



INHALT

Frage des Monats

- » Das Smartphone - ein heimlicher Helfer beim Personalgespräch?

Schwerpunktthema

- » Wie überbringt man schlechte Nachrichten?

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Hinterbliebenenversorgung - Angemessenheitskontrolle
- » II. Tarifliche Stufenzuordnung
- » III. Arbeitnehmerüberlassung - DRK-Schwester
- » IV. Kündigung während der Probezeit und Erkrankung des Kindes

Wissenswertes

- » Ihr Mitarbeiter ist überlastet - Warnsignale

Der besondere Seminartipp

- » Betriebliches Eingliederungsmanagement

Praxistipp

- » Azubibewerbungen - bitte mehr davon!
- » Leiharbeit

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Zum Arzt während der Arbeitszeit - wer zahlt?

Liebe Leserin, lieber Leser,



jeder drückt sich gerne darum herum, schlechte Nachrichten zu überbringen. Das ist unangenehm, man hat Angst vor den Konsequenzen und weiß auch gar nicht so recht, wie man die Nachrichten am besten formulieren soll. Also wird das Gespräch erst einmal aufgeschoben, es gibt schließlich so viele andere wichtige Dinge.

Aber irgendwann ist ein Aufschieben nicht mehr möglich und Sie müssen aktiv werden. Auf jeden Fall sollten Sie das Gespräch sorgfältig vorbereiten. Was Sie dabei beachten sollten und wie Sie sich professionell auch an unangenehme Themen herantasten, lesen Sie in unserem heutigen Schwerpunktthema.

Und vergessen Sie nicht, manchen schlechten Nachricht wohnt auch eine gute inne, es gilt sie nur zu entdecken. Machen Sie das Beste daraus.

Ihre Gerlinde Rau



Dipl.-Päd., Referentin der
Institutsleitung

PS: Der Gesetzgeber fordert: Beide
Parteien sollen vertrauensvoll
zusammenarbeiten (§2 BetrVG).

Diesem Auftrag fühlen wir uns
verpflichtet.

Wir sind einer der wenigen Anbieter
in Deutschland, der sowohl
Führungskräfte als auch
Betriebsräte schult und dazu mit
Erfolg gemeinsame
Veranstaltungen durchführt.

Unsere Seminare für eine gute
Betriebspartnerschaft 2017:

- » **Gemeinsame Seminare - für Führungskräfte und Betriebsräte**
- » **PDF herunterladen**

Das Smartphone - ein heimlicher Helfer beim Personalgespräch?



Die Idee ist verführerisch - statt eines Zeugen lieber das Smartphone beim Personalgespräch mitlaufen lassen. Kritische Gespräche mit Kollegen geheim dokumentieren, heutzutage kein Problem mit der Aufnahmefunktion des Smartphones. **Aber ist die Idee auch gut?**

Um es vorweg zu nehmen: Die heimliche Aufzeichnung von Personalgesprächen ist kein Kavaliersdelikt. Zum einen wird der Gesprächspartner in seinen allgemeinen Persönlichkeitsrechten verletzt. Zum anderen erfüllt das heimliche Aufzeichnen den Straftatbestand der Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes - ein Straftatbestand, der eine Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren vorsieht (vgl. § 201 StGB).

Es versteht sich fast von selbst, dass der Arbeitgeber keine Straftaten in seinem Betrieb dulden muss. Schon gar nicht, wenn er selbst Opfer einer heimlichen Aufzeichnung wurde. Bisher war jedoch umstritten, ob bei einem derartigen Verstoß auch eine außerordentliche fristlose Kündigung in Betracht kommt, oder ob es zuvor einer Abmahnung bedarf.

Nach der aktuellen Rechtsprechung kann bereits eine einmalige heimliche Aufnahme die außerordentliche fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Abhören als "wichtiger Grund"

Dabei ist es nicht einmal entscheidend, dass der Arbeitnehmer eine Straftat begeht. Vielmehr reicht es aus, dass der Arbeitnehmer seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt. Der Arbeitgeber muss auf die Vertraulichkeit des Wortes vertrauen können. Bereits 2012 hatte das BAG entschieden, dass nicht öffentlich gesprochene Worte eines anderen - egal ob Arbeitgeber oder Kollege - nicht heimlich mitgeschnitten werden dürfen, vgl. BAG v. 19.07.2012 - 2 AZR 989/11. Das heimliche Abhören oder Mitschneiden von Gesprächen stellt somit einen "wichtigen Grund" für eine außerordentliche Kündigung dar.

Interessenabwägung bei einmaligem Verstoß

Die Frage, die nun zu klären bleibt, ist, ob bereits ein einmaliger Verstoß für eine fristlose Kündigung ausreicht oder ob eine solche Maßnahme unverhältnismäßig wäre. Hier ist in den letzten Jahren eine deutliche verschärfte Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu beobachten. Fiel bisher die Abwägung nur bei mehreren Verstößen des Arbeitnehmers zugunsten des Arbeitgebers aus, so kommt nach der aktuellen Rechtsprechung eine außerordentliche Kündigung auch bei einer nur einmaligen heimlichen Aufnahme eines Personalgesprächs mit dem Smartphone in Betracht. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es nicht. Hierzu führt das Arbeitsgericht Frankfurt a. M. in einer Entscheidung aus, dass ein Arbeitnehmer erkennen muss, dass der Arbeitgeber auch eine erstmalige heimliche Aufnahme von Personalgesprächen wegen der erheblichen Verletzung des Persönlichkeitsrechts der Beteiligten nicht hinnehmen wird, vgl. ArbG Frankfurt a. M. vom 06.07.2016 - 7 Ca 7116/15. Auch das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hielt eine fristlose Kündigung bei einer einmaligen heimlichen Aufnahme für gerechtfertigt. Zur Begründung erklärten die Richter, dass Arbeitgeber kaum eine Chance haben, eine missbräuchliche Nutzung von Smartphones zu unterbinden. Entsprechend scharf dürften auch entsprechende Sanktionen sein, vgl. LAG Rheinland-Pfalz v. 03.02.2016 - 7 Sa 220/15.

