25. März 2009 - 7 AZR 710/07).

## II. Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit

Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhinderter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen.

**BAG, Urteil vom 2. November 2016 - 10 AZR 596/15**

### Seminartipp:



**Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis**  
30.05.2017 - 31.05.2017, Magdeburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

### Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten zunächst als Krankenpfleger und zuletzt - nach einer längeren unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit - als medizinischer Dokumentationsassistent eingesetzt. Von Ende November 2013 bis Mitte Februar 2014 war der Kläger erneut arbeitsunfähig krank. Die Beklagte lud ihn mit Schreiben vom 18. Dezember 2013 "zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit" zu einem Personalgespräch am 6. Januar 2014 ein. Der Kläger sagte unter Hinweis auf seine ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit ab. Die Beklagte übersandte ihm eine neuerliche Einladung für den 11. Februar 2014, die mit dem Hinweis verbunden war, der Kläger habe gesundheitliche Hinderungsgründe durch Vorlage eines speziellen ärztlichen Attests nachzuweisen. Auch an diesem Termin nahm der Kläger unter Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit nicht teil. Daraufhin mahnte ihn die Beklagte mit Schreiben vom 18. Februar 2014 ab. Dagegen klagte der Kläger.

### Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg. Die Abmahnung ist unzulässig und somit auf Antrag des Klägers aus der Personalakte zu entfernen.

Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers umfasst zwar auch die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch, dessen Gegenstand Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht anderweitig festgelegt sind (§ 106 Satz 1 GewO). Da der erkrankte Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeitspflicht aber nicht nachkommen muss, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige, mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängende Nebenpflichten zu erfüllen.

Während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist es dem Arbeitgeber zwar nicht immer untersagt, mit dem erkrankten Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten, um mit ihm im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit zu erörtern. Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitgeber hierfür ein berechtigtes Interesse aufzeigt. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist jedoch in der Regel nicht verpflichtet, hierzu auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, es sei denn, dies ist ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer ist dazu gesundheitlich in der Lage. Nachdem die für die Unverzichtbarkeit des Erscheinens im Betrieb darlegungs- und beweispflichtige Beklagte solche Gründe nicht aufgezeigt hat, musste der Kläger der Anordnung der Beklagten, im Betrieb zu einem Personalgespräch zu erscheinen, nicht nachkommen.

### Hinweis für die Praxis:

Wer arbeitsunfähig krank ist, ist nicht verpflichtet, "Arbeitsleistungen" zu erbringen. Denn den Begriff der Teilarbeitsunfähigkeit kennt das deutsche Arbeitsrecht nicht. Der Arbeitnehmer ist auch nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen und an einem Personalgespräch teilzunehmen. Etwas anderes kann allenfalls gelten, wenn das Erscheinen im Betrieb unbedingt erforderlich und dem erkrankten Arbeitnehmer auch aus gesundheitlichen Gründen möglich ist.

Somit war das Verhalten des Klägers nicht zu beanstanden mit der Folge, dass die Abmahnung zu Unrecht erteilt

worden ist.

- Ob der Kläger verpflichtet gewesen wäre, ein Personalgespräch bei sich zu Hause zu führen und ob er gegebenenfalls berechtigt gewesen wäre, zu diesem Gespräch einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen, war nicht Gegenstand des Rechtsstreits.
- Führt der Arbeitgeber mit erkrankten Mitarbeitern mit einer gewissen Systematik "Kranken- bzw. Krankenrückkehrgespräche", ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG zu beachten (vgl. BAG, Beschluss vom 8.11.1994 - 1 ABR 22/94 und LAG München, Beschluss vom 13.2.2014 - 3 TaBV 84/13). Existiert insoweit weder eine Betriebsvereinbarung noch eine – mündliche - Regelungsabrede, darf der Arbeitnehmer aus diesem Grunde die Teilnahme an dem Personalgespräch verweigern.

### III. Urlaubsanspruch vererbbar?

Besteht ein Anspruch der Erben auf Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis?

