



Liebe Leserin, lieber Leser!



Erstmals spielen in einem Koalitionsvertrag auch die Schwerbehindertenvertretungen eine Rolle! Für Arbeitgeber, Arbeitgebervertreter, Schwerbehindertenvertreter und Politik

stellt Prof. Franz Josef Düwell, Vorsitzender Richter am BAG a. D., hierzu interessante Ansatzpunkte dar und zwar in seinen Antworten auf die Frage(n) des Monats.

Für den Schwerbehindertenbeauftragten des Arbeitgebers wichtige Handlungsfelder eröffnen sich unter anderem auch bei Mitarbeitern mit chronischen, inneren, psychischen Erkrankungen. Unsere Referentin Beatrix Albrecht stellt dar, warum es auch auf diesem Gebiet so wichtig ist "an einem Strang zu ziehen".

Von A wie "Alter" bis W wie "Wettbewerbsverbot" informieren wir Sie unter Punkt 2., was der (zukünftige) Chef alles wissen bzw. fragen darf. Hier spielt an vielen Stellen das AGG eine Rolle. Weitere wichtige AGG-Neuigkeiten sind auch bei unseren aktuellen Gerichtsentscheidungen dabei, z. B. zum Thema "AGG-Hopper" und ob der Arbeitgeber oder der Personalvermittler bei Diskriminierung im Bewerbungsverfahren haftet.

"Dass eine so trockene Materie so spannend sein kann, hätte ich nie gedacht.": Dass ein genauerer Blick auf das Planspiel GLOBAL STRATEGY unter Punkt 6. äußerst lohnenswert ist, zeigt diese Teilnehmerreaktion.

Ich wünsche Ihnen eine interessante und hilfreiche Lektüre.

Nicole Schmitz
Ass. jur.

P.S.: Kennen Sie schon den [Blog: Update Personal und Führung](#)? Lesen Sie [hier](#) Wissenswertes und Unterhaltsames aus den Bereichen Personal, Recht und Kommunikation.

Themen dieser Ausgabe

1. Fragen des Monats: Interview mit Prof. Düwell

2. Schwerpunktthema: Was der Chef alles wissen darf

3. Aktuelle Entscheidungen

I. "AGG-Hopper" und diskriminierende Stellenanzeigen

II. Kündigung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds wegen

Seminartätigkeit

III. Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung

IV. Zustimmungsverweigerung bei Einsatz von Leiharbeitnehmern

V. Mitarbeiter-Parkplätze nach Umbau und betriebliche Übung

VI. Ausgewogene Altersstruktur im Insolvenzverfahren

VII. Anspruch auf Entgeltumwandlung - Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

4. Wissenswertes: Erkrankungen:

innere, chronische, psychische

5. Praxistipp: Das Projekt Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - psyGA

6. Inhouse-Service: GLOBAL

STRATEGY - die General Management Simulation

7. Aktuelle Seminare

8. Zu guter Letzt

Sicher kennen Sie Personen, für die dieser Newsletter auch interessant sein könnte. Wir sind Ihnen daher sehr dankbar, wenn Sie ihn dann entsprechend an diese weiterleiten.

1. Fragen des Monats: Interview mit Prof. Düwell

Sybille Wasmund vom Poko-Institut hat Herrn Prof. Düwell, Vorsitzender Richter am BAG a. D., Fragen gestellt zur Einbindung der Behindertenrechtskonvention in den Koalitionsvertrag und zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretung.

Frage des Monats: Die Leitidee der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (BRK) "Nichts über uns ohne uns" wird in den Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 übernommen: "Es soll der inklusive Arbeitsmarkt gestärkt werden." Mit welchen Maßnahmen kann das aus Ihrer Sicht gewährleistet werden?

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

2. Schwerpunktthema: Was der Chef alles wissen darf

Vor Abschluss des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber ein Interesse daran, sich möglichst umfassend über die Person des Stellenbewerbers zu erkundigen.

Andererseits ist der Arbeitnehmer daran interessiert, seine persönlichen Belange nicht gegenüber einer fremden Person zu offenbaren. Es stehen sich mithin das Aufklärungsinteresse des Arbeitgebers und das Interesse des Arbeitnehmers aus seinem Persönlichkeitsrecht gegenüber.

Bei der Beurteilung der Zulässigkeit der Fragen seitens des Arbeitgebers bedarf es damit einer Abwägung dieser widerstreitenden Interessen. Bei unzulässigen Fragen dürfen Mitarbeiter lügen. Bei zulässigen Fragen allerdings besteht die Gefahr einer Kündigung oder Anfechtung des Arbeitsvertrages sowie möglicher Schadensersatzansprüche durch den Arbeitnehmer.

Generell gilt, dass dem Arbeitgeber kein uneingeschränktes Fragerecht zusteht. Es dürfen vielmehr nur solche Fragen gestellt werden, die mit dem Arbeitsplatz oder der zu leistenden Arbeit in Zusammenhang stehen, an denen er also ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse im Hinblick auf das angestrebte Arbeitsverhältnis hat. Der Arbeitgeber darf also nur nach Gegebenheiten fragen, die objektiv geeignet sind, das in einem Arbeitsvertrag liegende Risiko zu erhöhen.

Alter

Die Frage nach dem Alter ist zulässig, wenn sie aus Gründen des § 10 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfolgt – etwa hinsichtlich Höchst- oder Mindestaltersgrenzen oder der Berufserfahrung.

Ausbildung/beruflicher Werdegang

Über den beruflichen Werdegang und Qualifikationen darf der Arbeitgeber Auskunft verlangen. Ebenso über Vorbeschäftigungszeiten beim gleichen Unternehmen, um die Möglichkeit einer Befristung beurteilen zu können.

Alkohol- und Drogenkonsum oder -abhängigkeit

Eine Offenbarungspflicht bezüglich einer bestehenden Alkoholabhängigkeit besteht grundsätzlich nicht. Auch die Erkundigung nach den bloßen Alkoholgewohnheiten des Bewerbers ist unzulässig, da insoweit noch keine Abhängigkeit besteht und somit keine negativen Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit vorliegen, der Alkoholgenuss oder gelegentliche Drogenkonsum also der Privatsphäre des Bewerbers zuzurechnen ist. Hingegen ist die Frage nach einer Alkohol- und/oder Drogenabhängigkeit zulässig, sofern eine Auswirkung auf

die Arbeitsleistung denkbar ist, wie bei gefährlichen oder sicherheitsempfindlichen Aufgaben, z. B. bei Kraftfahrern, Gerüstbauern, Maschinenführern, Piloten oder Betreuern in einem Therapiezentrum. Besonderheiten gelten, wenn die Alkohol- oder Drogenabhängigkeit krankhaft ist und eine Behinderung darstellt (vgl. Behinderung).

Behinderung/Schwerbehinderung

Die Frage nach einer Schwerbehinderung dürfte im Bewerbungsgespräch im Einzelfall zulässig sein, wenn sie tätigkeitsbezogen ist, sich die (Schwer-)Behinderung also auf die auszuübende Tätigkeit auswirkt.