Fazit

Selbst bei einmaligen heimlichen Aufnahmen von Personalgesprächen droht eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Eine vorherige Abmahnung ist nicht notwendig. Hier reagieren die Gerichte auf die fortschreitende Technisierung und die damit verbundenen Schwierigkeiten des Arbeitgebers, sich und seine Mitarbeiter vor heimlichen Aufnahmen zu schützen. Allerdings steht eine abschließende Entscheidung des BAG zu diesem Thema noch aus.

Thomas Ramm
Rechtsanwalt

Schwerpunktthema

Wie überbringt man schlechte Nachrichten?



von **Reinhard Greim**
Diplom-Pädagoge, Trainer und Berater

Führen macht Freude. Vor allem, wenn sich Erfolge einstellen. Es ist ein richtig gutes Gefühl, Mitarbeiter und Ergebnisse wachsen zu sehen, Projekte erfolgreich abzuschließen und damit einen wesentlichen Anteil am Erfolg des Unternehmens mitgestaltet zu haben.

Doch braucht Führen auch die Kompetenz, mit Misserfolgen und unangenehmen Botschaften umgehen zu können. Möglicherweise ist die Exzellenz einer Führungskraft ja besonders in schwierigen Situationen gefordert. Eine solche Situation wünscht man sich auch nicht wirklich: Bereichsverlagerung, Abbau durch Digitalisierung, Outsourcing, Fusion, Wegfall des Arbeitsplatzes, Neuplatzierung, Kündigung u.a.

Dabei spielt es zum Zeitpunkt des Ereignisses keine Rolle mehr, ob es vorab beeinflussbar, vorhersehbar oder gar abwendbar gewesen wäre. Macht es dann Sinn, sich beim Informieren der Betroffenen darauf zu beziehen?

Und schon stellt sich die erste Frage: Wie stehe ich selbst zur Situation? Inwieweit gelingt mir, mit Gelassenheit Dinge hinzunehmen, die ich nicht (mehr) ändern kann? Fest steht, dass das WIE der Nachricht wesentlich von der Verfasstheit des Senders abhängt. Diese wiederum beeinflusst die Sprache, wie die Wortwahl und Bewertung, und die sogenannten parasprachlichen Phänomene wie beispielsweise Mimik, Gestik, Blick, Tonhöhe, Lautstärke.

Und sofort stellt sich die nächste Frage ein: Wie gelingt es, den richtigen "Film" einzulegen? Welche Lösung gibt es dafür? Keine Einfache, sonst würde sich die Frage nicht stellen. Zu empfehlen ist eine eigene Standortbestimmung mit Hilfe offener Fragen, z.B.

- Was ist konkret meine Rolle in dieser Situation?
- Welche Erwartungen werden an diese Rolle gestellt: meine, die des Unternehmens und der Unternehmenskultur, die der Betroffenen?
- Wie positioniere ich mich im Spannungsfeld dieser Erwartungen?
- Wie werde ich in dieser Situation meiner Rolle als Führungskraft gerecht?
- Was kann an dieser Nachricht für die Betroffenen schlecht sein?
- Welche Möglichkeiten verbergen sich dahinter?

Eine zukunfts- und lösungsorientierte Grundstimmung beim Beantworten der Fragen führt dazu, sich selbst emotional zu entlasten und hilfreiche Perspektiven aufzubauen. O.k. Positioniert - und nun? Wie gebe ich die Nachricht weiter? Als erstes brauche ich ein für mich klares Ziel: Was will ich mit der Nachricht erreichen: Klarheit oder Verwirrung, Glaubwürdigkeit oder Zweifel, Betroffenheit oder Zuversicht, Lösungen oder Prozess-Impuls?

Hilfreiche Formulierungen müssen gut vorbereitet werden. Versuchen Sie das mit dem 5-Stufen-Modell, dem KAZEO-Prinzip:

Klar, Authentisch, Zuversichtlich, Einfühlsam, Offen:

1. **Klar:** Alle erforderlichen und momentan zur Verfügung stehenden Fakten vorher einholen und filtern: Weniger ist mehr - welche Fakten sind für die Information wirklich wesentlich? Den Status, die Situation, die Entscheidung klar benennen. "Die Abteilung arbeitet ab September voll digitalisiert, es werden ab dann x spezialisierte Mitarbeiter gebraucht."
Hier kommt es besonders darauf an, das wertfrei und neutral zu formulieren. Das allein ist eine Herausforderung. Denn schon ein kleines Wort wie "leider" oder "nur" kann die Neutralität beeinflussen.
2. **Authentisch:** Die eigenen Gedanken mit einbringen - hier braucht es kein Schönreden oder gar Beschuldigen. Wie geht's mir persönlich damit? Welche Auswirkungen kann das aus meiner Sicht haben? "Ich bin selbst überrascht, dass es so gekommen ist." - "Ich halte diese Entscheidung wichtig für unsere Zukunft".
3. **Zuversichtlich:** In allen "Schicksalsschlägen" in der Gegenwart verbirgt sich ein Wachstum für die Zukunft, nur dass dieser Aspekt beim Entgegennehmen schlechter Nachrichten in der Regel nicht sichtbar ist. Somit kann ein Daraufhinweisen eher als Verniedlichen oder Beschönigen empfunden werden. Eine auch nonverbale zuversichtliche Kommunikation kann den Blick öffnen. Enttäuschung hat das Potenzial, dass die Täuschung endet, wenn die erste Überraschung vorbei ist. "Ich mache mir jetzt Gedanken, was das für mich/uns bedeutet." - "Ich denke, dass sich daraus neue Möglichkeiten für alle ergeben."
4. **Einfühlsam:** Bedeutet nicht, Mitleid zu signalisieren, sondern eine professionelle emotionale Distanz aufzubauen. Trauer braucht beispielsweise Raum und keine Verstärkung. "Ich kann verstehen, dass Sie

das erst einmal für sich realisieren müssen". Und, wenn angebracht: "Wie ich Sie kenne, finden Sie den richtigen Weg für sich."

5. **Offen:** Ratschläge und Vorschläge sind auch Schläge - deshalb offenlassen, was jeder daraus für sich schlussfolgert. Zuversicht und Vertrauen in die Eigendynamik der Betroffenen kann die Information abrunden. Auch hat sich herausgestellt, dass die Gespräche über Lösungen zu einem späteren Zeitpunkt wirklich nutzbringender sind. "Ich bin sicher, dass Sie zu einer für Sie richtigen Lösung kommen." "Kommen Sie bitte auf mich zu, wenn Sie sich dazu mit mir beraten wollen."