**BAG, Beschlüsse vom 18. Oktober 2016 - 9 AZR 196/16 (A) und 9 AZR 45/16 (A)**

### Seminartipp:



» **Update Arbeitsrecht**  
**Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

### Der Fall:

Die Klägerin ist Alleinerbin ihres Anfang 2013 verstorbenen Ehemanns, der bis zu seinem Tode bei dem Beklagten beschäftigt war. Sie verlangt vom Beklagten, den ihrem Ehemann vor seinem Tod zustehenden Erholungsurlaub in Geld abzugelten.

**BAG, Beschlüsse vom 18. Oktober 2016 - 9 AZR 196/16 (A) und 9 AZR 45/16 (A)**

### Die Lösung:

ArbG und LAG haben der Klage stattgegeben. Das BAG hat die Verfahren dem EuGH mit folgenden Fragen vorgelegt:

- Räumt Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) dem Erben eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Arbeitnehmers einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für den dem Arbeitnehmer vor seinem Tod zustehenden Mindestjahresurlaub ein, was nach deutschem Recht (§ 7 Abs. 4 BUrlG in Verbindung mit § 1922 Abs. 1 BGB) ausgeschlossen ist?
- Falls die Frage zu 1. bejaht wird: Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen zwei Privatpersonen bestand?

### Zur Begründung führt das BAG aus:

Nach der Rechtsprechung des BAG können weder Urlaubs- noch Urlaubsabgeltungsansprüche auf den Erben eines Arbeitnehmers übergehen, wenn dieser während des Arbeitsverhältnisses stirbt. Der EuGH hat zwar mit Urteil vom 12. Juni 2014 (- C-118/13 - [Bollacke]) angenommen, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG dahin auszulegen ist, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne finanziellen Ausgleich untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Er hat jedoch nicht die Frage entschieden, ob der Anspruch auf finanziellen Ausgleich auch dann Teil der Erbmasse wird, wenn das nationale Erbrecht dies ausschließt. Darüber hinaus ist nicht geklärt, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG oder Art. 31 Abs. 2 GRC auch in den Fällen eine erbrechtliche Wirkung zukommt, in denen das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand. Ferner besteht auch noch Klärungsbedarf bezüglich des Untergangs des vom Unionsrecht garantierten Mindestjahresurlaubs. In der Rechtsprechung des EuGH ist anerkannt, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub untergehen kann, wenn der Urlaub für den Arbeitnehmer keine positive Wirkung als Erholungszeit mehr hat. Letzteres ist nach dem Tod des Arbeitnehmers aber der Fall, weil in der Person des verstorbenen Arbeitnehmers der Erholungszweck nicht mehr verwirklicht werden kann.

### Hinweis für die Praxis:



Das BAG differenziert in bisheriger ständiger Rechtsprechung wie folgt:

- Stirbt der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und sei es auch nur eine Minute danach, so ist bereits vor dem Tod ein Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden, der auch vererbt werden kann.
- Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers, entsteht kein Abgeltungsanspruch, der vererbt werden könnte.

Ob daran zukünftig gegebenenfalls noch eingeschränkt festgehalten werden kann, wird nun irgendwann der EuGH entscheiden.

#### IV. Fristlose Kündigung eines LKW-Fahrers wegen Drogenkonsums außerhalb der Arbeitszeit

Ein Berufskraftfahrer darf seine Fahrtüchtigkeit nicht durch die Einnahme von Substanzen wie Amphetamin oder Methamphetamin ("Crystal Meth") gefährden. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung kann die außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Droge vor oder während der Arbeitszeit konsumiert wurde.

**BAG, Urteil vom 20. Oktober 2016 - 6 AZR 471/15**

##### Der Fall:

Der als LKW-Fahrer seit November 2013 beschäftigte Kläger nahm am Samstag, dem 11. Oktober 2014, im privaten Umfeld Amphetamin und Methamphetamin ein. Ab dem darauffolgenden Montag erbrachte er wieder seine Arbeitsleistung. Anlässlich einer polizeilichen Kontrolle am 14. Oktober 2014 wurde der Drogenkonsum festgestellt. Dies veranlasste den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger meint, die Kündigung sei rechtsunwirksam. Es hätten keine Anhaltspunkte für eine tatsächliche Fahruntüchtigkeit am 14.10.2014 bestanden.