Sobald eine Erkrankung (HIV, Alkohol, Drogen u. a.) dauerhaft (mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate) anhält, liegt ebenfalls eine Behinderung vor. Zwar muss die Frage nach einer Behinderung nicht zwingend ein Indiz für eine Benachteiligung darstellen, weil sie auch aus anderen Gründen (beispielsweise der Erfüllung der Pflichtarbeitsplätze zur Vermeidung der Ausgleichsabgabe) gestellt werden kann, jedoch ist bei der Formulierung der Frage Vorsicht geboten.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist die Frage jedenfalls nach Ablauf von sechs Monaten zulässig, da die Schwerbehinderung dann bei einer Kündigung im Rahmen einer Sozialauswahl nach dem Kündigungsschutzgesetz sowie beim Sonderkündigungsschutz zu berücksichtigen ist.

Berufliche Verfügbarkeit/Flexibilität

Zur Ermittlung der für die zu besetzende Stelle erforderlichen Qualifikation darf der Arbeitgeber auch nach In-Kraft-Treten des AGG Fragen zur beruflichen Verfügbarkeit stellen. Verlangt der zu besetzende Arbeitsplatz eine gewisse Mobilität, kann er nach der Versetzungsbereitschaft des Bewerbers fragen. Dies gilt auch für Fragen zur Ermittlung der Bereitschaft zum Schichtdienst.

Krankheiten

Der Arbeitgeber darf sich nur sehr begrenzt nach Krankheiten erkundigen. Ein berechtigtes Interesse besteht im Hinblick auf Krankheiten, die eine Minderung der Arbeitsfähigkeit zur Folge haben oder die auf Grund des zu besetzenden Arbeitsplatzes Gefahren für andere Mitarbeiter oder Kunden/Patienten darstellen können.

Die Frage nach einer HIV-Infektion muss der Bewerber daher nur wahrheitsgemäß beantworten, wenn diese wegen erhöhter Infektionsgefahr Einfluss auf dessen persönliche Eignung hätte. Dagegen kann die HIV-Erkrankung dauerhaft Einfluss auf die Leistungsfähigkeit des Bewerbers haben.

Besonderheiten gelten, wenn die Krankheit dauerhaft ist und eine Behinderung darstellt (vgl. Behinderung).

Geschlecht

Die Frage nach dem Geschlecht kann wegen der besonderen beruflichen Anforderungen an die Tätigkeit zulässig sein (z. B. als Modell für Damenoberbekleidung).

Gewerkschaftszugehörigkeit

Die Frage nach einer Gewerkschaftszugehörigkeit muss im Regelfall nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden, es sei denn, die Tätigkeit setzt gerade ein bestimmtes Lager voraus (z. B. Gewerkschaftsmitglied im Arbeitgeberverband).

Homosexualität/sexuelle Neigungen

Da die Frage nach Homosexualität oder sonstigen sexuellen Neigungen keinen Aufschluss über die berufliche Qualifikation des Bewerbers gibt, ist sie unzulässig.

Nebentätigkeit

Die Frage nach Nebentätigkeiten ist zulässig, wenn sie Einfluss auf die pflichtgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten hat - z. B. bei Nachtarbeit oder sonstigen Tätigkeiten, die zur Überarbeitung des Bewerbers führen können.

Nichtrauchereigenschaft

Der Arbeitgeber darf sich grundsätzlich nicht nach der Nichtrauchereigenschaft des Bewerbers erkundigen. Ausnahmen sind aber möglich bei arbeitstechnischen Produktionsabläufen zur Herstellung von Erzeugnissen, die empfindlich auf Tabakrauch reagieren, z. B. die Fabrikation von Mikrochips.

Parteizugehörigkeit

Die Erkundigung nach einer Parteizugehörigkeit ist grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen sind denkbar, wenn es sich um einen Tendenzbetrieb handelt.

Im öffentlichen Dienst hat der Arbeitgeber ein gesteigertes Interesse an der Ermittlung der Verfassungstreue des Bewerbers. Die Frage nach der Mitgliedschaft in einer verfassungsfeindlichen Organisation ist daher zulässig, wenn den Arbeitnehmer eine einem Beamten vergleichbare besondere Treuepflicht trifft.

Persönliche Lebensverhältnisse

Die Frage nach einer geplanten Heirat, dem Familienstand oder der Familienplanung ist unzulässig. Die Frage nach sonstigen persönlichen Lebensverhältnissen ist zulässig, allerdings dürfen durch Umgehungsfragen keine Rückschlüsse auf die sexuelle Orientierung gezogen werden.

Religionszugehörigkeit

Fragen nach der Religionszugehörigkeit sind grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen können bei konfessionsgebundenen Trägern im Tendenzbetrieb (z. B. Krankenhaus, Kindergarten, Schule) gelten.

Scientology

Die Frage nach der Mitgliedschaft in der Scientology Organisation wird in der Regel als zulässig angesehen, da Scientology in Deutschland nicht als Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft anerkannt ist. Da dies in anderen (europäischen) Ländern anders beurteilt wird, könnten der EuGH und EMRK abweichend entscheiden.

Schwangerschaft

Die Frage nach der Schwangerschaft ist unzulässig, selbst wenn sich eine Schwangere auf eine befristete Stelle als Schwangerschaftsvertretung bewirbt.

Allenfalls wenn die Art der Tätigkeit besondere berufliche Anforderungen mit sich bringt, die eine Schwangere nicht erfüllen kann, kann die Frage ausnahmsweise zulässig sein.

Tätigkeiten im Ministerium für Staatssicherheit

Ein privatrechtlicher Arbeitgeber darf sich nur dann nach einer Mitarbeit im Ministerium für Staatssicherheit erkundigen, wenn der zu besetzende Arbeitsplatz ein besonderes Sicherheitsbedürfnis verlangt. Im öffentlichen Dienst ist die Frage nach einer "Stasimitarbeit" in der Regel zulässig.

Vermögen und Pfändung von Lohnansprüchen

Die Frage ist grundsätzlich unzulässig, es sei denn, ungeordnete Vermögensverhältnisse/Pfändung betreffen Arbeitgeberinteressen.

Vorheriges Arbeitseinkommen

Die Frage nach dem vorherigen Gehalt des Bewerbers ist grundsätzlich unzulässig, es sei denn, der Bewerber führt sein Gehalt selbst als Grund für eine bestimmte Gehaltsforderung an.

Vorstrafen/Strafverfahren

Die Frage nach Vorstrafen ist ausnahmsweise zulässig, wenn die Beantwortung im Zusammenhang mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz steht - z. B. bei einem Berufskraftfahrer nach Verkehrs-, bei einem Lagerverwalter nach Diebstahls-, bei einem Erzieher nach Sittlichkeits- oder Körperverletzungs- und bei einem Buchhalter nach Vermögensdelikten. Dies gilt nicht, wenn die Vorstrafen im Bundeszentralregister getilgt sind.

Wettbewerbsverbote

Der Arbeitgeber darf nach aus früheren Anstellungen resultierenden Wettbewerbsverboten fragen.

3. Aktuelle Entscheidungen



I. "AGG-Hopper" und diskriminierende Stellenanzeigen

Wer sich als sogenannte "AGG-Hopper" auf eine altersdiskriminierende Stellenanzeige bewirbt, ohne ernsthaft an der Stelle interessiert zu sein, kann keine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG verlangen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 31. Oktober 2013 - 21 Sa 1380/13

Der Fall:

Der 60 Jahre alte Kläger ist promovierter Rechtsanwalt mit eigener Kanzlei. Er hatte sich unter anderem auf eine Stellenanzeige der Beklagten beworben, mit der ein Rechtsanwalt (m/w) "als Berufsanfänger oder mit ein bis drei Jahren Berufserfahrung" gesucht wurde. Nach Ablehnung seiner Bewerbung nahm der Kläger die Beklagte - wie bereits zuvor eine Vielzahl anderer Kanzleien mit ähnlichen Stellenausschreibungen - auf eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung von bis zu 60.000 Euro in Anspruch.