Schlechte Nachrichten zu ignorieren, aufzuschieben oder weiczuspülen, machen diese nicht besser. Standhaftigkeit beweist sich im Sturm der Entscheidungen und der Gefühle. Eine direkte, persönliche Kommunikation nimmt Gerüchten und Vermutungen die Energie und ist damit ressourcenschonend.

Auch aus diesem Grund ist in Change-Prozessen eine gemeinsam erarbeitete und vereinbarte Kommunikationsstrategie ein grundlegender Erfolgsfaktor: Wie, wann, was wird von wem an wen kommuniziert?

Im Team der Verantwortlichen konsistente Schlüsselbotschaften zu formulieren unterstützt die Führenden dabei, im Change-Prozess ihrer wichtigen Funktion als Multiplikatoren gerecht zu werden. Sicher auch mit dem KAZEO-Prinzip.

Wir begleiten Sie gern - Ihr Poko-Institut.

Seminartipp:



» [Schwierige Mitarbeitergespräche erfolgreich führen](#)

Aktuelle Entscheidungen

I. Hinterbliebenenversorgung - Angemessenheitskontrolle

Eine in AGB enthaltene Klausel, mit der nur der "jetzigen" Ehefrau des Arbeitnehmers eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt ist, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen, die Einschränkung der Zusage ist unwirksam. Bei Versorgungszusagen, die vor Inkrafttreten der Schuldrechtsreform auch für "Altverträge" am 1. Januar 2002 erteilt wurden, führt dies dazu, dass lediglich dann Rechte geltend gemacht werden können, wenn die Ehe bereits während des Arbeitsverhältnisses bestand.

BAG, Urteil vom 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15

Der Fall:

Der Kläger war von Februar 1974 bis Oktober 1986 bei einem Wertunternehmen bis zur Eröffnung des Konkursverfahrens über dessen Vermögen beschäftigt. Mit Wirkung ab dem 1. Juli 1983 erteilte die Arbeitgeberin dem Kläger eine Versorgungszusage. Deren AGB sehen vor, dass die "jetzige" Ehefrau eine lebenslängliche Witwenrente erhalten soll, wenn die Ehe zwischenzeitlich nicht geschieden wird. Seit April 2006 ist der Kläger in zweiter Ehe verheiratet. Der Kläger nimmt den Pensions-Sicherungs-Verein als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung auf Feststellung in Anspruch, dass der Ehefrau, mit der er zum Zeitpunkt seines Ablebens verheiratet ist, eine Witwenrente zusteht.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Die von der damaligen Arbeitgeberin erteilte Versorgungszusage bezog sich nur auf die Ehefrau, mit der der Kläger am 1. Juli 1983 verheiratet war. Diese Einschränkung ist zwar nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unangemessen und daher unwirksam, weil dafür keine berechtigten Gründe bestehen. Da zum Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Jahr 1983 aber eine AGB-Kontrolle gesetzlich noch nicht vorgesehen war, ist eine

Seminartipp:



» [Symposium: Arbeiten im Alter \(von 55 bis 75\)](#)
04.07.2017 - 05.07.2017, Dresden
» [Unsere Referenten](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

ergänzende Vertragsauslegung geboten, um die entstehende Lücke zu schließen. Die Witwenrente ist danach nur zu gewähren, wenn - anders als im Fall des Klägers - die Ehe bereits während des Arbeitsverhältnisses bestanden hat.

Hinweis für die Praxis:

Versorgungszusagen nach Inkrafttreten der AGB Kontrollregelungen unterliegen in vollem Umfang dieser Kontrolle. Eine ergänzende Vertragsauslegung oder eine geltungserhaltende Reduktion der Versorgungszusage kommt nicht in Betracht. Somit ist eine Hinterbliebenenversorgung nur zugunsten des Ehegatten, der dies zum Zeitpunkt der Versorgungszusage war, unwirksam und führt dazu, dass derjenige Ehegatte versorgungsberechtigt ist, der beim Ableben des Arbeitnehmers Ehegatte war.

II. Tarifliche Stufenzuordnung

Verstößt es gegen Unionsrecht, dass § 16 Abs. 2 TV-L die beim selben Arbeitgeber erworbene einschlägige Berufserfahrung gegenüber entsprechenden Zeiten bei anderen Arbeitgebern privilegiert?

BAG, Urteil vom 23. Februar 2017 - 6 AZR 843/15

Seminartipp:



» **Arbeitsrecht für Führungskräfte
Kompetente Zusammenarbeit mit der
Personalabteilung**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Klägerin ist seit Januar 2014 als Erzieherin beim beklagten Land beschäftigt. Sie wird nach Entgeltgruppe 8 Stufe 2 TV-L vergütet. Die Klägerin war seit 1997 bei verschiedenen anderen Arbeitgebern im deutschen Inland tätig. Sie hält die Privilegierung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber durch § 16 Abs. 2 TV-L unter anderem wegen der unmittelbar wirkenden unionsrechtlichen Arbeitnehmerfreizügigkeitsbestimmungen für unzulässig. Deshalb will die Klägerin festgestellt wissen, dass ihr seit Januar 2014 Entgelt aus Stufe 5 der Entgeltgruppe 8 TV-L zusteht.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das LAG und BAG haben sie abgewiesen. § 16 Abs. 2 TV-L weist keinen hinreichenden Auslandsbezug auf, wenn Arbeitnehmer nur in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt waren und keine Qualifikationen in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union erworben haben. Der sachliche Anwendungsbereich der unionsrechtlichen Freizügigkeitsvorschriften ist in solchen Fällen nicht eröffnet. Das ist durch die Rechtsprechung des EuGH geklärt. Auch nationale Regelungen stehen der Privilegierung der beim selben Arbeitgeber erworbenen einschlägigen Berufserfahrung nicht entgegen.

Hinweis für die Praxis:

Bislang liegt nur die Pressemitteilung des BAG vor. Die Entscheidungsgründe bleiben abzuwarten. Das BAG prüft offensichtlich (1) sowohl mögliche Verstöße gegen Europarecht als auch gegen den (2) Gleichbehandlungsgrundsatz.