##### Die Lösung:

ArbG und LAG haben die außerordentliche Kündigung für unwirksam gehalten. Das BAG hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die Kündigung ist als außerordentliche und fristlose Kündigung wirksam.

- Ein an sich geeigneter Kündigungsgrund besteht.
- Auch die zu Gunsten des Klägers vorzunehmende Interessenabwägung musste zu seinem Nachteil ausfallen. Wer als Berufskraftfahrer Drogen nimmt, gefährdet sich und den allgemeinen Straßenverkehr erheblich. Ob die Fahrtüchtigkeit des Klägers bei den ab dem 13. Oktober (Montag) durchgeführten Fahrten konkret beeinträchtigt war und deshalb eine erhöhte Gefahr im Straßenverkehr bestand, ist unerheblich.

##### Hinweis für die Praxis:

Eine auf den ersten Blick überraschende Entscheidung. Die genauen Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor.

Aber: Dass die Einnahme illegaler Drogen auch in der Freizeit verboten ist und zu erheblichen Gefährdungen führen kann, wenn gleichwohl am allgemeinen Straßenverkehr teilgenommen wird, dürfte eine gesicherte wissenschaftliche Erkenntnis sein. Zudem können Ausfallerscheinungen auch noch längere Zeit nach der Einnahme feststellbar sein. Dem Kläger als Berufskraftfahrer musste klar sein, dass die Beklagte Fahren unter Drogeneinfluss nicht dulden konnte. Zudem bestand das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht einmal ein Jahr. Der Kläger ist jung und hat gute Aussichten, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine neue Anstellung zu finden. Berufskraftfahrer sind "gesucht". Demgemäß musste die Interessenabwägung nach Auffassung des BAG zu seinen Lasten gehen.

Ob der Fall genauso entschieden worden wäre, wenn der Kläger drogensüchtig gewesen wäre (unter Umständen nur krankheits- bzw. personenbedingte Kündigung) oder wenn das Arbeitsverhältnis über einen sehr langen

##### Seminartipp:



» **Praktikerseminar Kündigungsrecht  
Aktuelle Rechtsprechung**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Zeitraum beanstandungsfrei bestanden hätte, darf jedenfalls bezweifelt werden.

## Wissenswertes

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

#### Mythos Nr. 5:

##### Die Mitarbeiter wollen das ja so

Jeder, der mit der Arbeitssicherheit in Unternehmen beschäftigt ist, kennt die Widerstände bei der Beachtung von Sicherheitsvorschriften: So ist beispielsweise das Tragen von Schutzbrillen und Gehörschutz in der Produktion oft ein ewiges Thema. Jeder Sicherheitsbeauftragte kennt all die guten Argumente, welche gegen das Einhalten solcher Vorschriften vorgetragen werden: keine Zeit, zu unpraktisch, mir passiert schon nichts usw.

Vor diesem Hintergrund ist es nur logisch, dass sich Mitarbeiter auch bei den psychischen Belastungsfaktoren zum Teil sperren. Zum Glück kennt der Arbeitsschutz neben der Verhaltensprävention (der Mitarbeiter verhält sich sicher), die Verhältnisprävention (der Arbeitsplatz und die Arbeitsorganisation sind so gestaltet, dass eine Gefährdung vermieden wird) und die Systemprävention (die Organisation ist so aufgestellt, dass Gesundheit und Sicherheit Teil der Corporate Identity sind).

Wenn Unternehmen und Ministerien Maßnahmen ergreifen, um den Feierabend und die Urlaubszeit ihrer Mitarbeiter z. B. durch Beschränkung des E-Mail-Verkehrs zu schützen, setzt dies nicht nur auf der Verhältnisebene an, sondern es drückt sich auch ein Selbstverständnis der Organisation darin aus. Wenn sich Mitarbeiter massiver psychischer Arbeitsbelastung aussetzen, ist immer die Frage zu stellen, ob sie das wirklich so wollen oder ob die Arbeit nicht so organisiert ist, dass ihnen quasi gar nichts anderes übrig bleibt und sie ansonsten auch gegen die Corporate Identity verstoßen. "Es ist zu viel. Ich habe seit zwei Tagen nicht geschlafen, muss eine Präsentation fertig machen, mein VP ist genervt und ich arbeite alleine in meinem Büro" waren die letzten Worte eines jungen Bankmitarbeiters kurz bevor er verstarb. Das tückische an der psychischen Arbeitsbelastung ist, dass sie durchaus auch positive Aspekte hat und die negativen nicht unmittelbar spürbar sind. Ein Mitarbeiter mit einer hohen Arbeitsbelastung fühlt sich möglicherweise herausgefordert und sagt: "ich surfe auf der Adrenalinwelle!"