Die Lösung:

Die Klage hatte keinen Erfolg. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Entschädigung aus § 15 Abs. 2 AGG.

- Zwar mag die Stellenausschreibung der Beklagten altersdiskriminierend sein, weil sie ältere Arbeitnehmer benachteiligt.
 - Aber es fehlt jedenfalls an einem ernsthaften Interesse des Klägers an der ausgeschriebenen Stelle. Sein Entschädigungsverlangen ist daher rechtsmissbräuchlich.
1. Gegen eine ernsthafte Bewerbung spricht insbesondere, dass sich der Kläger bereits vielfach auf Stellenanzeigen für Berufseinsteiger beworben und im Fall der Ablehnung jeweils eine Entschädigung von bis zu 60.000 Euro gefordert hat.
 2. Dass es ihm hierbei lediglich um die Entschädigung und nicht um die Stelle ging, wird auch dadurch indiziert, dass seine Bewerbungen unabhängig vom jeweils zu besetzenden Rechtsgebiet, der Kanzlei oder dem Einsatzort waren.
 3. Zudem erfüllte der Kläger nicht die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle.
 4. Er hat sich außerdem mit einem kaum aussagekräftigen Bewerbungsschreiben um die Stelle beworben.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Der Fall zeigt, dass es offensichtlich Arbeitnehmer gibt, die systematisch Stellenanzeigen daraufhin durchsuchen, ob diese "diskriminierend" sind, um dann - leider häufig erfolgreich - Entschädigungsansprüche geltend zu machen. Dies ist nicht Sinn und Zweck des AGG. Das LAG Berlin-Brandenburg hat auf Basis der Rechtsprechung des BAG zur "nicht ernsthaften Bewerbung" einen Weg gefunden, zumindest die krassen AGG Hopper Fälle abweisen zu können.

Seminartipp:

[Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis](#) [Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

24.03. - 25.03.2014, Köln
19.05. - 20.05.2014, Augsburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

II. Kündigung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds wegen Seminartätigkeit

Ob ein freigestelltes Betriebsratsmitglied auch dann als Referent für die Gewerkschaft Seminare abhalten darf, wenn der Arbeitgeber die Gewährung von Sonderurlaub hierfür verweigert, hängt von der Arbeitszeitregelung ab. Jedenfalls rechtfertigt die Seminartätigkeit nicht unbedingt eine fristlose Kündigung.



LAG Düsseldorf, Beschluss vom 30. Januar 2014 - 15 TaBV 100/13

Der Fall:

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus. Das teilzeitbeschäftigte und freigestellte Betriebsratsmitglied (wöchentliche Arbeitszeit 31 Stunden) war gemäß einer betrieblichen Arbeitszeitregelung verpflichtet, täglich innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche) für Betriebsratsstätigkeit anwesend zu sein. Die wöchentlich um 7,5 Stunden hinausgehende Arbeitszeit sollte das Betriebsratsmitglied jeweils innerhalb von vier Wochen durch Freizeit ausgleichen.

Als das Betriebsratsmitglied an mehreren Tagen dem Krankenhaus fernblieb, um als Referent für eine Gewerkschaft Seminare abzuhalten, ohne dass die Arbeitgeberin hierfür - entgegen der bisherigen Praxis - Sonderurlaub gewährte, sprach die Arbeitgeberin deshalb mehrere Abmahnungen aus, was das Betriebsratsmitglied aber nicht "beeindruckte". Es setzte die Seminartätigkeit fort. Daraufhin beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat erfolglos die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung.

Die Lösung:

Die Anträge der Arbeitgeberin unter anderem auf gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung hatten in beiden Instanzen keinen Erfolg.

Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zur fristlosen Kündigung zu Recht verweigert, da es an einem Kündigungsgrund fehlt. Auf der Grundlage der vereinbarten Arbeitszeitregelung durfte das Betriebsratsmitglied auch tageweise Freizeitausgleich nehmen und der Seminartätigkeit nachgehen, ohne einen Arbeitszeitverstoß zu begehen. Auch eine im Einzelfall geringfügige Überschreitung des Ausgleichszeitraums rechtfertigt keine fristlose Kündigung, weil

- die Regelung zum Ausgleich innerhalb von vier Wochen eine "Soll"-Vorschrift ist und
- das Betriebsratsmitglied im Ergebnis keine zu Unrecht bezahlte Freistellung (Stichwort "Arbeitszeitbetrug") zum Nachteil des Arbeitgebers erhalten hat.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist wegen der Besonderheiten des Falles zuzustimmen. Wann und in welcher Höhe das Betriebsratsmitglied Freizeitausgleich für Betriebsratsarbeit nahm, blieb grundsätzlich ihm überlassen, wobei ein Ausgleichszeitraum von 4 Wochen eingehalten werden sollte. Das Betriebsratsmitglied war in der Freizeitgestaltung auch frei, durfte insbesondere einer gewerkschaftlichen Tätigkeit nachgehen bzw. Seminare leiten.

Anders wäre der Fall sicherlich ausgegangen,

- wenn das Betriebsratsmitglied sich durch das Fernbleiben vom Betrieb - ohne Anspruch auf Freizeitausgleich - Arbeitsvergütung erschlichen hätte, auf die es keinen Anspruch hatte oder
- wenn die Lage des Freizeitausgleichs der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers bedurft hätte und er sich eigenmächtig - trotz vorangegangener Abmahnungen - darüber hinweg gesetzt hätte.

Seminartipp:

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

31.03. - 01.04.2014 Berlin
19.05. - 20.05.2014 Münster
07.07. - 08.07.2014 Augsburg



Für mehr Termine, Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

III. Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung

Ansprüche auf Entschädigung bei Verstößen gegen das AGG nach § 15 Abs. 2 müssen gegen den Arbeitgeber und nicht gegen einen "Personalvermittler" gerichtet werden.

BAG, Urteil vom 23. Januar 2014 - 8 AZR 118/13

Der Fall:

Der Kläger bewarb sich im September 2011 auf eine im Internet ausgeschriebene Stelle als Personalvermittler. Die Stelle sollte bei "unserer Niederlassung Braunschweig" bestehen. Die Bewerbung sollte an die A GmbH in Ahrensburg gerichtet werden. Am Ende der Stellenausschreibung wurde wegen etwaiger "Kontaktinformationen für Bewerber" auch auf eine B GmbH in Ahrensburg verwiesen. Der Kläger bewarb sich unter der angegebenen E-Mail-Adresse, das Bewerbungsschreiben richtete er an die B GmbH. Er erhielt eine Absage per E-Mail, deren Absenderin die A GmbH war. Der Kläger verlangte von der A GmbH eine Entschädigung, worauf die A GmbH die Bewerbungsablehnung inhaltlich näher begründete. Daraufhin verklagte der Kläger die A GmbH auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung. Im Prozess berief sich die A GmbH darauf, nicht sie, sondern die B GmbH habe die Stelle für deren Standort Braunschweig ausgeschrieben.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Der vom Kläger gegen die A GmbH gerichtete Entschädigungsanspruch besteht nicht. Die A GmbH war lediglich Personalvermittlerin. Arbeitgeberin wäre bei einer Einstellung die B GmbH geworden. Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG kann nur gegen den potentiellen "Arbeitgeber" gerichtet werden.

