



Liebe Leserin, lieber Leser!



Das Poko-Institut hat im letzten Jahr sein 50-jähriges Bestehen gefeiert, in diesem Jahr feiert das Bundesarbeitsgericht sein 60-jähriges Bestehen, hätten Sie das gedacht? Wir jedenfalls senden die besten

Glückwünsche von Münster nach Erfurt!

Nun rückt allmählich der Sommer und damit auch die Zeit des Urlaubs(geldes) wieder heran. Was ist das Urlaubsgeld eigentlich? Eine Prämie? Eine Gratifikation? Oder eine Bonuszahlung? Dieser Frage gehen wir diesen Monat mal näher auf den Grund.

Haben Sie sich in Ihrem Job oder generell schon einmal ungerecht behandelt gefühlt? Das kann ungesund sein! Warum das so ist, erläutert Ihnen unsere Referentin und Rechtsanwältin Silke Martini in unserem Schwerpunktbeitrag. Wenn Sie sich ungerecht behandelt fühlen, führt dies wahrscheinlich früher oder später zu Konflikten im Unternehmen. Warum Konfliktmanagement Führungsaufgabe ist und wie man dieses am besten angeht, zeigt eine Studie der Europa-Universität Viadrina und PwC (Price Waterhouse und Coopers & Lybrand) auf. Unser Referent und früherer Karate-Weltmeister Jörg Gantert hat ein Buch dazu geschrieben, wie man meisterhaft mit Stress umgehen kann, dieses stellen wir Ihnen gerne vor.

Übrigens: wenn Sie mal Schulungsbedarf zu einem bestimmten Thema haben, wir beraten Sie auch direkt vor Ort gerne zu unserem Inhouse Angebot! Beachten Sie dazu auch am Ende unseres Newsletters die Infos zu unserem Service.

Eine angenehme Lektüre wünscht Ihnen

Nicole Schmitz
Ass. jur.

P.S.: In unserem [Blog](#) finden Sie weitere interessante Artikel. Schauen Sie doch mal rein!

Themen dieser Ausgabe

1. Frage des Monats

2. Schwerpunkt: Ungerecht ist ungesund! Von der Notwendigkeit betrieblicher Gesundheits- und Konfliktberatung

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Anspruch einer Krankenschwester, nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden

II. Kein Initiativrecht des Betriebsrats zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses

III. Betriebsrentenanpassung - wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners - Auswirkungen der Finanzkrise

IV. Keine Bezahlung für Schwarzarbeit

V. Streikbegleitende Flashmob-Aktionen der Gewerkschaften sind zulässig

4. Wissenswertes:

Konfliktmanagement ist Führungsaufgabe

5. Praxistipp: Literaturempfehlung

6. Inhouse-Service: Poko bei Ihnen vor Ort

7. Aktuelle Seminare

8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

1. Frage des Monats

Urlaubsgeld - Welche Unterschiede gibt es zwischen den einzelnen Formen der Sonderzahlung und was ist zu beachten?

Die Antwort finden Sie am Ende des Newsletters in der Rubrik "Zu guter Letzt".

2. Schwerpunkt: Ungerecht ist ungesund! Von der Notwendigkeit betrieblicher Gesundheits- und Konfliktberatung

von **Silke Martini**

Rechtsanwältin, Dipl.-Sozialwirtin



Von Ursachen und Wirkung

Was sich im Erleben vieler Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den letzten Jahren drastisch verschoben hat ist das soziale Klima in den Betrieben. Der Stress durch zunehmende Belastungen und die Angst ihnen nicht mehr gewachsen zu sein, wirkt sich dabei auch auf das Verhalten der Menschen untereinander aus.

Nicht mehr mit einander sondern zunehmend häufiger gegen einander wird da agiert.

Die Kolleginnen und Kollegen werden zunehmend zu Gegnern innerhalb einer Personalpolitik die nur noch auf Höchstleistungen orientiert ist und immer knappere Ressourcen verteilt. Dies bleibt nicht folgenlos und hat unmittelbare Auswirkungen auf das individuelle Wohlbefinden und damit auf die Gesundheit der betroffenen Menschen.

Auch eine grundsätzlich von stereotypen Vorstellungen geprägte Betriebskultur kann für bestimmte Personengruppen psychische Belastungen verursachen die durch Gefährdungsanalysen nachweisbar sind.

Bei näherer Betrachtung ergeben sich klare Zusammenhänge zwischen den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, der Unternehmenskultur und dem sozialen Verhalten der Beschäftigten.

Ungerecht macht krank

Auch die Verteilungsgerechtigkeit ist im Erleben vieler Menschen "aus dem Lot" geraten.

Immer höhere Leistungsanforderungen ohne ausreichende Honorierung im materiellen wie im immateriellen Sinne sorgen für Demotivation und abnehmendes Engagement vieler Kollegen. Sie selbst sollen immer mehr soziales und emotionales Engagement aufbringen, ohne dass dem entsprechende Gegenleistungen auf der Arbeitgeberseite, wie soziale und materielle Anerkennung oder soziale Unterstützung gegenüber stehen.

Das "Preis-Leistungsverhältnis" stimmt einfach nicht mehr.

Generell ist sowohl die Verteilungsgerechtigkeit als auch die Gerechtigkeit im Ausgleich von Leistung und Gegenleistung für viele nicht mehr im Sinne einer gerechten Ordnung ausgefüllt. Die Menschen fühlen sich entsprechend ausgenutzt und reagieren, entweder indem sie diesen Konflikt nach innen wenden, mit innerer Kündigung oder mit noch mehr Anstrengungen die, wenn sie wiederum keine positiven Effekte erzielen, im

"Burn-Out" enden können.

Oder sie wenden den Frust über diese Bedingungen nach "außen" und arbeiten Konflikte im betrieblichen Alltag ab. Die ist dann unweigerlich mit sozialen Konflikten bis hin zu "Mobbing" verbunden.

Der Mensch als Mittel (Punkt) der Unternehmenskultur?