Die beruflichen Erfolge und Anerkennung beflügeln ihn weiter, ohne dass er merkt, dass seine Ressourcen langsam schwinden. Ressourcen sind hier all die Faktoren, welche eingesetzt werden können, damit aus Belastungen keine oder weniger Beanspruchung wird. Ein wesentlicher Faktor ist hier die Konstitution des Menschen, die typischerweise in jungen Jahren und idealerweise nach dem Urlaub besser ist als später. Durch kontinuierliche Nutzung braucht sich diese auf, was gerne verleugnet wird.

Beispielsweise im IT-Sektor, wo Menschen ihr Hobby zum Beruf gemacht haben, ist es oft üblich mit maximalem Einsatz zu arbeiten. Wenn diese Mitarbeiter mit dem Arbeitsschutzgesetz oder dem Arbeitszeitgesetz konfrontiert werden, kann es sein, dass diese dann sogar richtig böse werden. Jenseits der juristischen und menschlichen Dimension ist es ein erhebliches betriebswirtschaftliches Risiko, wenn diese Menschen plötzlich krankheitsbedingt länger oder für immer ausfallen. Auch aus rein betriebswirtschaftlichen Gründen sollte der Arbeitgeber darauf achten, dass die Mitarbeiter keiner unnötigen psychischen Arbeitsbelastung ausgesetzt werden. Bekannt sind die zahlreichen Experimente bei denen sich gezeigt hatte, dass Mitarbeiter bei verschiedenen psychischen Belastungsfaktoren stärker in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind, als unter Alkohol- oder Marihuanaeinfluss. Aber Drogen sind auch keine Lösung, ein gutes Arbeitsschutzkonzept schon!

#### Seminartipp:



## Von der dunklen, kalten Jahreszeit und dem täglichen Arbeitsweg



Jetzt ist sie wieder da, die dunkle Jahreszeit. Sie verlassen morgens im Dunkeln das Haus und kommen abends im Dunkeln heim. Letztlich sollten Sie jetzt auf alles gefasst sein: Starkregen, Nebel, Schnee, Glätte - d.h. sicherheitshalber eher aufstehen als normal, um halbwegs pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen.

Ob Sie Führungskraft sind oder nicht, bestimmt haben Sie sich in diesem Zusammenhang auch schon gefragt, ob Sie oder Ihre Mitarbeiter beispielsweise bei sehr schlechten Straßenverhältnissen zur Arbeit kommen müssen und wer die Kosten trägt, wenn auf dem Arbeitsweg ein Unfall passiert.

Extreme Witterungsverhältnisse können ein Grund sein, sich nicht auf den Weg ins Büro zu machen, sondern zuhause zu bleiben. Häufig ist diese **Arbeitsverhinderung** begründet, was aber nicht bedeutet, dass der Arbeitnehmer für diesen Tag auch automatisch einen Vergütungsanspruch hat. Nach § 616 BGB haben Arbeitnehmer nur einen Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Grund der Verhinderung in der "Sphäre" des Arbeitnehmers liegt. Unwetter hingegen sind Leistungshindernisse, auf die weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber Einfluss haben. Im Ergebnis werden daher beide Parteien von ihrer Pflicht zur Leistungserbringung frei. D.h. der Arbeitnehmer hat möglicherweise das Recht zuhause zu bleiben, die ausgefallene Arbeitszeit wird er jedoch nicht vergütet bekommen.

Entscheidet sich der Arbeitnehmer trotz des schlechten Wetters in die Firma zu gehen und hat er unterwegs einen Unfall, gilt dies als "**Wegeunfall**". Dieser ist über die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen versichert, die die Kosten für Gesundheitsschäden (Behandlungskosten, Verletzengeld, ggf. Verletztenrente) übernehmen. Die Kosten für Sachschäden, wie z. B. das kaputte Auto, werden bei Wegeunfällen nicht ersetzt - auch nicht vom Arbeitgeber.