Hinweis für die Praxis:

Das BAG schafft einerseits Rechtssicherheit, nachdem in der Rechtsprechung lange streitig war, ob - neben dem potentiellen Arbeitgeber - auch Personalvermittlungsagenturen auf Entschädigung bei diskriminierender Stellenbesetzung in Anspruch genommen werden können. Andererseits bedeutet die Entscheidung aber auch, dass es für den Kläger häufig schwierig sein kann, zu ermitteln, für welchen Arbeitgeber die Agentur überhaupt tätig geworden ist. Gegebenenfalls kommt ein Auskunftsanspruch des abgelehnten Bewerbers gegen den Personalvermittler in Betracht.

Seminartipp:

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

26.05.2014 Hamburg
15.07.2014 Stuttgart



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

IV. Zustimmungsverweigerung bei Einsatz von Leiharbeitnehmern

Auch ein nur befristeter Einsatz eines Leiharbeitnehmers verstößt gegen das in § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG normierte Verbot der nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung, wenn damit ein dauerhaft anfallender Bedarf abgedeckt werden soll. In diesem Fall kann der Betriebsrat des Entleih-Unternehmens die Zustimmung zur "Einstellung" des Leiharbeitnehmers verweigern.



LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 8. Januar 2014

- 3 TaBV 43/13 - nicht rechtskräftig

Der Fall:

Bei der Arbeitgeberin handelt es sich um ein Tochterunternehmen eines im Bereich der Gesundheitsvorsorge agierenden Konzerns. Sie beschäftigt unter anderem in einer Abteilung zehn festangestellte Ingenieure und vier Führungskräfte, die dauerhaft eine Assistenz benötigen. Die Arbeitgeberin beschäftigte auf dieser Position in den letzten zwei Jahren befristet eine Leiharbeiterin. 2013 beantragte sie beim Betriebsrat die Zustimmung zur erneuten befristeten Beschäftigung dieser Leiharbeiterin für weitere zwei Jahre. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung, weil das Gesetz jedenfalls seit Dezember 2011 nur die vorübergehende Beschäftigung von Leiharbeitnehmern zur Abdeckung von Auftragsspitzen oder zeitlich begrenztem Vertretungsbedarf erlaube (§ 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG). Die Arbeitgeberin beantragte daraufhin die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung der Leiharbeiterin.

Die Lösung:

Der Antrag der Arbeitgeberin hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur befristeten Weiterbeschäftigung der Leiharbeiterin nach Ansicht des LAG zu Recht verweigert. Zur Begründung verweist das LAG darauf, dass Leiharbeiter bei objektiv dauerhaft anfallender Arbeiten nur zu deren aushilfsweiser Wahrnehmung herangezogen werden dürfen. Andernfalls sei ihr Einsatz nicht mehr "vorübergehend" im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG. Dasselbe gelte, wenn der Leiharbeiter beim Entleiher - befristet oder unbefristet beschäftigt - Daueraufgaben erfüllt, ohne einen Stammarbeitnehmer abgelöst zu haben. § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG verbiete den Missbrauch von Leiharbeit. Deshalb sei der Betriebsrat berechtigt gewesen, die Zustimmung zur Einstellung wegen Gesetzesverstößes (§ 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG) zu verweigern.

Hinweis für die Praxis:

Am 10.12.2013 hat das BAG entschieden (vgl. Urteil vom 10.12.2013 - 9 AZR 51/13), dass der nicht nur vorübergehende Einsatz eines Leiharbeitnehmers grundsätzlich

- nicht dazu führt, dass kraft gesetzlicher Fiktion (§§ 9, 10 AÜG) ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher entsteht. Diese Entscheidung bezieht sich allerdings nur auf die Rechtsfolgen einer nicht vorübergehenden Überlassung und legt gerade nicht fest, wann eine Überlassung nicht mehr vorübergehend ist.
- Bereits mit Beschluss vom 10.7.2013 (7 ABR 91/11) hat das BAG erkannt, dass der Betriebsrat bei einer beabsichtigten "nicht vorübergehenden" Einstellung die Zustimmung gemäß § 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG verweigern kann. Das BAG hat aber offen lassen können, wann die Beschäftigung nicht mehr vorübergehend ist.
- Nun wird das BAG in diesem Verfahren zu klären haben, ob eine - unabhängig von der zeitlichen Dauer - Beschäftigung von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen bereits nicht mehr "vorübergehend" ist.

Seminartipp:

[Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge](#) [Einsatz von Fremdfirmenmitarbeitern im Unternehmen](#)

02.06.2014 - 02.06.2014 Hannover
15.09.2014 - 15.09.2014 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

V. Mitarbeiter-Parkplätze nach Umbau und betriebliche Übung

Arbeitnehmer können einen Anspruch auf kostenlose Nutzung eines Betriebsparkplatzes haben, wenn der Arbeitgeber für das Parken in der Vergangenheit keine Gebühren erhoben hat. Der Anspruch entfällt aber, wenn der Parkplatz im Zuge einer Neubaumaßnahme beseitigt und an anderer Stelle mit erheblichem Aufwand ein neuer Parkplatz geschaffen wird.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 13. Januar 2014 - 1 Sa 17/13

Der Fall:

Der Kläger ist bei der Beklagten, die ein Klinikum betreibt, beschäftigt. Bis zum Umbau des Klinikgeländes standen hier über 500 kostenlose Parkplätze für Patienten, Besucher und Mitarbeiter zur Verfügung. Diese entfielen im Zuge der Neubaumaßnahme. Die Beklagte richtete an anderer Stelle auf dem Klinikgelände neue - allerdings gebührenpflichtige - Stellplätze ein. Mitarbeiter sollen für die Nutzung dieser Parkplätze - verbilligt - pro Stunde eine Parkgebühr in Höhe von 0,10 Euro bzw. pro Tag 0,70 Euro bzw. pro Monat ca. 12,00 Euro zahlen. Der Kläger macht geltend, er habe infolge betrieblicher Übung Anspruch auf einen kostenfreien Parkplatz.

Die Lösung:

Die Klage hatte beim LAG keinen Erfolg. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger weiterhin einen kostenfreien Parkplatz zur Verfügung zu stellen. Ein solcher Anspruch ergibt sich auch nicht aus betrieblicher Übung. Arbeitgeber sind grundsätzlich nicht verpflichtet, ihren Arbeitnehmern Parkplätze zur Verfügung zu stellen. Hierbei handelt es sich genauso um eine freiwillige betriebseigene Sozialeinrichtung wie bei Kantinen, Kindergärten und Unterstützungskassen. Aufgrund der umfangreichen Umbaumaßnahmen durfte der Kläger nicht davon ausgehen, dass er weiterhin einen kostenlosen Parkplatz erhalten wird.

Hinweis für die Praxis:

Auch wenn die Lösung des LAG sachgerecht erscheint, bestehen doch erhebliche Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung. Falls eine betriebliche Übung auf Zurverfügungstellung eines kostenlosen Parkplatzes entstanden sein sollte, so handelt es sich um einen unmittelbaren Anspruch aus dem Arbeitsvertrag, den der Arbeitgeber - auch nach Umbaumaßnahmen - erfüllen muss. Gegebenenfalls hat er Ersatzparkraum kostenlos zur Verfügung zu stellen. Will er dies nicht, muss er versuchen, über eine Änderungskündigung oder einen Änderungsvertrag eine Vertragsänderung zu erreichen. Denn Ansprüche aus betrieblicher Übung sind gerade keine Ansprüche "minderer Art und Güte", sondern vollwertige Ansprüche.