Das Arbeitsumfeld der Menschen ist in ihrer Wahrnehmung vor allem durch Kunden- und Leistungsorientierung bestimmt.

Die Mitarbeiterorientierung in ihren verschiedenen Subdimensionen von kompetenter Führung über die Entwicklungsunterstützung (employability) und die Fairness im Geben und Nehmen bis hin zur Förderung des Teamgeistes wird nur von wenigen Beschäftigten in ihren Betrieben als positiv ausgeprägt wahr genommen.

Zu den besonders kritischen Aspekten gehört dabei die mangelnde Anerkennung durch die Führungskräfte. Noch weniger Beschäftigte erleben Fürsorge des Unternehmens im Sinne von menschengerechter Gestaltung der Arbeit z. B. durch Maßnahmen zur umfassenden Gesunderhaltung oder der Unterstützung eines balancierten Verhältnisses von Arbeit und Privatleben. Für die meisten drückt sich in der Haltung der Unternehmensleitung zu ihren Mitarbeitern wenig Interesse an den Personen über ihre Rolle als FunktionsträgerInnen hinaus aus.

Mangelnde Partizipation an Entscheidungsprozessen ist ein weiterer Bereich, der Unzufriedenheit nährt und zu Konfliktpotentialen führt.

Der Ansatz liegt im System

Unfaire Systeme ziehen unfaire Verhaltensweisen an. Solange die Menschen sich in den betrieblichen Systemen nicht wahrgenommen fühlen und ihre grundlegenden Interessen täglich verletzt sehen werden sie auch nicht wirklich hinter diesen Systemen stehen, sondern sich in gleicher Weise unfair darin bewegen, mit den dargestellten Auswirkungen auf das soziale Klima. Hier reproduzieren ungesunde Bedingungen also ungesundes Verhalten und führen zu immensen Ausfallkosten in den Betrieben und Beeinträchtigungen der Lebensqualität vieler Menschen

Es geht also beim Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowohl um die Verhältnis- als auch die Verhaltensprävention. Diese Zusammenhänge und ihre Beeinflussbarkeit durch betriebliche Maßnahmen werden in der Poko-Weiterbildungsreihe "Berater/in zur betrieblichen Gesundheitsförderung" analysiert und aufgezeigt.

Seminartipp:

[Berater/in zur betrieblichen Gesundheitsförderung Weiterbildung zur Gesundheitsförderung und Konfliktberatung](#)

Module 1-3

07.10.2014 - 09.10.2014 Hamburg
13.01.2015 - 15.01.2015 Hamburg
24.03.2015 - 26.03.2015 Hamburg

Zusätzliche Termine für die Zertifizierung

27.03.2015 - 27.03.2015 Hamburg
20.04.2015 - 20.04.2015 Hamburg
09.06.2015 - 10.06.2015 Hamburg

Sichern Sie sich Ihren **[Frühbuchervorteil bis zum 15.06.2014!](#)**



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

I. Anspruch einer Krankenschwester, nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden

Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten im Krankenhaus mehr leisten, ist sie deshalb nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachtschichten eingeteilt zu werden.



BAG, Urteil vom 9. April 2014 - 10 AZR 637/13

Der Fall:

Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus mit etwa 2.000 Mitarbeitern. Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1983 als Krankenschwester in Wechselschicht tätig. Nach einer Betriebsvereinbarung ist eine gleichmäßige Planung unter Anderem in Bezug auf die Schichtfolgen der Beschäftigten anzustreben. Das Pflegepersonal bei der Beklagten arbeitet im Schichtdienst mit Nachtschichten von 21.45 Uhr bis 6.15 Uhr. Die Klägerin ist aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, Nachtdienste zu leisten, weil sie medikamentös behandelt wird.

Nach einer betriebsärztlichen Untersuchung schickte der Pflegedirektor die Klägerin am 12. Juni 2012 nach Hause, weil sie wegen ihrer Nachtdienstuntauglichkeit arbeitsunfähig krank sei. Die Klägerin bot demgegenüber ihre Arbeitsleistung - mit Ausnahme von Nachtdiensten - ausdrücklich an. Bis November 2012 wurde sie nicht beschäftigt. Sie erhielt zunächst Entgeltfortzahlung und bezog dann Arbeitslosengeld. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin zukünftige Beschäftigung und Vergütung für die Vergangenheit.

Die Lösung:

Die Klage war in allen 3 Instanzen erfolgreich. Die Klägerin hat Anspruch auf Beschäftigung als Krankenschwester. Sie ist weder arbeitsunfähig krank noch ist ihr die Arbeitsleistung unmöglich. Vielmehr kann sie alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen, nur nicht in der Nachtschicht. Die Beklagte muss bei der Schichteinteilung auf das gesundheitliche Defizit der Klägerin Rücksicht nehmen. Die Klägerin hat auch Anspruch auf Vergütung für die Vergangenheit, wo sie nicht beschäftigt wurde. Denn sie hat die Arbeit ordnungsgemäß angeboten, die Beklagte hat dieses Angebot nicht angenommen.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des BAG wird in der betrieblichen Praxis erhebliche Auswirkungen haben. Zwar liegt bislang lediglich die Pressemitteilung vor; die Tendenz der Entscheidung ist jedoch eindeutig erkennbar. Man muss verschiedene Ebenen unterscheiden:

- Wer arbeitsunfähig krank ist, kann (und darf) nicht beschäftigt werden. Das EFZG kennt auch keine "Teilarbeitsunfähigkeit". Wer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung aus gesundheitlichen Gründen nicht komplett erbringen kann, ist krank und kann nicht arbeiten.
- Der Kern der Entscheidung dürfte sein, ob die Klägerin die "vertraglich geschuldete Arbeitsleistung" als Krankenschwester erbringen kann oder nicht. Unstreitig kann die Klägerin in Tagschicht arbeiten, nicht aber in Nachtschicht. Darauf, so das BAG, hat der Arbeitgeber Rücksicht zu nehmen und den Dienstplan so zu gestalten, dass ein Einsatz der Klägerin möglich ist. So heißt es in § 106 GewO auszugsweise wie folgt: "Der Arbeitgeber kann...(die) Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung ... oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. ... Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen."
- Man wird davon ausgehen müssen, dass die Klägerin nicht "behindert" im Sinne von § 106 Satz 3 GewO/§ 2 SGB IX ist. Somit hat sie keinen gesetzlichen Anspruch auf Beschäftigung entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse gemäß § 81 Absatz 4 Nr. 1 und 4 SGB IX.
- Auch steht fest, dass die Klägerin grundsätzlich nach Arbeitsvertrag verpflichtet ist, im Schichtdienst

inklusive Nachtschicht zu arbeiten. Allerdings - und dies dürfte der Kern der Entscheidung des BAG sein - hat die Klägerin Anspruch auf ermessensfehlerfreie Dienstplangestaltung unter Berücksichtigung ihrer eingeschränkten Einsetzbarkeit. Dies ergibt sich aus § 106 Satz 1 GewO. Gegen diese Verpflichtung hat der Arbeitgeber verstoßen.

- Auch der (mögliche) Einwand, die Betriebsvereinbarung verpflichte den Arbeitgeber, jeden Mitarbeiter auch in Nachtschichten einzusetzen, um eine gleichmäßige Belastung aller zu erreichen, dürfte nun überholt sein. Das BAG hat bereits mit Beschluss vom 13. August 2010 - 1 AZR 173/09 - entschieden, dass Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Dienstplangestaltung gegebenenfalls Wünsche des Arbeitnehmers, aus bestimmten Schichten herausgenommen zu werden, etwa um sich gewerkschaftlich betätigen zu können, berücksichtigen müssen. Anderenfalls kann die Dienstplangestaltung gemäß § 75 Absatz 1 BetrVG fehlerhaft sein.

Im Ergebnis berücksichtigt die Entscheidung des BAG auch den Umstand der "alternden Gesellschaft", verbunden mit späterem Renteneintrittsalter. Arbeitgeber und Betriebsräte haben dafür zu sorgen, eingeschränkt einsetzbare Arbeitnehmer soweit als möglich im aktiven Arbeitsverhältnis zu halten. Andererseits führt die Entscheidung auch dazu, dass die Last etwa der Nachtschichten zukünftig verstärkt auf jüngere Mitarbeiter abgewälzt werden wird. Es muss sichergestellt werden, dass die Herausnahme aus belastenden (Nacht-) Schichten nur in den Fällen erfolgt, wo dies aus gesundheitlichen Gründen unumgänglich ist. Denn anderenfalls wird die Leistungsfähigkeit der Betriebe gefährdet.

Seminartipp:

[Update Arbeitsrecht](#) [Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht](#)

15.07.2014 - 15.07.2014 Stuttgart
29.09.2014 - 29.09.2014 Koblenz



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

II. Kein Initiativrecht des Betriebsrats zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses

§ 11 Satz 1 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verpflichtet den Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, kann sich der Betriebsrat nach § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG an die zuständige Arbeitsschutzbehörde wenden. Dem Betriebsrat steht kein Initiativrecht zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses zu.

BAG, Beschluss vom 15. April 2014 - 1 ABR 82/12

Der Fall:

Die Arbeitgeberin ist ein Einzelhandelsunternehmen mit Sitz in Hamburg und Filialen im gesamten Bundesgebiet. Bei ihr ist auf Unternehmensebene ein Arbeitsschutzausschuss errichtet, in den vom Gesamtbetriebsrat Mitglieder entsandt werden. Die Stuttgarter Filiale gilt als selbständiger Betrieb im Sinne von § 4 Absatz 1 BetrVG. Der dort bestehende Betriebsrat hält die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Arbeitsschutzausschusses für unzureichend und hat von der Arbeitgeberin die Bildung eines solchen für die Filiale verlangt.

Die Lösung:

Der Antrag des Betriebsrats hatte in allen drei Instanzen keinen Erfolg. Das BAG hat nicht entschieden, ob ein unternehmensweit gebildeter Arbeitsschutzausschuss den gesetzlichen Regelungen des ASiG genügt. Denn das BAG meint, der Betriebsrat habe kein Initiativrecht auf Errichtung eines solchen Ausschusses.

§ 11 ASiG regelt zugunsten des Betriebsrats keinen Anspruch auf Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses. Vielmehr handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers. Hierbei steht ihm kein Handlungsspielraum zu. Das schließt auch ein Mitbestimmungsrecht in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG aus.

Meint der Betriebsrat, der Arbeitgeber sei nach ASiG verpflichtet, einen Arbeitsschutzausschuss auf Betriebsebene zu bilden, kann er sich gemäß § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG an die zuständige Arbeitsschutzbehörde wenden. Diese hat das Anliegen zu prüfen und kann gegebenenfalls die Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses anordnen (§ 12 ASiG) bzw. im Weigerungsfall eine Geldbuße gegen den Arbeitgeber verhängen (§ 20 ASiG).

Seminartipp:

[Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I](#) [Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat](#)

07.07.2014 - 08.07.2014 Augsburg
04.09.2014 - 05.09.2014 Dortmund
16.10.2014 - 17.10.2014 Speyer
01.12.2014 - 02.12.2014 Lübeck



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

III. Betriebsrentenanpassung - wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners - Auswirkungen der Finanzkrise

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Danach ist der Arbeitgeber zur Anpassung nicht verpflichtet, wenn er annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen in der Zeit bis zum nächsten Anpassungstichtag aufzubringen.

BAG, Urteil vom 15. April 2014 - 3 AZR 51/12

Der Fall:

Der Kläger war langjährig bei einer Bank beschäftigt. Er bezog von dieser seit dem 1. Januar 1998 eine Betriebsrente. Die Betriebsrente wurde alle drei Jahre, zuletzt zum 1. Januar 2007, an den Kaufkraftverlust angepasst. Im Mai 2009 wurde die Bank mit der Beklagten, ebenfalls eine Bank, verschmolzen. Diese lehnte eine Anhebung der Betriebsrente des Klägers zum 1. Januar 2010 mit der Begründung ab, ihre wirtschaftliche Lage stehe einer Anpassung entgegen.