III. Arbeitnehmerüberlassung - DRK-Schwester

Kann der Betriebsrat eines Krankenhauses die erforderliche Zustimmung für die Einstellung einer Krankenschwester verweigern, wenn der Einsatz gegen das Verbot der nicht vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG verstößt?

BAG, Beschluss vom 21. Februar 2017 - 1 ABR 62/12

Seminartipp:



» **Das reformierte
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Arbeitgeberin beabsichtigte zum 1. Januar 2012 eine Krankenschwester in ihrem Krankenhausbetrieb einzusetzen, die Mitglied einer DRK-Schwesternschaft ist. Grundlage hierfür ist ein mit der DRK-Schwesternschaft geschlossener Gestellungsvertrag. Der Betriebsrat der Arbeitgeberin verweigerte form- und fristgerecht seine Zustimmung zu der Einstellung. Er machte geltend, es handele sich um eine verbotene, weil dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung (§ 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG). Die Arbeitgeberin beantragt, die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung zu ersetzen (§ 99 Absatz 4 BetrVG).

Die Lösung:

- Das LAG hat dem Antrag der Arbeitgeberin, die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung zu ersetzen, stattgegeben.
- Auf das vom BAG durch Beschluss vom 17. März 2015 an den EuGH gerichtete Vorabentscheidungsersuchen hat dieser mit Urteil vom 17. November 2016 - C-216/15 entschieden, dass Art. 1 Abs. 1 und 2 der Leiharbeitsrichtlinie vom 19. November 2008 dahin auszulegen sei, dass die durch einen Verein, der keinen Erwerbszweck verfolgt, gegen ein Gestellungsentgelt erfolgende Überlassung eines Vereinsmitglieds an ein entleihendes Unternehmen, damit das Mitglied bei diesem hauptberuflich und unter dessen Leitung gegen eine Vergütung Arbeitsleistungen erbringt, in den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt, sofern das Mitglied aufgrund dieser Arbeitsleistung in dem betreffenden Mitgliedstaat geschützt ist, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist. Dies gilt auch, wenn das Mitglied nach nationalem Recht kein Arbeitnehmer ist, weil es mit dem Verein keinen Arbeitsvertrag geschlossen hat."
- Im Hinblick darauf hat das BAG den Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin abgewiesen. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu Recht verweigert. Bei der Gestellung der DRK-Schwester handelt es sich um Arbeitnehmerüberlassung. Aufgrund der gebotenen unionsrechtskonformen Auslegung liegt diese auch dann vor, wenn ein Vereinsmitglied gegen Entgelt bei einem Dritten weisungsabhängig tätig ist und dabei einen Schutz genießt, der - wie bei den DRK-Schwestern - dem eines Arbeitnehmers entspricht. Da Arbeitnehmerüberlassung nur vorübergehend erfolgen darf, verstößt eine dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung gegen das aktuelle AÜG, stellt also einen Verstoß im Sinne von § 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG dar, der den Betriebsrat zur Zustimmungsverweigerung berechtigt.

Hinweis für die Praxis:

Mitgliedsschwestern der DRK-Schwesternschaften sind keine Arbeitnehmer im Sinne des im deutschen Recht verwandten allgemeinen Arbeitnehmerbegriffs. Denn sie erbringen ihre Arbeitsleistung zwar in persönlicher Abhängigkeit, tun dies aber nicht aufgrund eines privatrechtlichen (Arbeits-) Vertrages, sondern aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer DRK-Schwesternschaft. Danach sind sie quasi verpflichtet, als Mitgliedsbeitrag Dienste in persönlicher Abhängigkeit zu erbringen. Aber: Zugunsten dieser Personengruppe gilt auch die europäische Leiharbeitsrichtlinie unabhängig davon, ob es sich um Arbeitnehmer im Sinne des deutschen Arbeitnehmerbegriffes handelt. Ob diese Personengruppe in Deutschland ausreichend geschützt ist (im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie), haben die nationalen Gerichte, also letztendlich das BAG zu prüfen. Ob diese Entscheidung - wie einige "Lobbyisten" meinen, das "Aus" für DRK-Schwesternschaften bedeuten, bleibe ebenso abzuwarten wie die Entscheidungsgründe des BAG.

IV. Kündigung während der Probezeit und Erkrankung des Kindes

Bleibt der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Probezeitkündigung zur Betreuung seines erkrankten Kindes der Arbeit fern, stellt die Kündigung nur dann eine unzulässige Maßregelung (§ 612 a BGB) dar, wenn sie ausgesprochen wurde, weil der Arbeitnehmer von seinem Recht Gebrauch gemacht hat, eigenmächtig der Arbeit fernzubleiben. Hiervon kann nicht ausgegangen werden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu keiner Zeit aufgefordert hat, die Arbeit wieder aufzunehmen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 8. November 2016 - 8 Sa 152/16

Der Fall:

Der Kläger ist alleinerziehender Vater eines 2011 geborenen Sohnes. Er war bei dem Beklagten ab Juni 2015 als

Seminartipp:



» **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
Arbeits- und sozialrechtliche Folgen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Kurierfahrer beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah u.a. eine sechsmonatige Probezeit vor. Der Kläger hatte vom 30.11.2015 bis 4.12.2015 Urlaub. Am 1.12.2015 informierte er den Beklagten per WhatsApp-Nachricht, dass sein Sohn in der nächsten Woche operiert werde, er daher noch den 7.12.2015 Urlaub bräuchte und der Rest der Woche bis zum 11.12.2015 über die Krankenkasse laufen würde. Der Beklagte antwortete hierauf per WhatsApp-Nachricht am 2.12.2015, dass dies in Ordnung gehe. Vom 8.12.2015 bis 10.12.2015 befand sich der Sohn des Klägers sodann im Krankenhaus. Der Kläger wurde aufgrund des Alters seines Sohnes mitaufgenommen. Die Kinderärzte schrieben den Sohn des Klägers schließlich am 11.12.2015 bis zum 31.12.2015 weiter krank und attestierten die Erforderlichkeit der Betreuung und Beaufsichtigung durch den Kläger. Die entsprechenden ärztlichen Bescheinigungen für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes faxte der Kläger dem Beklagten noch am gleichen Tag mittags zu. Am späten Nachmittag des 11.12.2015 überreichte der Beklagte dem Kläger persönlich eine ordentliche arbeitgeberseitige fristgerechte Kündigung zum 25.12.2015. Dagegen wandte sich der Kläger. Er meint, die Kündigung sei eine unzulässige Maßregelung im Sinne von § 612 a BGB. Der Beklagte erklärte, er habe den Kläger nicht wegen der Erkrankung seines Sohnes entlassen. Die Krankenkasse habe den Kläger bezahlt und er habe keine zusätzlichen Kosten gehabt. Die Kündigung sei innerhalb der Probezeit erfolgt. Den Grund müsse er nicht angeben.