Ist der Arbeitnehmer wohlbehalten am Arbeitsplatz angekommen, stellt sich sofort die Frage nach der Raumtemperatur. Niemand möchte gerne frieren. Laut Arbeitsstättenverordnung hat der Arbeitgeber die Pflicht für eine "**gesundheitlich zuträgliche Temperatur**" in den **Arbeitsräumen** zu sorgen. Wenn Sie eine sitzende Tätigkeit ausüben, muss die Raumtemperatur mindestens 20°C betragen. Arbeiten Sie im Gehen oder Stehen, darf die Temperatur bei leichten Tätigkeiten 19°C, bei mittleren 17°C und bei schweren 12°C nicht unterschreiten.

Teilen sich mehrere Kolleginnen und Kollegen ein Büro, so kann es auch schnell zu Problemen kommen. Der eine friert ständig, der andere lüftet gern, dem dritten ist viel zu heiß. Häufig ist es schwierig, **verschiedene Bedürfnisse und Temperaturempfindungen** unter einen Hut zu bringen. Leider lässt sich das kaum rechtlich regeln. Wenn Sie sich nicht untereinander einigen können, sollten daher die Führungskraft und der Betriebsrat hinzugezogen werden. Gegebenenfalls hilft auch eine Betriebsvereinbarung. Dann kann der Umgang mit Temperaturen und Fensteröffnungszeiten für den gesamten Betrieb verbindlich geregelt werden.

**Kommen Sie gut und sicher durch die dunkle und kalte Jahreszeit!**

## Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen



von **Thomas Ramm**  
Rechtsanwalt

Viele Unternehmen haben es noch gar nicht richtig realisiert. Am 1. Oktober trat eine Gesetzesänderung für Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen in Kraft.

Egal ob Überstunden, Zeugnisansprüche oder Vergütung: Fast alle Standard-Arbeitsverträge enthalten sogenannte „Ausschlussklauseln“ oder Verfallfristen. Diese regeln, dass alle Ansprüche verfallen, wenn sie nicht binnen einer bestimmten vertraglich festgelegten Frist (meistens 3 Monate) **schriftlich** geltend gemacht werden. Gab es eine solche Klausel im Arbeitsvertrag, musste ein Arbeitnehmer bisher seine Rechte schriftlich, also mit eigener Unterschrift geltend machen, um z.B. nicht anerkannte Überstunden beim Arbeitgeber wirksam anzumahnen. Ansonsten waren diese Ansprüche - egal ob berechtigt oder nicht - nach Ablauf der Frist verfallen.

### **Was hat sich geändert?**

Der Gesetzgeber hat die entsprechende gesetzliche Vorschrift überarbeitet. § 309 Nr. 13 BGB legt jetzt fest, dass Ausschlussklauseln nicht mehr länger die Schriftform verlangen dürfen. Mit erheblichen Konsequenzen auch für die Arbeitsverträge. Seit dem 01. Oktober 2016 genügt für die Geltendmachung etwaiger Ansprüche auch ein Fax oder eine E-Mail. Ein Schriftstück mit eigenhändiger Unterschrift ist nicht mehr notwendig um die Ausschlussfrist zu wahren.

### **Was bedeutet das konkret?**

Ausschlussklauseln, die einen Hinweis auf die Schriftform enthalten, werden am 1. Oktober unwirksam. Deshalb sollten Unternehmen ihre Standard-Arbeitsverträge anpassen. Die gute Nachricht ist, dass dies nur für Arbeitsverträge gilt, die ab dem 1. Oktober neu geschlossen wurden. Altverträge sind hiervon erst einmal nicht betroffen. Spannend wird es jedoch, wenn ein Altvertrag geändert wird, weil der Arbeitnehmer z. B. einen neuen Arbeitsplatz zugewiesen bekommt. Die Gerichte könnten dann den Altvertrag als „Neuvertrag“ umdeuten, mit der Folge, dass auch die Ausschlussklausel im Altvertrag rechtswidrig wäre. Es ist daher dringend zu empfehlen die Ausschlussklauseln anzupassen, wenn ältere Verträge geändert werden.