Seminartipp:

[Gestaltungsmöglichkeiten ohne Tarifvertrag](#) [Arbeitsbedingungen flexibel gestalten - Tarifbindung vermeiden](#)

07.05.2014 Karlsruhe



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

VI. Ausgewogene Altersstruktur im Insolvenzverfahren

Die durch § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO im Insolvenzverfahren eröffnete Möglichkeit der Schaffung einer ausgewogenen Personalstruktur durch Bildung von Altersgruppen verletzt das Verbot der Altersdiskriminierung nicht. Die Arbeitsgerichte haben aber zu prüfen, ob die Altersgruppenbildung im konkreten Fall gemäß § 10 AGG gerechtfertigt ist.



BAG, Urteil vom 19. Dezember 2013 - 6 AZR 790/12

Der Fall:

Der 1960 geborene Kläger war bei der Schuldnerin seit 1998 als Produktionsmitarbeiter beschäftigt. Am 1. April 2011 wurde über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zu 1. zum Insolvenzverwalter bestellt. Dieser schloss am selben Tag mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste, auf der sich auch der Name des Klägers befindet. Die Sozialauswahl wurde nach Altersgruppen vorgenommen. In der von Kündigungen ausgenommenen Altersgruppe 1 waren alle bis zu 44-jährigen Arbeitnehmer zusammengefasst. Das Durchschnittsalter aller Arbeitnehmer lag bei 51 Jahren. Mit Schreiben vom 1. April 2011 kündigte der Beklagte zu 1. das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31. Juli 2011. Mit seiner Klage wendet sich der Kläger unter anderem gegen diese Kündigung. Er meint, die Sozialauswahl sei grob fehlerhaft.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben die Klage abgewiesen. Auf die Revision des Klägers hat das BAG das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Die Darlegungen der Beklagten lassen nicht erkennen, dass die Schaffung einer ausgewogenen Personalstruktur durch die vorgenommene Altersgruppenbildung sanierungsbedingt erforderlich war. Den Parteien ist Gelegenheit zur Ergänzung ihres Vortrags zu geben, denn bei einer Sozialauswahl ohne Altersgruppenbildung wäre die Auswahl bezogen auf den Kläger grob fehlerhaft.

Hinweis für die Praxis:

Das BAG bestätigt seine bisherige Rechtsprechung, wonach die Altersgruppenbildung an sich möglich ist und nicht gegen europarechtliche oder gesetzliche (AGG) Bestimmungen verstößt. Aber: im konkreten Fall hat der Insolvenzverwalter bzw. Arbeitgeber nachzuweisen, dass es einer Altersgruppenbildung bedurfte, die die Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters rechtfertigen konnte. Die Entscheidung zeigt, dass es sogar im Insolvenzfall, wo § 125 InsO noch weitergehende Möglichkeiten des Arbeitgebers vorsieht, als § 1 Absätze 4 und 5 KSchG außerhalb des Insolvenzverfahrens, im Ergebnis schwierig sein kann, eine Altersgruppenbildung durchzusetzen. Zudem ist durch den EuGH noch immer nicht geklärt, ob eine Altersgruppenbildung nach deutschem Recht gegen europäisches Recht verstößt. Alle bisherigen Vorlagebeschlüsse von Arbeits- und Landesarbeitsgerichten haben sich noch vor einer Entscheidung des EuGH "erledigt".

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

Personalabbau, Interessenausgleich und Sozialplan



Für mehr Infos einfach Seminartitel anklicken!

Weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service finden Sie [hier](#).

VII. Anspruch auf Entgeltumwandlung - Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 von Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf diesen Anspruch hinzuweisen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Januar 2014 - 3 AZR 807/11

Der Fall:

Der Kläger war bis zum 30. Juni 2010 beim Beklagten beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte er Schadensersatz mit der Begründung, dieser habe es pflichtwidrig unterlassen, ihn auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen. Bei entsprechender Kenntnis seines Anspruchs hätte er 215,00 Euro seiner monatlichen Arbeitsvergütung in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Da der Beklagte weder nach § 1a BetrAVG noch aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet war, den Kläger von sich aus auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen, fehlte es an der für einen Schadensersatzanspruch erforderlichen Pflichtverletzung des Beklagten.

Hinweis für die Praxis:

Die oben genannte Entscheidung des BAG passt zur bisherigen Rechtsprechung. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich selbst verantwortlich, sich zu informieren, seine Rechte wahrzunehmen und geltend zu machen. Hinweis- oder Aufklärungspflichten des Arbeitgebers können allenfalls dann ausnahmsweise in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer suggeriert, über besondere Sachkunde zu verfügen.

Beispiele:

- Erhält der Arbeitnehmer eine Kündigung, ist er gehalten, binnen 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage zu erheben (§ 4 KSchG).
- Gleiches gilt für den Fall des Auslaufens eines befristeten Vertrages (§ 17 TzBfG).
- Erhält der Arbeitnehmer eine Kündigung, ist er im Verhältnis zur Arbeitslosenversicherung verpflichtet, sich unverzüglich arbeitssuchend zu melden. Anderenfalls riskiert er Leistungskürzungen.
- Unterschreibt der Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag, kann dies zu Leistungskürzungen beim Arbeitslosengeld (Sperrzeit und/oder Ruhestatbestand) führen.

Über all diese Umstände muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht informieren. Eine Aufklärungspflicht besteht grundsätzlich nicht.



von **Beatrix Albrecht**

Juristin, Mediatorin, Trainerin

Jeder vierte schwerbehinderte Mensch leidet an Funktionsbeeinträchtigungen der inneren Organe oder Organsysteme. Menschen mit chronischen inneren Erkrankungen können im Arbeitsleben Problemen gegenüberstehen, die oft daraus resultieren, dass ihnen ihre Krankheit nicht angesehen wird. Bei Herz- und Kreislauferkrankungen, Erkrankungen der Lunge und der Atemwege oder nach einem Schlaganfall ist für das Arbeitsleben weniger die Art der Erkrankung maßgeblich als vielmehr die Leistungseinbuße.

All das widerspricht dem Bild des idealen Mitarbeiters in der heutigen Arbeitswelt.

Bei den Krebserkrankungen kommen am häufigsten der Prostatakrebs, der Brustkrebs, der Darmkrebs und der Lungenkrebs vor. Mit einer Krebserkrankung ist immer eine Schwerbehinderung verbunden. Bei einer Zuckerkrankheit muss die berufliche Tätigkeit eine gleichmäßige Lebensführung und Zeiteinteilung ermöglichen: zum Beispiel müssen regelmäßig Pausen eingelegt werden, um Nahrung zu sich nehmen zu können.

Auch psychische Erkrankungen und Beschwerden können im Rahmen des Schwerbehindertenverfahrens als Schwerbehinderung anerkannt werden. In den Industrienationen leiden immer mehr Menschen unter psychischen Erkrankungen.