Die Lösung:

Das ArbG hat der Klage stattgegeben, das LAG wies sie ab.

Das Arbeitsverhältnis wurde durch die ordentliche Kündigung beendet.

- Auf das Arbeitsverhältnis fand das Kündigungsschutzgesetz wegen Nichterreichens der Wartezeit (§ 1 KSchG) keine Anwendung.
- Die Kündigung war auch nicht gemäß § 134 BGB in Verbindung mit § 612 a BGB wegen Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot nichtig. Dieses ist verletzt, wenn zwischen der Rechtsausübung und der Benachteiligung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Dafür muss die zulässige Rechtsausübung der tragende Grund, d.h. das wesentliche Motiv für die benachteiligende Maßnahme gewesen sein. Es reicht nicht aus, dass die Rechtsausübung nur der äußere Anlass für sie war.
- Für das Vorliegen einer Maßregelung im Sinne von § 612 a BGB trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. In Betracht kommt zwar eine Beweiserleichterung, wenn ein offensichtlicher Zusammenhang zwischen benachteiligender Maßnahme und der Rechtsausübung besteht.
- Hier lag kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot vor. Es war nicht erkennbar, dass eine zulässige Rechtsausübung des Klägers tragender Grund für den Ausspruch der Kündigung gewesen wäre. Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn der Beklagte gekündigt hätte, weil der Kläger von seinem Recht Gebrauch gemacht hat, eigenmächtig zur Betreuung seines Sohnes von der Arbeit fern zu bleiben. Diesen Kausalzusammenhang hat der Kläger weder nachgewiesen, noch ergibt er sich allein aus dem zeitlichen Zusammenhang zwischen Abgabe der ärztlichen Bescheinigungen und dem Ausspruch der Kündigung.

Hinweis für die Praxis:

Das KSchG findet nur auf Arbeitsverhältnisse Anwendung, die länger als 6 Monate bestanden haben und wenn im Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt sind.

Anderenfalls ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht gehindert, das Arbeitsverhältnis ordentlich ohne Angabe von Gründen zu kündigen. Allerdings darf die Kündigung nicht diskriminierend (AGG), sittenwidrig (§ 138 BGB), treuwidrig (§ 242 BGB) oder gesetzeswidrig (§ 134 BGB) sein.

Der Arbeitnehmer, der behauptet, die Kündigung sei trotz Nichtanwendbarkeit des KSchG rechtsunwirksam, muss Tatsachen vortragen und gegebenenfalls beweisen, dass die Unwirksamkeit zumindest naheliegt.

Hätte also der Arbeitgeber im oben genannten Fall nach Erhalt der ärztlichen Unterlagen erklärt, er werde das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn der Arbeitnehmer nicht unverzüglich die Arbeit wieder aufnehme, hätte er Folgen angekündigt, wenn der Arbeitnehmer das Recht, der Arbeit fernbleiben zu dürfen, ausübt. Dann liegt ein klarer Fall des § 612 a BGB vor. Schweigen des Arbeitgebers macht es allerdings dem Arbeitnehmer schwer, einen Zusammenhang zwischen dem Recht auf Fernbleiben und dem Ausspruch der Kündigung quasi als Reaktion darauf hinreichend darzulegen. Der bloße zeitliche Zusammenhang reicht - wie der Fall zeigt - nicht aus, um eine Kausalität annehmen zu können.

Wissenswertes

Ihr Mitarbeiter ist überlastet - Warnsignale



Sie als Chef verlangen natürlich einiges von Ihren Mitarbeitern. Da Sie es verstehen, sie zu motivieren, engagieren sich Ihre Mitarbeiter sehr. Einige leider zu sehr. Und im Eifer des Gefechts kann es schon einmal vorkommen, dass die Arbeitsbelastung in Ihrer Abteilung aus dem Blick gerät.

Ihr Mitarbeiter sagt zwar nichts, aber Sie bemerken, dass er überarbeitet ist? Ist es Zeit, ihn stärker im Blick zu behalten und möglicherweise sogar aus der "Gefahrenzone" zu bringen?

Aber woran merken Sie, dass er an die Grenzen seiner Leistungsfähigkeit gerät?

Besonders gefährdet sind Mitarbeiter, die immer still, zuverlässig und freundlich alles erledigen. Das ist super, findet der Vorgesetzte und gibt ihnen immer noch mehr Aufgaben – schließlich liefern sie prompte und zuverlässige Arbeit ab. Bis sie dann irgendwann mit einem Burn-out ausfallen oder plötzlich entnervt kündigen. Dem kann aber vorgebeugt werden. Der erste Schritt ist sicherlich das Gespräch. Anschließend können Aufgaben anders verteilt und Zielvereinbarungen angepasst werden.

Im Rahmen des Projekts "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt" des Dachverbands der Betriebskrankenkassen, wurden folgende Anzeichen für Überarbeitung und psychische Belastung definiert:

Ständige Müdigkeit

Gähnende Mitarbeiter, die mit dunklen Ringen unter den Augen am Schreibtisch sitzen oder auch schon mal zu spät zur Arbeit kommen, sind möglicherweise überarbeitet. Dauerstress sorgt dafür, dass Sie nachts schlecht schlafen und Angst haben, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein.

Streit mit Kollegen

Ein sonst eher ruhiger Mitarbeiter ist auf Krawall gebürstet und fährt selbst bei Kleinigkeiten aus der Haut. Die übermäßige Gereiztheit und Ungeduld kann eine Folge von Stress sein. Denn darauf reagiert der Mensch mit einem alten Mechanismus: Kampf oder Flucht. Und Flucht kommt ja im Job bekanntlich nicht in Frage.