Die Lösung:

Die Klage war in allen drei Instanzen erfolglos. Die Entscheidung der Beklagten, die Betriebsrente des Klägers nicht anzupassen, entspricht billigem Ermessen. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Danach ist der Arbeitgeber zur Anpassung nicht verpflichtet, wenn er annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen in der Zeit bis zum nächsten Anpassungstichtag aufzubringen. Davon durfte die Beklagte am 1. Januar 2010 ausgehen. Sie hatte in den Jahren 2008 und 2009 - auch aufgrund der Finanzkrise - Verluste erwirtschaftet und war gezwungen, Mittel

aus dem Finanzmarktstabilisierungsfonds in Anspruch zu nehmen. Vor diesem Hintergrund war ihre Prognose gerechtfertigt, dass sich die Folgen der Finanzkrise auch in der Zeit nach dem Anpassungstichtag 1. Januar 2010 in einem Betriebsrentenanpassung entgegenstehenden Umfang auf ihre wirtschaftliche Lage auswirken würden.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Wird ein Arbeitgeber durch öffentliche Mittel "am Leben gehalten", der anderenfalls vielleicht sogar einen Insolvenzantrag stellen müsste, ist kein Raum für eine Betriebsrentenanpassung. Abzustellen ist allein auf den Zeitpunkt der Prüfung, wobei spätere Entwicklungen unberücksichtigt bleiben. Zum Prüfungszeitpunkt musste die Bank davon ausgehen, die Rentenerhöhungsbeträge aus den zukünftigen Erträgen - bei Fortbestand des Unternehmens - nicht begleichen zu können, zumal sie sich damals in einer erheblichen "Schiefelage" befunden hat. Das haben auch die Versorgungsempfänger zu akzeptieren. Ihre Interessen an einem Teuerungsausgleich müssen da zurücktreten.

Seminartipp:

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

02.12.2014 München
09.12.2014 Hamburg



Weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

IV. Keine Bezahlung für Schwarzarbeit

Ein Unternehmer, der bewusst gegen § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG verstoßen hat, kann für seine Werkleistung keine Bezahlung verlangen.

BGH, Urteil vom 10. April 2014 - VII ZR 241/13

Der Fall:

Der Beklagte hatte die Klägerin im Jahr 2010 mit der Ausführung von Elektroinstallationsarbeiten beauftragt. Die Parteien vereinbarten einen Werklohn in Höhe von 13.800 Euro einschließlich Umsatzsteuer sowie eine weitere Barzahlung von 5.000 Euro, für die keine Rechnung gestellt werden sollte. Die Klägerin führte die Arbeiten zwar aus, der Beklagte bezahlte jedoch nur einen Teil. Die Klägerin verlangt restlichen Werklohn.

Die Lösung:

OLG und BGH wiesen die Klage ab.

- Der Klägerin steht kein Anspruch auf Werklohn zu, weil zwischen den Parteien kein wirksamer Werkvertrag geschlossen worden war. Beide Parteien haben bewusst gegen § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG verstoßen, indem sie vereinbarten, dass für die über den schriftlich vereinbarten Werklohn hinaus vereinbarte Barzahlung von 5.000 Euro keine Rechnung gestellt und keine Umsatzsteuer gezahlt werden sollte. Der gesamte Werkvertrag war damit wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nichtig, so dass ein vertraglicher Werklohnanspruch nicht gegeben war.
- Der Klägerin steht auch kein Anspruch auf Bereicherungsausgleich zu, die darin bestand, dass er die Werkleistung erhalten hatte. Zwar kann ein Unternehmer, der aufgrund eines nichtigen Vertrags Leistungen erbracht hat, vom Besteller grundsätzlich die Herausgabe dieser Leistungen bzw. Wertersatz verlangen. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Unternehmer mit seiner Leistung gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen hat (§ 817 Satz 2 BGB). Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Entsprechend der Zielsetzung des SchwarzArbG, die Schwarzarbeit zu verhindern, verstößt nicht nur

die vertragliche Vereinbarung der Parteien gegen ein gesetzliches Verbot, sondern auch die in Ausführung dieser Vereinbarung erfolgende Leistung. Die Durchsetzung der vom Gesetzgeber mit dem SchwarzArbG verfolgten Ziele, die Schwarzarbeit effektiv einzudämmen, erfordert eine strikte Anwendung dieser Vorschrift.

Hinweis für die Praxis:

Das am 1.8.2004 in Kraft getretenen SchwarzArbG birgt erhebliche Risiken für Auftraggeber, Auftragnehmer aber auch für Arbeitnehmer.

§ 1 Absatz 2 SchwarzArbG definiert den Begriff der Schwarzarbeit wie folgt:

"Schwarzarbeit leistet, wer Dienst- oder Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei

- als Arbeitgeber, Unternehmer oder versicherungspflichtiger Selbstständiger seine sich aufgrund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt,
- als Steuerpflichtiger seine sich aufgrund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt,
- als Empfänger von Sozialleistungen seine sich aufgrund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden Mitteilungspflichten gegenüber dem Sozialleistungsträger nicht erfüllt. ..."

1. Wer Schwarzarbeit leistet, hat keinen Anspruch auf Vergütung. Dies gilt, wie die oben genannte Entscheidung des BGH zeigt, selbst für den Fall, dass ein Teil der erbrachten Leistung "mit Rechnung" abgerechnet werden soll.

2. Wer Schwarzarbeit in Auftrag gibt, hat keinen Anspruch auf Mangelbeseitigung. Bei "Pfusch" des Schwarzarbeiters gibt es keine Gewährleistungsansprüche. Denn der zugrunde liegende Vertrag ist gesetzeswidrig und somit nichtig. Auch dies gilt selbst dann, wenn ein Teil der Arbeiten "mit Rechnung", also offiziell bezahlt wird.