All das widerspricht dem Bild des idealen Mitarbeiters in der heutigen Arbeitswelt: "Der ideale Mitarbeiter ist männlich, zwischen 30 und 35, verheiratet oder Single, hat eine solide Ausbildung, ist offen und interessiert an Neuem, mobil, kommunikativ, leistungswillig und leistungsstark. Die Arbeit steht in seinem Leben an erster Stelle, er arbeitet immer, wenn es notwendig ist - also auch abends, nachts, an Wochenenden. Selbst im Urlaub ist er erreichbar und kümmert sich um wichtige Dinge." - was es für Menschen mit Schwerbehinderung nicht einfacher macht, wenn das die Haltung und Einstellung der Unternehmensleitung widerspiegelt. (Joachim Zischke | Mai 2009 | idealer Mitarbeiter, Profil, Unternehmen, DIALOGUS Magazin)

Das heißt, diese Vorstellung kann dazu führen, dass betroffene Mitarbeiter Schwierigkeiten im Kollegenkreis haben und sich aus falscher Scham immer mehr zurückziehen oder gar verschweigen, dass ein Grad der Schwerbehinderung gegeben ist, nur um den Arbeitsalltag zu überstehen.

Es ist wichtig, als betroffener Mitarbeiter zu wissen, dass es im eigenen Unternehmen einen engagierten Schwerbehindertenbeauftragten oder eine professionelle Schwerbehindertenvertretung gibt, in deren Hände man sich in solchen Situationen vertrauensvoll begeben darf. Aufgrund der sich ständig ändernden Arbeitswelt und der daraus resultierenden Erkrankungen, die sich im negativen Falle zu einer Schwerbehinderung entwickeln können, ist es dringend erforderlich, sich als Schwerbehindertenbeauftragter vielseitig zu schulen, um entsprechend agieren zu können.

Viele mittelständische Arbeitgeber schöpfen das Potenzial von Menschen mit Behinderung nicht aus. Dabei zeigt das Inklusionsbarometer, dass 80% aller Unternehmen keine Leistungsunterschiede zwischen behinderten und nichtbehinderten Mitarbeitern feststellen. Im Gegenteil: Häufig sind sie motivierter und leistungsfähiger als andere, da ihre Behinderung im Alltag viel Organisationsgeschick erfordert.

Es gilt also, insbesondere in mittelständischen Unternehmen, Bedingungen für eine bessere Teilhabe Behinderter am Arbeitsleben zu schaffen. Neben viel Feingefühl benötigen Sie Fachkenntnisse und Wissen über rechtliche Grundlagen. Gefragt sind auch Verhandlungs- und Beratungsgeschick, um die Interessen besser vertreten zu können.

Mit unserem neuen Seminarangebot (verlinken im Internet auf die Unterseite Personalmanagement / Schwerbehinderte im Betrieb) haben wir daher interessante Themen für Sie als Beauftragter des Arbeitgebers

zusammengestellt, die Sie teilweise auch gemeinsam mit Ihrem Schwerbehindertenvertreter besuchen können. Wir möchten Sie damit bei Ihrer wichtigen Aufgabe unterstützen, die Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter zu fördern und ihnen beratend zur Seite zu stehen.

Besonders am Herzen liegt uns das "Miteinander" im beruflichen Umgang - auch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern. Aus diesem Grund schulen wir erfolgreich beide Seiten, also auch Betriebsräte schätzen unsere Seminare, die auf eine erfolgreiche Kooperation setzen.

Seminartipp:

[Der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers](#)

14.05.2014, Würzburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

5. Praxistipp: Das Projekt Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - psyGA ↑

Über 59 Millionen Krankheitstage pro Jahr gehen in Deutschland mittlerweile auf psychische Probleme und Erkrankungen zurück, Tendenz steigend.

Im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) setzt sich das Projekt psyGA für eine Enttabuisierung und einen bewussten Umgang mit dem Thema psychische Erkrankungen ein.

Zu diesem Zweck bieten sie verschiedene Broschüren und Instrumente für Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeiter an:

psyGA-Praxisordner



Kein Stress mit dem Stress: Lösungen und Tipps für Führungskräfte und Unternehmen

Der Praxisordner bietet unter 10 Schlagworten 200 konkrete Tipps und Lösungsansätze, wie die psychische Gesundheit von Beschäftigten durch einen gesundheitsgerechten Führungsstil gefördert werden kann.

[Download psyGA-Praxisordner](#)

eLearning-Tool

Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe

Das eLearning-Tool zur Förderung der psychischen Gesundheit wurde von psyGA gemeinsam mit der RWTH Aachen entwickelt und zielt auf die Förderung psychischer Gesundheit durch gesundheitsgerechtes Führungsverhalten ab. Es liefert leicht verständliche Vorschläge, wie Führungskräfte ihre Mitarbeiter wie auch sich selbst vor stressbedingter Überlastung schützen können.

Die Bearbeitungszeit des eLearning-Tools beträgt zwischen 45 und 75 Minuten - ohne bzw. mit Bearbeitung von drei Selbst-Checks.

[Download eLearning Tool](#)

Hörbuch

Stress, psychische Belastung, Burn-out - Handeln, bevor der Job krank macht

Die Bertelsmann Stiftung hat als Kooperationspartner von psyGA ein Hörbuch zu psychischen Belastungen am

Arbeitsplatz produziert. Hier berichten Mitarbeiter aus Unternehmen über die ersten Anzeichen, Mediziner kommentieren die Schilderungen und geben Empfehlungen. Zudem berichten Betroffene, wie es sich anfühlt, unter psychischen Belastungen zu leiden.

[Download Hörbuch](#)

[Weitere Instrumente von psyGA:](#)

- Praxisordner für gesundes Führen im öffentlichen Dienst
- Qualitätskriterien für das betriebliche Gesundheitsmanagement
- Selbsteinschätzungsinstrument für das betriebliche Gesundheitsmanagement
- Handlungshilfe für Beschäftigte
- Handlungshilfe für Führungskräfte

6. Inhouse-Service: GLOBAL STRATEGY - die General Management Simulation

von **Karin Giese**

Dipl. Kauffrau und Wirtschaftstrainerin



Führen Sie im Rahmen eines Planspiels ein global agierendes Unternehmen und entdecken Sie die kritischen Erfolgsfaktoren. Erleben Sie die Folgen Ihrer strategischen Entscheidungen, die Sie im Verlauf der Simulation treffen. Durch die interaktive Teilnahme wird Wissen "begreifbar" - im wahrsten Sinne des Wortes.

GLOBAL STRATEGY ist eine intensive zwei- bis dreitägige General Management Simulation in Gestalt eines sogenannten haptischen Unternehmensplanspiels. Die Simulation veranschaulicht den Wertschöpfungsprozess sowie die Bilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung auf einem Spielbrett. Ein Computer wird nicht benötigt.

Ein solches Planspiel ist durch **Learning by doing** eine **äußerst intensive und nachhaltige Methode** der Wissensvermittlung, da die Teilnehmer aktiv in den Lernprozess eingebunden sind. Wie schon Konfuzius sagte:

"Ich höre und vergesse,
ich sehe und erinnere mich,
ich tue und verstehe."

Der Begriff **Unternehmensplanspiel** oder -simulation bezeichnet eine Lernmethode zur vereinfachten Abbildung der Realität (Modell) eines Unternehmens im dynamischen Wettbewerbsumfeld. Ziel dabei ist, theoretisches Wissen in praktisches Können zu transferieren. Das Spannende an Planspielen ist die Integration von fachlichem, methodischem, sozialem und kommunikativem Lernen. Und meist kommt auch der Spaß dabei nicht zu kurz.