Aufgaben werden im Schneckentempo erledigt

Der gewöhnlich schnell arbeitende Kollege, braucht plötzlich eine gefühlte Ewigkeit, um seine Aufgaben zu erledigen. Auch dahinter kann sich Überforderung aufgrund zu vieler paralleler Aufträge verbergen.

Freiwillige Überstunden

Einer der Mitarbeiter verlässt in den letzten Tagen regelmäßig als letzter das Büro. Sie haben aber keine Überstunden angeordnet. Vermutlich fürchtet er, sein Arbeitspensum in der üblichen Zeit nicht bewältigen zu können.

Fehler häufen sich

Überarbeitete Mitarbeiter sind häufig unkonzentriert und fahrig. Die Konsequenz ist, dass sie langsamer arbeiten und Fehler sich häufen. Da sie sich dessen oft bewusst sind, setzt sie das zusätzlich unter Druck.

"Das schaffen wir nicht"

Wird die Sicht der Dinge bei einigen Mitarbeitern zunehmend negativ, sollten die Alarmglocken läuten. Äußerungen wie "Das klappt nie" oder "wie sollen wir das zusätzlich noch schultern" können Anzeichen von Überbelastung sein. Betroffene Mitarbeiter sehen alles nur noch schwarz und tun sich schwer, aktiv Lösungen zu entwickeln.

Häufige Krankmeldungen

Dauerstress kann bekannterweise richtig krank machen. Man wird anfälliger für Infekte oder es "schlägt auf den Magen". Manchmal findet der Arzt für körperliche Beschwerden sogar erst einmal keine Ursache. Dies kann ein Anzeichen für eine hohe psychische Belastung sein.

Lassen Sie es erst gar nicht so weit kommen und steuern Sie rechtzeitig gegen.

Hier finden Sie Handlungshilfen und effektive Instrumente für die Praxis mit der Sie die psychische Gesundheit

Ihrer Mitarbeiter stärken können.

Wir unterbreiten Ihnen gerne ein Angebot:

E-Mail: inhouse@personal.poko.de
Telefon: 0251 1350-6666
» [Weitere Details zum Seminar.](#)

Inhouse-Seminartipp:

» **Gefährdungen am Arbeitsplatz:
Psychische Belastungen beurteilen**
Empfohlene Seminardauer: 3 Tage

Der besondere Seminartipp

Betriebliches Eingliederungsmanagement



Als Arbeitgebervertreter ist es für Sie unabdingbar, sich mit Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) im Detail auszukennen: Wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt erkrankt, muss der Arbeitgeber gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX ein BEM veranlassen und die Arbeitnehmervertretungen sind daran zu beteiligen.

BEM soll die betroffenen Arbeitnehmer bei der Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit und dem Erhalt ihres Arbeitsplatzes unterstützen. Dabei sind Vertrauen und Einvernehmen die wichtigsten Grundlagen, die es gemeinsam zu erarbeiten gilt und bei denen nicht zuletzt datenschutzrechtliche Aspekte eine wichtige Rolle spielen.

Gratis im Seminar: Sie erhalten das Buch Betriebliches Eingliederungsmanagement von Lothar Beseler.

Seminartipp:

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement I
Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten**
25.04.2017 - 27.04.2017 Frankfurt/Main
16.05.2017 - 18.05.2017 Münster
» [mehr Termine ...](#)



Praxistipp

Azubibewerbungen - bitte mehr davon!



Der demografische Wandel ist in aller Munde. Das macht sich natürlich auch in den Schulen bemerkbar. Immer weniger junge Menschen verlassen die Schulen und immer mehr wollen an die Universität. Der Münchner Philosoph Julian Nida-Rümelin formuliert es in einem Zeitungsartikel der Süddeutschen Zeitung so: "Deutschland ist in einem Akademisierungswahn". Durch stark steigende Studentenzahlen stecke die Bildungspolitik in einer Krise doppelten Ausmaßes. Die Wissenschaft verliere dadurch ihre fachliche Tiefe, die berufliche Ausbildung ihr Fundament.

In gewissen Branchen, vor allem in denen, die unter den Jugendlichen als nicht so beliebt gelten, kämpfen die Personalabteilungen regelrecht um die Gunst der jungen Erwachsenen.

Nehmen wir einmal die Handwerksbranche näher unter die Lupe. Dort wird der Nachwuchs besonders knapp und macht sich bemerkbar - denn die Branche gilt bei den jungen Erwachsenen, vor allem bei denjenigen die Abitur machen, nicht unbedingt als Karrieresprungbrett. Der momentane gesellschaftliche Zeitgeist wird durch den Selbstverwirklichungszwang bestimmt.

Der Sozialforscher Gerhard Schulze ist der Meinung, dass die Menschen Erfüllung, Freude und auch einen Sinn von ihrem Beruf erwarten. "Sie wollen nicht mehr nur für ihre Arbeit leben, sie soll ein lohnendes Erlebnis sein. Der Anspruch, sich im Beruf selbst entfalten zu können, wird von immer mehr Leuten gestellt. Arbeit gilt als Ausdruck der eigenen Persönlichkeit, der eigenen Wünsche und Träume", so Gerhard Schulze.

Sich diesen Forderungen bewusst zu stellen, daran führt für ausbildende Unternehmen bzw.

Personalverantwortliche kein Weg mehr vorbei. Auch sollte die Anwerbung von Auszubildenden ein permanenter Prozess werden, der nicht erst dann beginnt, wenn kluge Köpfe dringend benötigt werden. Wer den Kontakt zu den jungen Menschen über Jahre hinweg konstant sucht, kann deren Bedürfnisse in Erfahrung bringen.