3. Wird Schwarzarbeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses geleistet, ist nicht der Arbeitsvertrag nichtig; statt dessen wandelt sich die "Nettolohnabrede" um in eine "Bruttolohnabrede" mit der Folge, dass aus dem vereinbarten Arbeitsentgelt Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu leisten sind. Das BAG hat bereits mit Urteil vom 26. Februar 2003 (AZ 5 AZR 690/01) zum SchwarzArbG alter Fassung entschieden, dass eine Abrede, wonach die Arbeitsvergütung "schwarz" auszuzahlen sei, regelmäßig nicht zur Nichtigkeit des Arbeitsvertrages führe. Nichtig sei deshalb nicht der Vertrag insgesamt, sondern nur die "Schwarzvergütungsabrede", also die Verabredung der Hinterziehung von Steuern und Sozialabgaben. Aus der "Nettolohnabrede" werde eine "Bruttolohnabrede".

Typische Fälle der Schwarzarbeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses sind die, a.) wo der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung komplett "schwarz" erbringt oder b.) wo bestimmte Arbeitsleistungen (Überstunden, Samstagsarbeit) "schwarz" bezahlt werden, das Grundarbeitsverhältnis aber "korrekt" abgerechnet wird.

4. Wichtig und interessant sind die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Folgen bei "Schwarzarbeitsverhältnissen". Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer Steuerschuldner und auch Schuldner hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge, die er nach den Gesetzen zu leisten hat. Eine Ausnahme davon stellt § 14 Absatz 2 Satz 2 SGB IV dar, wonach bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen, wo Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nicht abgeführt worden sind, ein Nettoarbeitsentgelt als vereinbart gilt mit der Folge, dass der Arbeitgeber zusätzlich zur Vergütung entsprechend der "Schwarzarbeitsabrede" die vollen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) zu erbringen hat. Mit dieser Vorschrift soll der Arbeitgeber "bestraft" und davon abgehalten werden, Arbeitsverträge mit Schwarzlohn zu vereinbaren. Im Bereich der Sozialversicherungsbeiträge gilt darüber hinaus zu beachten, dass der Arbeitgeber Schuldner dieser Verpflichtung ist (§§ 28 d, e SGB IV) und den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung beim Arbeitnehmer nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend machen kann (§ 28 g Satz 1 SGB IV). Ein unterbliebener Abzug darf nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltsabrechnungen nachgeholt werden, danach nur dann, wenn der Abzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieben ist (§ 28 g Satz 2 und Satz 3 SGB IV). Ein solches Verschulden liegt aber bei einer Schwarzarbeitsvereinbarung vor.

5. Eine weitere sehr gefährliche Regelung für Arbeitgeber betrifft die gesetzliche Unfallversicherung. § 110 Absatz 1a) SGB VII lautet: "Unternehmer, die Schwarzarbeit nach § 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes erbringen und dadurch bewirken, dass Beiträge nach dem Sechsten Kapitel nicht, nicht in der richtigen Höhe oder nicht rechtzeitig entrichtet werden, erstatten den Unfallversicherungsträgern die Aufwendungen, die diesen infolge von Versicherungsfällen bei Ausführung der Schwarzarbeit entstanden sind. Eine nicht ordnungsgemäße Beitragsentrichtung wird vermutet, wenn die Unternehmer die Personen, bei denen die Versicherungsfälle eingetreten sind, nicht nach § 28a des Vierten Buches bei der Einzugsstelle angemeldet hatten."

Das bedeutet:

Erleidet der Arbeitnehmer während der Schwarzarbeit oder auf dem Weg zur oder von der Schwarzarbeit einen Unfall, kann die gesetzliche Unfallversicherung die vollen Kosten (Behandlungskosten, Reha-Kosten, Renten) vom Arbeitgeber erstattet verlangen. Ein Damoklesschwert für jeden Arbeitgeber!!!

Seminartipp:

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

18.09.2014 - 19.09.2014 Hannover
24.11.2014 - 25.11.2014 Speyer



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

V. Streikbegleitende Flashmob-Aktionen der Gewerkschaften sind zulässig

Gewerkschaftlich organisierte Flashmob-Aktionen im Einzelhandel sind zulässig. Flashmob-Aktionen führen nicht zu einem Übergewicht der Gewerkschaften, da sich Arbeitgeber etwa mit vorübergehenden Betriebsstilllegungen zur Wehr setzen können.

BVerfG, Beschluss vom 26. März 2014 - 1 BvR 3185/09

Der Fall:

Während eines Streiks im Einzelhandel hatte die Gewerkschaft ver.di Interessierte für eine Flashmob-Aktion geworben. Sinn und Zweck war, in einer bestreikten Filiale, in der Streikbrecher arbeiten, gezielt "einkaufen" zu gehen. So sollten nach der Konzeption der Gewerkschaft viele Menschen gleichzeitig "Pfennig-Artikel" kaufen und damit für längere Zeit den Kassenbereich blockieren. Die Einkaufswagen sollen vollgepackt und an der Kasse stehen gelassen werden. Alle Interessierten - es beteiligten sich etwa 40 bis 50 Personen - wurden durch ver.di per sms informiert; die Aktion dauerte etwa 1 Stunde.

Der klagende Arbeitgeberverband wollte festgestellt wissen, dass die Gewerkschaft solche Flashmob-Aktionen zukünftig unterlassen muss. Hiermit hatte er sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG und dem BAG keinen Erfolg.