Dies lässt sich auch an **typischen Teilnehmeraussagen** ablesen:

- "Endlich fügen sich die einzelnen Puzzlestücke zum Gesamtbild zusammen"
- "Ich kann nun Probleme besser lösen, da ich die Zusammenhänge verstehe",
- "Jetzt habe ich den Überblick und kann endlich mitreden",
- "Ich konnte anwenden, was ich vorher gelernt habe",
- "Es hat richtig Spaß gemacht - eine meiner wenigen positiven Lernerfahrungen",
- "Dass eine so trockene Materie so spannend sein kann, hätte ich nie gedacht".

Durch die wirklichkeitsnahe Simulation von Unternehmensprozessen gelten Unternehmensplanspiele als besonders geeignet für das **Training von Management- und Führungskompetenzen**.

Mögliche Themen für den Einsatz von GLOBAL STRATEGY sind dabei:

- Strategisches Management
- Unternehmerisches Denken und Handeln
- Krisen managen
- Trotz Krisen nationales und internationales Unternehmenswachstum fördern.

Im Planspiel kann man verschiedene Szenarien kompakt durchspielen, Risiken eingehen und Strategien ausprobieren - und bekommt die Folgen seiner strategischen und finanziellen Beschlüsse sehr schnell zu spüren.

Die Teilnehmer erarbeiten in Gruppen von 3 bis 4 Personen eine Strategie und führen ein Unternehmen über mehrere Geschäftsperioden. Dabei konkurrieren sie mit den Unternehmen der anderen Teams um Kunden, Märkte und Gewinne.

Sie treffen unter Wettbewerbsbedingungen Entscheidungen über Produktion, Verkauf, Marketing, Finanzen und Forschung und Entwicklung. Angebote müssen kalkuliert und Kunden überzeugt werden.

Am Ende jedes Geschäftsjahres erstellen die Gruppen einen Jahresabschluss für ihr Unternehmen und ermitteln wichtige betriebswirtschaftliche Kennzahlen. Anhand dieser Kennzahlen erleben sie unmittelbar, welchen Einfluss die von ihnen getroffenen Entscheidungen auf den Erfolg des Unternehmens haben.

So bietet die Simulation den Teilnehmern die Möglichkeit, aus den eigenen Erfahrungen zu lernen. Sie üben, eine Strategie mit den zahlreichen Methoden des strategischen Managements zu erarbeiten, durchdachte Investitionen in Forschung, Entwicklung und Produktion zu tätigen sowie die Wechselwirkung zwischen Marketing und Umsatz zu erkennen.

Meine Aufgabe als Referentin besteht darin, die Simulation zu moderieren und theoretische Inhalte zu vermitteln und zu vertiefen. Ich fordere die Teilnehmer ständig, indem ich unvorhergesehene Ereignisse einführe und gelegentlich für Zeit- und Entscheidungsdruck Sorge - wie im richtigen Leben. Am Ende des Seminars führe ich die Teams durch eine gemeinsame Reflexionsrunde, in der das Gelernte herausgefiltert und auf den Punkt gebracht wird.

Fazit: Planspiele sind äußerst effiziente "**Transportmittel**" - **aber kein Ersatz - für Inhalte**. Sie sollen die Entwicklung von Führungs- und Managementkompetenzen fördern. Der **unterhaltsame Aspekt** ist nicht Zweck, sondern "Verstärker" des Lernprozesses. Durch den spannenden Wettbewerb zwischen den Teams und die Notwendigkeit zur effizienten Teamarbeit (inklusive funktionierender Kommunikation!) bringen sich die einzelnen Teams in der Regel sehr engagiert und mit Begeisterung in die Simulation ein. Somit können die Teilnehmer die betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge und deren Steuerungsmöglichkeiten besser nachvollziehen sowie intensiver verstehen und erleben.

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

[Planspiel: GLOBAL Strategy](#) [Die General Management Simulation](#)



Für mehr Infos einfach Seminartitel anklicken!
Weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service finden Sie [hier](#).

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen zu Spezialthemen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

Ihre Ansprechpartnerin:



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

7. Aktuelle Seminare

[Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit](#)

27.03. - 28.03.2014 Köln
27.05. - 28.05.2014 Timmendorfer Strand

[Das Potenzial der eigenen Persönlichkeit](#) [Die eigene Wirkung erkennen und nutzen](#)

29.04. - 30.04.2014 Timmendorfer Strand
30.06. - 01.07.2014 Düsseldorf

[Vom Kollegen zur Führungskraft](#) [Den Rollenwechsel vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten professionell gestalten](#)

17.03. - 18.03.2014 Münster
08.05. - 09.05.2014 Koblenz
03.06. - 04.06.2014 Berlin

[Stressabbau und Burn-out-Prävention](#) [Work-Life-Balance durch individuelle Stresskompetenz](#)

07.04. - 08.04.2014 Bremen
02.07. - 03.07.2014 Düsseldorf

[German labour law - Arbeitsrecht in Englisch](#) [Legal basics and practically oriented examples](#)

14.05.2014 Frankfurt/Main
03.09.2014 Dortmund

[Führungskompetenz für Meister und Gruppenleiter](#) [Effektive Mitarbeiterführung in Produktion, Handel und Gewerbe](#)

07.04. - 08.04.2014 Timmendorfer Strand
26.06. - 27.06.2014 Gelsenkirchen



Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!
Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf www.poko.de/Personal.

Sybille Wasmund vom Poko-Institut hat Herrn Prof. Düwell, Vorsitzender Richter am BAG a. D., Fragen gestellt zur Einbindung der Behindertenrechtskonvention in den Koalitionsvertrag und zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretung.

Poko: Die Leitidee der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (BRK) "Nichts über uns ohne uns" wird in den Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 übernommen: "Es soll der inklusive Arbeitsmarkt gestärkt werden." Mit welchen Maßnahmen kann das aus Ihrer Sicht gewährleistet werden?



F. J. Düwell: Im Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 ist bereits ein Maßnahmenpaket angekündigt. Zentrales Element soll eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik sein. Dazu muss die staatliche Berufsvorbereitung, das Angebot der Betriebe und Dienststellen an behinderungsgerechten Ausbildungsplätzen, die Förderung der Erhaltung und Herstellung lebenslanger Beschäftigungsfähigkeit sowie die Leistungsfähigkeit und Auswirkungen konkreter Behinderungen berücksichtigende Stellenvermittlung verbessert werden. Insbesondere bei den von den Arbeitsagenturen anzubietenden

Beratungs-, Förderungs- und Vermittlungsdiensten, gibt es gehörigen Verbesserungsbedarf. Diese seit 2001 in § 104 Abs. 4 und Abs. 5 SGB IX stehenden Aufgaben werden zumeist nicht wahrgenommen.

Es gibt für Schwerbehindertenvertretungen ein hoffnungsvolles Zeichen: Erstmals spielen in einem Koalitionsvertrag auch die Schwerbehindertenvertretungen eine Rolle! Es wird ausdrücklich hervorgehoben, zur nachhaltigen Verbesserung bedürfe es der "Anerkennung und Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Schwerbehindertenvertretungen". Damit wendet sich die Koalition von der neoliberalen Einschätzung der schwarz-gelben Vorgängerregierung ab, die noch 2012 in einer Antwort auf eine Bundestagsanfrage die Schwerbehindertenvertretung nur als historische Last angesehen hat.