### **Welche Konsequenzen drohen?**

Enthält ein Arbeitsvertrag eine unwirksame Ausschlussklausel, darf der Arbeitnehmer seine Ansprüche auch mündlich geltend machen. Vermutlich werden die Ausschlussklauseln dadurch aber nicht insgesamt unwirksam. Zumindest hat das Bundesarbeitsgericht in ähnlichen Fällen so entschieden. Andernfalls müssten Arbeitgeber sogar damit rechnen, dass Arbeitnehmer ihre Ansprüche noch bis zur Verjährungsfrist nach drei Jahren geltend machen können.

### **Gilt dies auch für Ausschlussklauseln in Tarifverträgen?**

Nein. Ausschlussklauseln, die in Tarifverträgen geregelt sind, sind von der Gesetzesänderung nicht betroffen. In der Konsequenz sollten Arbeitgeber ihre Standardverträge anpassen und z. B. formulieren, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht drei Monate nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Dies dient der Rechtsklarheit für beide Vertragsparteien und erspart unnötige Konflikte und teure Rechtsstreitigkeiten.

### **Seminartipp:**



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

» **Optimale Gestaltung von Arbeitsverträgen**

» **Schreiben Sie uns!**

**Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

**Der besondere Seminartipp**

**Altersteilzeit - Früher in den Ruhestand**



### » Altersteilzeit - Früher in den Ruhestand

08.03.2017 - 10.03.2017 München  
21.06.2017 - 23.06.2017 Hamburg  
17.10.2017 - 19.10.2017 Mainz

Rente erst mit 67?! Durch den demografischen Wandel stellt sich in vielen Betrieben verstärkt die Frage, wie der Übergang in die Rente flexibel und damit die persönliche Arbeitsbelastung am Ende des Erwerbslebens verträglich gestaltet werden kann.

Nach Ende der besonderen Förderung der Altersteilzeit ist es vermehrt Aufgabe der Betriebe selbst, die Altersteilzeit sozial zu flankieren. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen dabei ihre Verhandlungsspielräume für die betriebliche Umsetzung nutzen.

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

» **Weitere Details zum Seminar ...**

#### **Teilnehmerstimmen:**

»*Fachlich nehme ich viel mit für meine Tätigkeit als Personalreferentin.*«

»*Sehr gutes Seminar, kann ich nur weiterempfehlen. Werde gern wieder ein Seminar bei Ihnen besuchen.*«

## Praxistipp

### Das Märchen von den meckernden Deutschen



Man hat uns also unrecht getan. Alle vermuteten immer, dass wir Deutschen im Job unzufrieden und unglücklich seien.

Jetzt hat aber eine » **Studie** von LinkedIn "World Satisfaction Studie" gezeigt, dass die Deutschen im Ländervergleich sogar die zufriedensten Beschäftigten seien.

Befragt wurden weltweit 10.000 Fach- und Führungskräfte sowie 3.500 HR-Verantwortliche. Gut 56% der Beschäftigten gaben an, dass ihr Job sie sehr erfülle.

Das hätten auch die Personalmanager nicht gedacht, die ebenfalls in der Studie befragt wurden. Die nahmen nämlich an, dass jeder Vierte von seinem Job gar nicht bzw. nicht sehr erfüllt sei. Tatsächlich dachten aber nur 10% der Fach- und Führungskräfte so.

Was beeinflusst denn die Zufriedenheit der Angestellten? Dazu waren die Meinungen der Beschäftigten und der HR-Verantwortlichen erneut sehr unterschiedlich. 45% der Personaler gaben an, dass das Gehalt für sie am wichtigsten sei, von den Beschäftigten selbst sahen das nur 35% so. Für sie sei die gute Beziehung zu den Kollegen am wichtigsten (37,6%). Auseinander gehen die Meinungen auch zum selbstbestimmten Arbeiten und zur Sinnhaftigkeit. Das schein für die Beschäftigten ebenfalls sehr wichtig zu sein und wurde von den HR-Verantwortlichen unterschätzt. So sei es für 31,4% Angestellte wichtig, selbstbestimmt zu arbeiten. Aber lediglich knapp 13% der HR-ler, glaubten, dass die Angestellten darauf Wert lägen.