Die Lösung:

Das BVerfG nahm die gegen die Entscheidung des BAG erhobene Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung an. Die angegriffenen arbeitsgerichtlichen Entscheidungen verletzen nicht die in Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit des Arbeitgeberverbandes. Der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG ist nicht auf Streiks und Aussperrungen als traditionell anerkannte Formen des Arbeitskampfes beschränkt. Zulässig sind vielmehr grundsätzlich alle als geeignet angesehenen Arbeitskampfmittel. Dabei ist lediglich der Grundsatz der Proportionalität bzw. der Verhältnismäßigkeit zu wahren, das heißt dass durch den Einsatz von Arbeitskampfmaßnahmen kein einseitiges Übergewicht bei Tarifverhandlungen entstehen soll. Flashmob-Aktionen führen jedenfalls dann nicht zu einem einseitigen Übergewicht der Gewerkschaften, wenn die vom BAG gezogenen Grenzen beachtet werden, zumal den Arbeitgebern auch wirksame Gegenmaßnahmen zur

Verfügung stehen, insbesondere in Form des Hausrechts und der vorübergehenden Betriebsstilllegung.

Hinweis für die Praxis:

Das BVerfG bestätigt die Entscheidung des BAG. Im Ergebnis sind der Kreativität der Gewerkschaften bei der Durchsetzung von Tarifzielen zwar Grenzen gesetzt; der Spielraum ist jedoch sehr weit.

4. Wissenswertes: Konfliktmanagement ist Führungsaufgabe

Im unternehmerischen Alltag lassen sich Konflikte nicht vermeiden. Die Europa-Universität Viadrina und PwC (Price Waterhouse und Coopers & Lybrand) analysieren seit acht Jahren, wie deutsche Unternehmen mit Konflikten umgehen. Nun wurde der vierte, konzeptionell ausgerichtete Teil der breit angelegten zehnjährigen Studienreihe veröffentlicht. Darin untersuchen die Autoren, wie sich Konfliktmanagement als Instrument werteorientierter Unternehmensführung etablieren und als Gegenstand von Risiko- und Qualitätsmanagement im Unternehmen umsetzen lässt.

Konfliktmanagement und Risikomanagement eng verzahnen

Bei Konflikten am Arbeitsplatz oder mit anderen Unternehmen entstehen sichtbare Ausgaben, etwa durch Gerichts- und Anwaltskosten, einen hohen Krankenstand oder Abfindungen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Es fallen aber auch verdeckte Kosten an, die sich nicht so leicht messen lassen: Etwa durch eine erhöhte Mitarbeiterfluktuation, die innere Kündigung und den Dienst nach Vorschrift, den frustrierte Mitarbeiter nach einem ungelösten Konflikt ableisten. Daher bedeuten Konflikte auch Risiken, die im Einzelfall sogar bestandsgefährdend sein können. Zum Beispiel bei Streitigkeiten zwischen Gesellschaftern oder sehr hohen Schadenersatzforderungen von Kunden.

Ein wesentliches Ergebnis aus der aktuellen Studie lautet daher: "Unternehmen sollten ihre Systeme für Konflikt- und Risikomanagement eng miteinander verzahnen"!

Die Studie kommt ferner zu folgendem Schluss:

Konfliktrisiken und ihr Management lassen sich einfach in bestehende Managementsysteme integrieren. Diese Erkenntnis macht deutlich, dass Konfliktmanagement eine Führungsaufgabe ist, die entsprechend im Unternehmen verankert werden muss. Unternehmen sollten ihr Konfliktmanagement noch wesentlich stärker und bewusster als Instrument einer werteorientierten Unternehmensführung einsetzen: "Beim Konfliktmanagement geht es nicht nur um eine Orientierung an messbaren Kosten und Unternehmenswerten. Professionelles Konfliktmanagement muss sich auch an den Werten orientieren, die für Mitarbeiter, Kunden, Zulieferer und Dienstleister eine Rolle spielen".

Handlungsempfehlungen für den professionellen Umgang mit Konflikten

Die ersten beiden Teile der Reihe haben quantitativ und qualitativ untersucht, wie Unternehmen mit Konflikten umgehen. Teil drei hat sich mit der Frage befasst, wie ein Konfliktmanagement-System in der Praxis im Detail aussehen kann.

Der nun veröffentlichte vierte Teil der Studienreihe nähert sich aus unterschiedlichen Perspektiven der Professionalisierung von Konfliktmanagement. Er gibt Handlungsempfehlungen für die Etablierung eines Systems für Konfliktmanagement und untersucht, wie sich Konfliktmanagement im Führungs- und Risikomanagement-System des Unternehmens verankern lässt. Besonders Unternehmen, die bereits erste Komponenten eines Konfliktmanagement-Systems eingeführt haben und ihr System noch effektiver und nachhaltiger gestalten möchten, finden in der Studie viele Anregungen für Verbesserungen und Qualitätsmanagement.

Erkenntnisse aus der Praxis: Round Table für Konfliktmanagement

Die Studie präsentiert praxisrelevante Konzepte, Instrumente und Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Konflikten in Unternehmen und anderen Organisationen. Die Ergebnisse fußen auf dem langjährigen und intensiven Austausch von Vertretern aus über 50 Unternehmen im Rahmen des 2008 gegründeten "Round

Table Mediation und Konfliktmanagement der deutschen Wirtschaft" der durch Prof. Kirchhoff und das Forscherteam der Europa Universität Viadrina wissenschaftlich begleitet wird.

Weitere Informationen zur Studie "Konfliktmanagement als Instrument wertorientierter Unternehmensführung" erhalten Sie hier.

Seminartipp:

Mediation im Betrieb **Weiterbildung zum Berater im systematischen Konfliktmanagement**

Veranstaltungsreihe 2014/2015

17.09.2014 - 19.09.2014 Heidelberg/Leimen
26.11.2014 - 28.11.2014 Heidelberg/Leimen
11.02.2015 - 13.02.2015 Heidelberg/Leimen
25.03.2015 - 27.03.2015 Heidelberg/Leimen

Sichern Sie sich Ihren **Frühbuchervorteil bis zum 15.06.2014!**



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

5. Praxistipp: Literaturempfehlung

Meisterhaft mit Stress umgehen

10 Geheimnisse für ein erfülltes Leben

Gantert, Jörg

Auflage: 1. Auflage März 2010

Verlag: Rieder

ISBN: 978-3-939018-41-4

Preis: 19,50 Euro



Nehmen Sie Ihr Leben in die eigenen Hände!