Was kann man konkret tun, um Bewerber für seinen Ausbildungsbetrieb zu gewinnen? Eine entscheidende Rolle spielt das Ausbildungskonzept. Eine duale Ausbildung zum Beispiel, die Studiengang und Berufsausbildung vereint, kann Abiturienten auch in Branchen locken, die nicht so gefragt sind. Das Zauberwort heißt: Perspektiven anbieten und langfristige Aussichten auf einen interessanten Arbeitsplatz und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen. Ausbildungskonzepte, die über das "Gewöhnliche" hinausgehen und den jungen Heranwachsenden etwas bieten können, werden immer wichtiger. Denn die Gruppe der Jugendlichen mit Haupt- oder Realschulabschluss schrumpft. Wer den "Zeitgeist" der beruflichen Selbstverwirklichung aufgreift und den jungen Abiturienten Perspektiven und individuelle Entfaltungsmöglichkeiten aufzeigt, macht das Rennen.

Es ist wichtig, eine Art Alumni-Netzwerk aufzubauen und mit ehemaligen Mitarbeitern und Auszubildenden in vertrauensvoller Verbindung zu stehen. Durch Mundpropaganda und Empfehlungen sind schon viele neue heranwachsende Führungskräfte rekrutiert worden. Nicht zu unterschätzen ist auch die Strahlkraft digitaler Social-Media-Portale, wie Instagram oder Facebook. Dort können Stellenausschreibungen gepostet und Bilder von Veranstaltungen gezeigt werden, um das Interesse zu wecken.

Ein weiterer Ratschlag ist die regelmäßige Veröffentlichung von Feedbacks derzeitiger und ehemaliger Praktikanten und Azubis auf der Karriereseite der Unternehmenswebseite. Sehr gut machen sich auch Videos, in denen die Mitarbeiter den Interessierten einen guten Einblick in ihren Arbeitsalltag und in das Betriebsklima geben können. Praktikanten und Azubis können darüber hinaus motiviert werden in ihren Schulen oder in ihren sozialen Netzwerken über ihre Arbeitserfahrungen zu berichten. Eine nachhaltige personalwirtschaftliche Ausrichtung kann der Schlüssel zum Erfolg sein.

Leiharbeit



Beseler, Lothar

Neu-Auflage: 6. Auflage, Februar 2017
Verlag: Rieder Verlag / Ratgeber Reihe Nr. 15
ISBN: 978-3-945260-33-3
Preis: € 19,50

Praxisorientierter Leitfaden zum aktuellen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit allen Änderungen (AÜG Stand 2017)

Das Buch erläutert die Rechte und Pflichten des Entleihers, des Verleihers und des Leiharbeitnehmers anschaulich. Neben einer ausführlichen Darstellung der Regelungen und Neuerungen des AÜG wird die wichtige Abgrenzung zu Werk- und Dienstvertrag ausführlich erklärt sowie die Beteiligungsrechte des Betriebsrates und die Möglichkeiten freiwilliger Betriebsvereinbarungen dargestellt. Zahlreiche Beispiele sowie ein Mustervertrag und der Abdruck der einschlägigen Merkblätter der Bundesagentur für Arbeit runden das Werk ab. Das Buch wendet sich in gleicher Weise an Arbeitgeber, Entleiher und Verleiher, Betriebsräte Personalverantwortliche und Leiharbeitnehmer.

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

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

Wir unterbreiten Ihnen gerne ein Angebot:

E-Mail: inhouse@personal.poko.de
Telefon: 0251 1350-6666
» [Weitere Details zum Seminar.](#)

Inhouse-Seminartipp:

» [Das reformierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz \(AÜG\)](#)
Empfohlene Seminardauer: 1 Tag

Aktuelle Seminare



» **Symposium: Behinderung und Beruf**
Geballtes Wissen für SBV und Beauftragte des Arbeitgebers!
25.04.2017 - 26.04.2017 Heidelberg/Leimen
» **Unsere Referenten**

» **Professionell Führen**
Grundlagen erfolgreicher Führung
03.05.2017 - 05.05.2017 Hamburg
30.08.2017 - 01.09.2017 Hamburg
22.11.2017 - 24.11.2017 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!



» **Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis**
30.05.- 31.05.2017 Magdeburg
» **Unsere Referenten**

» **Demografie - Arbeit generationengerecht gestalten**
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

» **Altersteilzeit - Früher in den Ruhestand**
21.06.2017 - 23.06.2017 Hamburg
17.10.2017 - 19.10.2017 Mainz

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Zum Arzt während der Arbeitszeit - wer zahlt?



Einen generellen Anspruch auf bezahlte Freistellung haben Arbeitnehmer nicht, wenn sie während der Arbeitszeit zum Arzt gehen. Vielmehr gilt der Freistellungsanspruch nur in bestimmten Fällen.

Welches Gesetz regelt den Arztbesuch in der Arbeitszeit?

§ 616 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) - "Vorübergehende Verhinderung".

Dort heißt es allgemein: "Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird."

Viele Tarifverträge, etwa der Manteltarifvertrag für die chemische Industrie oder der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD), enthalten Regelungen, die diesen Paragraphen präzisieren.

Im Fall einer solchen Präzisierung urteilte das Bundesarbeitsgericht:

"Vergütung für die aus Anlass eines Arztbesuchs ausgefallene Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer nur verlangen, wenn der Arztbesuch notwendig war" (19.02.1984 – 5 AZR 92/82).

1. Was aber heißt notwendig?

Zunächst einmal geht es um die medizinische Notwendigkeit: Unfall, Grippe, starke Zahnschmerzen – es kann viele Gründe geben, warum Arbeitnehmer sofort zum Arzt müssen. In solchen Fällen muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter bezahlt freistellen. Das gilt auch für Untersuchungen, die an bestimmte Uhrzeiten geknüpft sind, wie etwa die Blutabnahme.

Anders sieht es aus, wenn eine sofortige Behandlung nicht nötig ist. Denn der Arbeitnehmer muss die Verhinderung möglichst zu vermeiden versuchen. Das kann bei nicht akuten Erkrankungen, wie z. B. einer herausgefallenen Zahnfüllung, die keine starken Schmerzen verursacht, anfangen und endet bei längerfristig vorausplanbaren Vorsorgeuntersuchungen. Der Arbeitgeber kann dann erst einmal verlangen, dass der Arbeitnehmer Termine außerhalb der Arbeitszeit wahrnimmt. Längere Wartezeiten sind hier zumutbar – oder,

dass der Arbeitnehmer dafür seinen Urlaub nutzt.