Poko: Erstmals taucht auch die Schwerbehindertenvertretung auf: "Dazu gehört auch die Anerkennung und Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Schwerbehindertenvertretungen". Was sollten Schwerbehindertenvertretungen bei Politikern einfordern, damit dieses Ziel auch in konkreten Bedingungen im Unternehmen "lebendig wird"?

F. J. Düwell: Erstens gilt es, die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen für ihre Aufgabe als Inklusionsmotor besser fit zu machen. Dazu besteht Bedarf an mehr Schulung auch für Stellvertreter, besseren Freistellungsregelungen und Erweiterung der Befugnis zur Heranziehung stellvertretender Mitglieder.

Zweitens muss, damit in allen Betrieben und Dienststellen verbindliche Inklusionsziele gesetzt werden können, das Instrument der Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX) praktikabel gemacht werden. Das setzt im Falle der Nichteinigung eine Auflösung des Patts durch ein Einigungsstellenverfahren voraus.

Drittens liegt ein vom Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung, dem Abgeordneten Hüppe, 2004 gemachter guter Vorschlag noch immer unerledigt auf dem Tisch: Die Unwirksamkeit von Arbeitgebermaßnahmen anzuordnen, wenn der Arbeitgeberentscheidung keine ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vorausgegangen ist.

Viertens sollten die Schwerbehindertenvertretungen auch die praktische Umsetzung dessen einfordern, was schon in § 99 Abs. 2 Satz 2 SGB IX ansatzweise geregelt ist: Ihre Stellung als Verbindungspersonen zu den Behörden, insbesondere zu den Arbeitsagenturen. Es muss in der Praxis sichergestellt werden, dass die Schwerbehindertenvertretungen direkt mit den Sachbearbeitern kommunizieren und Maßnahmen zugunsten der behinderten Menschen veranlassen können. Erforderlich ist, dass insbesondere die Arbeitsagenturen die Schwerbehindertenvertretungen als Partner akzeptieren und entsprechende Zugänge im Internet schaffen. Verweisung in Telefonwarteschlangen oder Abweisung unter dem Vorwand des Datenschutzes muss endlich aufhören.

Fünftens muss eine Ausweitung der Beratungs- und Unterstützungstätigkeit zugunsten aller im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigten Menschen mit Behinderung erfolgen. Schon bisher ist die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 1 Satz 3 SGB IX für die Unterstützung von Beschäftigten zuständig, die nicht schwerbehindert sind. In Hinblick darauf, dass die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen den verbindlichen Auftrag erteilt, für die Inklusion aller Menschen mit Behinderungen zu sorgen, soll die Beratungs- und Unterstützungsaufgabe auch auf die nur "einfach" behinderten Beschäftigten ausgedehnt werden. Die Schwerbehindertenvertretung wird so zu einer Fachvertretung in allen Behindertenangelegenheiten.

Poko: Arbeitgeber müssen Menschen mit Behinderung beschäftigen. Immer wieder wird in der Presse (wie gerade auch in der FAZ) berichtet, dass sich viele Firmen "freikaufen" und auch nur so das System funktionieren könne. Was sagen Sie zu dieser Aussage? Erlischt durch die Entrichtung der Ausgleichsabgabe die Beschäftigungspflicht?

F. J. Düwell: Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt nach dem klaren Wortlaut von § 77 Abs. 1 Satz 2 SGB IX die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. Die Beschäftigungspflicht hat danach Vorrang und erlischt nicht durch die Entrichtung der Ausgleichsabgabe. So kann bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Verletzung der Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen durch den Arbeitgeber und seinen verantwortlichen Arbeitgeberbeauftragten (§ 98 SGB IX) wegen der Ordnungswidrigkeit nach § 156 Abs. 1 Nr. 1 ein Bußgeld bis zu 10.000,- € verhängt werden (§ 156 Abs. 2 SGB IX). Es besteht daher entgegen einem weitverbreiteten Irrglauben keine Möglichkeit des "Freikaufs". Diese Regelung besteht seit 1919. Es ist beschämend, dass 95 Jahre nach der Einführung des Quotensystems das Unwissen noch so weit verbreitet ist. Besonders pikant ist, dass Journalisten von Qualitätszeitungen, die wie insbesondere die FAZ für sich ein höchstes intellektuelles Niveau in Anspruch nehmen ("dahinter immer ein kluger Kopf"), den Irrglauben verbreiten. Nicht schuldlos daran ist die Bundesagentur für Arbeit. Diese ist als zuständige Verwaltungsbehörde für die Ahndung der jährlich über 100.000 Verstöße gegen die Beschäftigungspflicht nach § 156 Abs. 3 SGB IX zuständig. Sie bleibt aber untätig und reagiert nur auf Anzeigen. Würde man diese Praxis auf die Ahndung von Verkehrsordnungswidrigkeiten übertragen, müsste man alle Radarfallen abbauen und könnte die Flensburger Verkehrssünderkartei schließen.

Poko: Was würden Sie den Schwerbehindertenvertretungen für 2014 "mit auf den Weg geben"?

F. J. Düwell: Der Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 gibt für die nächsten Jahre eine gute Ausgangslage. Jetzt gilt es, das Beste daraus zu machen; denn das, was im Vertrag steht, ist noch nicht Gesetz geworden. Die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen sollten bei den Wahlkreisabgeordneten vorstellig werden und ihr Interesse an der baldigen Umsetzung im Gesetzgebungsverfahren bekunden. Je mehr Interesse gezeigt wird, umso schneller und umso besser wird sich die Gesetzeslage ändern. Und zu guter Letzt: Der Koalitionsvertrag ermutigt, gute und fachkundige Vertretungsarbeit im Sinne der Inklusion zu leisten! Erfolge müssen verbreitet werden. Sie stecken an!

Schwerbehinderte im Betrieb

Viele mittelständische Arbeitgeber schöpfen das Potenzial von Menschen mit Behinderung nicht aus. Dabei zeigt das Inklusionsbarometer, dass 80% aller Unternehmen keine Leistungsunterschiede zwischen behinderten und nichtbehinderten Mitarbeitern feststellen. Im Gegenteil: Häufig sind sie motivierter und leistungsfähiger als andere, da ihre Behinderung im Alltag viel Organisationsgeschick erfordert.

In unserem Jahresprogramm 2014 haben wir mit einer neuen Rubrik Schwerbehinderte im Betrieb interessante Seminare für Beauftragte des Arbeitgebers zusammengestellt, die Sie teilweise auch gemeinsam mit Ihrer Schwerbehindertenvertretung besuchen können.

Unsere speziellen Angebote zu dem Thema:

In unserem Jahresprogramm 2014 haben wir mit einer neuen Rubrik Schwerbehinderte im Betrieb interessante Seminare für Beauftragte des Arbeitgebers zusammengestellt, die Sie teilweise auch

gemeinsam mit Ihrer Schwerbehindertenvertretung besuchen können.

Schwerbehinderte im Betrieb



Für mehr Infos oder Buchungen einfach den Titel anklicken!

Machen Sie sich selbst ein Bild und überzeugen Sie sich von der Qualität unserer Weiterbildungen. Verschaffen Sie sich z. B. auf unserem Symposium Schwerbehinderung und Beruf mit 8 Fachvorträgen exzellenter Referenten einen umfassenden Überblick in nur zwei Tagen!

Seminartipp:

Symposium: Behinderung und Beruf **Gemeinsam für optimale Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Menschen**

08.04. - 09.04.2014 Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

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