Die Personalabteilung liege also bei der Einschätzung, was den Fachkräften wichtig sei, oft nicht ganz richtig. Allerdings sei ein Großteil von ihnen davon überzeugt, dass zufriedene Beschäftigte eine tragende Säule des Unternehmens seien. Sie gehen davon aus, dass erfüllte Mitarbeiter produktiver und überzeugende Markenbotschafter seien und dass man alles daran setzen müsse, dies zu forcieren.

In welcher deutschen Stadt gibt es denn jetzt die zufriedensten Beschäftigten? In Dortmund, wer hätte das gedacht? 62,7% geben dort an, dass ihr Job sie sehr erfülle. Im Städteranking liegen Düsseldorf und Frankfurt/Main auf den hintersten Rängen. Das ist umso verwunderlicher, als dass in Frankfurt/Main überdurchschnittlich hohe Gehälter gezahlt werden. Es zeigt sich also erneut: das Gehalt hat nicht die oberste Priorität.

Betrachtet man die Unternehmensgröße, stelle man fest, dass Fach- und Führungskräfte aus sehr kleinen und

sehr großen Unternehmen zufriedener seien. Der Mittelstand überzeugte die Beschäftigten hier nicht.

Hinsichtlich der Geschlechter sind es eher die Frauen, die nörgeln. 48,2% von ihnen gaben an, dass ihre Stelle sehr erfüllend sei. Bei den Männern waren das 60,3%.

Obwohl Deutschland ja im Ländervergleich sehr erfolgreich abschnitt, besteht sicherlich doch noch Handlungsbedarf seitens der Unternehmen. Vermutlich muss der Mittelstand für seine Beschäftigten noch attraktiver werden und insbesondere die Frauen fördern - sowohl was Aufgabenbereiche und Bezahlung angeht, als auch flexiblere Arbeitszeiten ermöglichen, damit Job und Familie besser unter einen Hut gebracht werden können. Die Personalabteilungen könnten mehr Augenmerk auf das Betriebsklima und die Unternehmenskultur legen. Denn die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit mit positiven Auswirkungen auf andere, scheint den Fach- und Führungskräften sehr wichtig zu sein.

[Lesen Sie dazu diesen Artikel ...](#)

## Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz



**Manfred Albrod**

Auflage: 3. Auflage, Juli 2016  
Verlag: Rieder Verlag  
ISBN: 978-3-945260-04-3  
Preis: 22.00 €

Der betriebliche Gesundheitsschutz wird immer facettenreicher, zumal der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen eine Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vorschreibt und den Arbeitgeber hier vermehrt zur Vorsorge verpflichtet. Hier liefert das Buch wertvolle Hilfestellung zur betrieblichen Prävention psychischer Belastungen.

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » [Rieder Verlags.](#)

## Aktuelle Seminare

### » Betriebliche Gesundheitsförderung in der Praxis

30.05.2017 - 02.06.2017 Hamburg  
10.10.2017 - 13.10.2017 Konstanz/Bodensee

### » Führungskompetenz erweitern Schwierige Führungssituationen erfolgreich meistern

05.12.2016 - 06.12.2016 Münster



### » Symposium: Behinderung und Beruf Geballtes Wissen für SBV und Beauftragte des Arbeitgebers!

25.04.2017 - 26.04.2017 Heidelberg/Leimen



Foto: Presseamt Bundesstadt Bonn

### » Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

Auch bei kontroversen Standpunkten betriebliche Synergien erzeugen

25.04.2017 - 27.04.2017 Bonn-Bad Godesberg  
17.10.2017 - 19.10.2017 Würzburg

### » Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

17.01.2017 - 19.01.2017 Hamburg  
07.02.2017 - 09.02.2017 Düsseldorf  
07.03.2017 - 09.03.2017 Nürnberg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Seminarartikel anklicken!

29.03.2017 - 31.03.2017 Berlin  
25.04.2017 - 27.04.2017 Frankfurt/Main  
» [mehr Termine ...](#)

## Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

### 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.

## 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: 0.12.2016