2. Was, wenn kein Termin außerhalb der Arbeitszeit möglich ist?

Dann muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bezahlt freistellen, so das Bundesarbeitsgericht im o. g. Urteil: Notwendig ist ein Arztbesuch auch schon dann, wenn der Arzt den Arbeitnehmer zu einem bestimmten Termin einbestellt und der Arzt den terminlichen Wünschen des Arbeitnehmers auf Verlegung der Untersuchung oder Behandlung nicht nachkommen kann oder will. Falls der Arzt hingegen Termine außerhalb der Arbeitszeit anbietet, kommt es auf den Einzelfall an, ob ein Warten von ein paar Tagen, Wochen oder Monaten zumutbar ist.

3. Kann der Arbeitgeber fordern, dass der Mitarbeiter einen anderen Arzt um einen entsprechenden Termin bittet?

Nein, auch diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht 1984 geklärt. Jeder Arbeitnehmer dürfe den Arzt seines Vertrauens aufsuchen, heißt es im o. g. Urteil. Die Wahl des Arztes hat Vorrang vor der im Übrigen gebotenen Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers.

Das gilt auch dann, wenn die Sprechzeiten des gewählten Arztes mit der Arbeitszeit kollidieren, z. B. nur vormittags Sprechstunde hat.

4. Was genau gilt, wenn es eine Gleitzeitregelung gibt?

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass Arbeitnehmer die Flexibilität einer Gleitzeit nutzen, um Arbeitsausfälle zu vermeiden, z. B. indem sie einen Arzttermin auf den Morgen/Abend legen, später als gewohnt mit der Arbeit beginnen und dafür länger bleiben oder die versäumte Zeit an anderen Tagen nacharbeiten.

Nimmt ein Arbeitnehmer an einer im Betrieb geltenden Gleitzeitregelung teil, so kann er für Arztbesuche während der **Gleitarbeitszeit** keine Zeitgutschrift verlangen – sofern einzelvertraglich oder tarifvertraglich keine andere Regelung besteht (LAG Köln, 10.02.1993 – 8 Sa 894/92). Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung in der **Kernarbeitszeit** besteht nur in begründeten Ausnahmefällen oder bei akuten Beschwerden. Vergleichbares gilt für Arztbesuche von Arbeitnehmern, die in **Teilzeit** arbeiten.

Es gilt: Je größer die Gestaltungsfreiheit bzw. der Freizeitanteil des Arbeitnehmers, umso mehr ist es ihm zumutbar die bezahlte Freistellung zu vermeiden.

5. Muss der Arbeitnehmer einen Arzttermin am Rand der Arbeitszeiten wählen?

Ja, wenn es irgendwie möglich ist. Sonst verletzt er seine so genannte Leistungstreuepflicht. Denn der Arbeitnehmer muss versuchen den Arbeitsausfall (inkl. Wegezeit, siehe unten) für den Arbeitgeber möglichst gering zu halten. Jedoch sind sehr frühe oder späte Termine bei vielen Berufstätigen begehrt und entsprechend weit im Voraus ausgebucht. Eine daraus resultierende wochenlange Wartezeit kann für den Arbeitnehmer wiederum unzumutbar sein (siehe oben).

6. Muss der Arbeitnehmer auch für die Wegezeit freigestellt werden?

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freistellung, umfasst dieser auch den Hin- und Rückweg. Er muss dabei ohne Umweg zur Arbeitsstelle zurückkehren. Ein Taxi nehmen muss er nicht, Richtwert sind vielmehr die durchschnittlichen Wegezeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Geht der Arbeitnehmer zu Fuß und braucht deshalb länger, ist dies nicht von der bezahlten Freistellung umfasst.

7. Muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vorher über den Arztbesuch informieren?

Ist der Arbeitnehmer in der (Kern)Arbeitszeit abwesend, hat er den Arbeitgeber vorher über Grund und Dauer der Abwesenheit zu informieren. Diese Informationspflicht gilt auch für Arztbesuche.

8. Kann der Arbeitgeber einen Nachweis über den Arztbesuch fordern?

Ja, der Arbeitgeber kann ggf. eine vom Arzt unterschriebene Bescheinigung über den Arztbesuch während der (Kern)Arbeitszeit fordern. Sie sollte folgende Informationen enthalten:

- Name des Arbeitnehmers
- (Kern)Arbeitszeit des Arbeitnehmers
- Eine Erklärung, dass die Behandlung zwingend während der (Kern)Arbeitszeit erfolgen musste.
- Ein Freitextfeld, in das der Arzt die Uhrzeiten von Beginn und Ende der Behandlung eintragen kann.

9. Wie viele Arztbesuche in der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber hinnehmen?

Eine § 616 BGB entsprechende "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" sind in der Regel ein bis zwei Stunden. Z. B. nicht mehr verhältnismäßig geringfügig im Sinne des § 616 BGB ist es, wenn ein Mitarbeiter nach einem Verkehrsunfall binnen 13 Monaten 50 mal beim Arzt gewesen ist (LG Frankfurt, 03.11.1999 – 2/1 S 163/99).

10. Was gilt für regelmäßige Behandlungstermine?

In solchen Fällen werden die Auflagen an den Arbeitnehmer höher. Je häufiger die Termine, desto mehr ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sie außerhalb der Arbeitszeit zu legen. Das gilt vor allem, wenn die Notwendigkeit fraglich ist.

11. Muss der Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen für Untersuchungen in der Schwangerschaft freistellen?

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für die nötigen Vorsorgeuntersuchungen (§ 16 Mutterschutzgesetz). Diese finden im Abstand von ungefähr vier Wochen statt und während der letzten zwei Monate vor dem errechneten Termin der Entbindung alle 14 Tage.

12. Lässt sich das Gesetz auch auf Arztbesuche mit kranken Angehörigen anwenden?

Begleitet der Arbeitnehmer sein Kind oder einen anderen Angehörigen zum Arzt, gilt dasselbe wie beim eigenen Arztbesuch: Ein Freistellungsanspruch besteht nur, wenn der Termin nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden kann. Zudem muss der Arbeitnehmer nachweisen, dass die Person auf Begleitung angewiesen ist.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

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

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@personal.poko.de
» www.personal.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

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

Erscheinungstag: 03.04.2017
Nächste Ausgabe: 02.05.2017