Die steigenden Anforderungen in unserer leistungsorientierten Gesellschaft belasten immer mehr Menschen. Immer mehr und anspruchsvollere Aufgaben müssen in immer kürzerer Zeit bewältigt werden. Burnout Syndrome, Erschöpfungszustände, Sinnlosigkeit und Zerrüttung in den Familien und Ehen sind nur einige Auswirkungen von überhöhten Erwartungen und langanhaltendem Stress.

Wie können Sie mit diesen hohen beruflichen und privaten Herausforderungen bestmöglich umgehen? Lassen Sie sich von Karate Weltmeister und Top Management Coach Jörg Gantert praxiserprobte Wege aufzeigen, wie Sie Stress abbauen, ganzheitlich Ihren Körper und Ihren Geist vor schädlichen Einflüssen schützen und ein erfülltes Leben führen können. Er verrät Ihnen, wie Sie erfolgreich mit Alltagsängstern umgehen, ihre Prioritäten zugunsten eines balancereichen Lebens einzuordnen wissen und wertvolle Beziehungen führen.

Kurzum eine meisterliche Anleitung zu mehr Glück, Wohlbefinden und Stressfreiheit.

Zum Autor:

Jörg Gantert blickt auf eine erfolgreiche Karriere in mittelständischen Unternehmen zurück. Vom gelernten Bankkaufmann über die akademische Ausbildung zum Diplom-Betriebswirt mit Schwerpunkt Personalentwicklung kletterte er schnell auf der Erfolgsleiter in Führungspositionen. Parallel dazu erarbeitete er sich zielstrebig eine ganz andere Kompetenz und krönte diese Leistung 1997 mit dem Weltmeistertitel im Karate.

Als Managementtrainer, Hochleistungs-Coach und mehrfacher Buchautor ist er heute Vorbild und in seinen Botschaften eindeutig und überzeugend. Gleichmaßen gefragt als Lehrmeister, Trainer und Coach erschließt er individuelle Leistungspotenziale und weist seinen Klienten den Weg in ein Leben in Balance.

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

[Der direkte Link zum Buch](#)

6. Inhouse-Service: Poko bei Ihnen vor Ort

Es gibt Situationen und Themen, in denen ist eine Weiterbildung für Mitarbeiter und Führungskräfte in einem firmenübergreifenden, "offenen" Seminar einfach nicht sinnvoll: Das können z. B. die Einführung von Team- und Projektarbeit, die Verbesserung der Unternehmenskultur oder Umstrukturierungen und Veränderungsprozesse sein.

In solchen Fällen ist es hilfreich, einen neutralen Experten zu Rate zu ziehen, der interne Probleme aufdeckt und mit Ihnen analysiert, gemeinsam mit Ihnen Ideen in Workshops entwickelt, theoretisches Input gibt, Ihr Team coacht oder moderiert.

Wenn Sie räumlich oder zeitlich gebunden sind, spezielle Themenwünsche haben und unternehmensspezifische Fragestellungen aufgreifen wollen, ist unser Inhouse-Service genau das Richtige für Sie.

Je nach Bedarf bieten wir Ihnen dabei folgende Leistungen:

- Ausführliche Auftragsklärung und Beratung
- Individuelle Entwicklung eines maßgeschneiderten Konzepts
- Schnelles und flexibles Realisieren Ihres Vorhabens
- Einsatz erfahrener und praxiserprobter Referenten, Trainer und Berater
- Professionelle Begleitung und Beratung während des gesamten Prozesses
- Bereitstellung aussagekräftiger Unterlagen, die den nachhaltigen Lernerfolg fördern

Personalmanagement

Unsere Seminare im Bereich [Personalmanagement](#) machen Sie fit in allen wichtigen Fragestellungen im Personalbereich:

- [Personalentwicklung](#)
- [Personal und Recht](#)
- [Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat](#)
- [Schwerbehinderte im Betrieb](#)

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für [Inhouse-Veranstaltungen](#) zu Grundlagenseminaren, aber auch zu Spezialthemen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Ihre Ansprechpartnerinnen:



Dipl.-Päd. Sina Zimmermann,
Dipl.-Päd. Gerlinde Rau
Telefon 0251 1350-6555
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@personal.poko.de

7. Aktuelle Seminare

Stressabbau und Burn-out-Prävention Work-Life-Balance durch individuelle Stresskompetenz

02.07.2014 - 03.07.2014 Düsseldorf
04.11.2014 - 05.11.2014 Rothenburg o. d. Tauber

Intensivfortbildung: Professionell Führen Grundlagen erfolgreicher Führung

Modulreihe C

Modul 1: Grundlagen erfolgreicher Führung, 25.06. - 27.06.2014 Hamburg
Modul 2: Mitarbeiterführung – Führungsaufgaben kompetent wahrnehmen, 17.09. - 19.09.2014 Hamburg
Modul 3: Teamführung und die Führungskraft als Persönlichkeit, 26.11. - 28.11.2014 Hamburg

Modulreihe D

Modul 1: Grundlagen erfolgreicher Führung, 10.09. - 12.09.2014 Koblenz
Modul 2: Mitarbeiterführung – Führungsaufgaben kompetent wahrnehmen, 03.12. - 05.12.2014 Koblenz
Modul 3: Teamführung und die Führungskraft als Persönlichkeit, 18.03. - 20.03.2015 Köln

Das Potenzial der eigenen Persönlichkeit Die eigene Wirkung erkennen und nutzen

30.06.2014 - 01.07.2014 Düsseldorf
06.11.2014 - 07.11.2014 Rothenburg o. d. Tauber

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

30.06.2014 - 01.07.2014 Frankfurt/Main
01.12.2014 - 02.12.2014 Bochum

Vom Kollegen zur Führungskraft Den Rollenwechsel vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten professionell gestalten

09.07.2014 - 10.07.2014 Augsburg
29.09.2014 - 30.09.2014 Kassel
08.12.2014 - 09.12.2014 Hamburg

Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit

28.08.2014 - 29.08.2014 Erfurt
13.11.2014 - 14.11.2014 Heidelberg/Leimen

Betriebliches Eingliederungsmanagement I

Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

08.07.2014 - 10.07.2014 München

09.09.2014 - 11.09.2014 Berlin

14.10.2014 - 16.10.2014 Köln

11.11.2014 - 13.11.2014 Garmisch-Partenkirchen

09.12.2014 - 11.12.2014 Dresden



Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf www.poko.de/Personal.

8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats



Urlaubsgeld - Welche Unterschiede gibt es zwischen den einzelnen Formen der Sonderzahlung und was ist zu beachten?

Antwort: Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Sonderzahlung, Prämie Bei diesen Worten klingeln nicht nur die Ohren, sondern es klingelt auch im Portemonnaie des Mitarbeiters. Doch welchen Rechts-Charakter haben diese Sonderzahlungen eigentlich? Und ab wann habe ich einen Anspruch darauf? Kann der Arbeitgeber diese Zahlungen zurückfordern?

Wie der Jurist zu sagen pflegt: das kommt ganz darauf an ...!

Eine Prämie oder eine Bonuszahlung ist eine Sonderzahlung, die an das Leistungsverhalten des Arbeitnehmers, der Abteilung oder des Unternehmens gebunden sind. So wird der Arbeitnehmer für z. B. besondere Betriebstreue (Dienstjubiläum) oder alle Mitarbeiter für den Erfolg des Unternehmens, der Abteilung, oder der einzelne Arbeitnehmer für besonders herausragende Leistung mit dieser Zahlung "belohnt". Diese Zahlungen können durch den Arbeitgeber sowohl freiwillig, als auch verpflichtend sein.

- Arbeitsvertrag
- Vertragsergänzung
- Tarifvertrag
- Betriebsvertrag
- Betriebliche Übung
- Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz.

Wird diese Sonderzahlung über einen Zeitraum von drei Jahren in immer gleicher Höhe gewährt, so kann der Arbeitnehmer "darauf bauen" dass diese Sonderzahlung regelmäßig, auch in Zukunft, erfolgen wird. Er genießt Vertrauensschutz, die Zahlung ist zur "betrieblichen Übung" geworden und ab diesem Zeitpunkt für den Arbeitgeber verpflichtend. Vor dem Entstehen dieser Verpflichtung kann sich der Arbeitgeber durch wirksame Freiwilligkeitsvorbehalte schützen. Diese Freiwilligkeitsvorbehalte werden durch die Rechtsprechung immer wieder neu definiert und unterliegen der strengen Inhaltskontrolle (AGB-Kontrolle).

Gratifikationen haben oft einen sogenannten "Mischcharakter". Sie können sowohl leistungsbezogen, als auch aufgrund eines bestimmten Anlasses gezahlt werden. Hierzu gehören freiwillige Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Zahlungen aufgrund von Betriebsjubiläen und Ähnliches. Hier kann auch lediglich das Verhalten eines Mitarbeiters mit einer Zahlung honoriert werden.

Allerdings aufgepasst! Wenn es keinen sachlichen Grund für die Leistung gibt, können zwar einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen von der Sonderzahlung ausgenommen werden. Aber jeder vergleichbare Mitarbeiter hat schon aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes einen Anspruch auf die gewährte Zahlung.

Auch hier können wirksame Freiwilligkeitsvorbehalte vereinbart werden, die dem Arbeitgeber die Leistung für die Zukunft erspart.

Rückzahlungsvereinbarungen können nur unter bestimmten Voraussetzungen geschlossen werden. Der

Arbeitgeber kann in bestimmten Fällen die Rückzahlung von der zukünftigen Betriebstreue abhängig machen. Für den Zeitraum in dem der Arbeitnehmer noch "betriebstreu" sein muss, also das Arbeitsverhältnis z. B. bei Zahlung eines Weihnachtsgeldes über den 31.12. hinaus im Folgejahr weiter bestehen muss, hängt auch von der Höhe der Sonderzahlung ab. Bei einer Sonderzahlung bis zu 100,- Euro kann z. B. überhaupt keine Rückzahlungsvereinbarung getroffen werden.

Eine Kürzung der Sonderzahlung kann gerechtfertigt sein, wenn es sich um beispielsweise krankheitsbedingte Ausfallzeiten handelt. Aber auch hierbei ist zu beachten, um welchen Charakter es sich bei der Zahlung handelt. Soll ein bestimmtes Verhalten belohnt werden oder eine Leistung oder z. B. ein Betriebsjubiläum? Bei zwingenden Arbeitnehmerschutzrechten, wie z. B. dem Mutterschutz oder sonstigen gesetzlichen Beschäftigungsverboten darf natürlich ebenfalls keine Kürzung der Sonderzahlung erfolgen. Der Arbeitnehmer darf nicht auf der einen Seite vom Gesetz geschützt werden und auf der anderen Seite dafür vom Arbeitgeber "bestraft" werden. Dies ist nicht Sinn und Zweck der Schutzbestimmungen.

Sonderzahlungen gehören zur "betrieblichen Lohngestaltung" und geben somit dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 10 BetrVG. Der Betriebsrat hat bei den Verteilungsgrundsätzen mitzubestimmen. Erfolgt im Wege einer vertrauensvollen Zusammenarbeit keine Einigung, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle gemäß § 87 II BetrVG anrufen.

Achten sie bei der Gewährung von Sonderzahlungen also immer darauf, welchen Zweck diese Sonderzahlung erfüllen soll, denn danach bestimmen sich sowohl die Verteilungsgrundsätze, als auch etwaige Rückzahlungsklauseln.

Haben Sie noch Fragen?

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

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format. Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#).

Wenn Sie den Poko-Newsletter für Führungskräfte nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie auf den Link, um Ihre E-Mailadresse abzumelden

[» Abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

Poko-Institut

Heidrun und Hans Dieter Rieder

Kaiser-Wilhelm-Ring 3a

48145 Münster

info@poko.de

www.poko.de

Redaktionsteam

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500