



Liebe Leserin, lieber Leser,



wahrscheinlich hat nichts ganz Deutschland in den letzten Tagen und Wochen so beschäftigt wie die Hochwasser in großen Teilen der Republik. Viele Freiwillige haben einen sehr großen Dienst geleistet indem sie die Flutopfer tatkräftig unterstützt haben und waren für viele Menschen und deren Hab und Gut eine große Hilfe! Aber auch den Arbeitgebern der freiwilligen Helfer sei an dieser Stelle auch mal ein Dank ausgesprochen. Zwar hat der Arbeitnehmer der einen „freiwilligen Dienst“ verrichtet oder verrichten möchte, in der Regel einen Anspruch auf Freistellung, aber auch und gerade für private Arbeitgeber kann diese Freistellung eine große Belastung bedeuten. Ohne die freiwilligen Helfer hätte die Katastrophe jedoch sicherlich noch ein größeres Schadensmaß erreicht. Was arbeitsrechtlich im Zusammenhang mit Naturkatastrophen zu beachten ist, erfahren Sie in unserem Schwerpunkt Beitrag.

Daneben finden Sie wie immer weitere praxisrelevante Rechtsprechung und Praxistipps, sowie diesmal einen Artikel zur Prämienzahlung und Gewährung von Incentives.

Eine wie immer kurzweilige und informative Lektüre wünscht Ihnen

Nicole Schmitz
Ass. jur.

PS: Unsere **Jubiläumsaktion „10 Seminare x 5 Teilnehmer: 50% Rabatt“** findet diesen Monat am **15. Juli** statt. Welche Seminare rabattiert werden, erfahren Sie bereits am Vortag auf www.poko.de/personal.

Themen dieser Ausgabe

- [1. Frage des Monats](#)
- [2. Schwerpunktthema: Land unter - auch im Job?](#)
- [3. Aktuelle Entscheidungen](#)
 - [I. Bewerbungsgespräch trotz Krankheit](#)
 - [II. Vorbeschäftigungszeit als Leiharbeitnehmer](#)
 - [III. Auskunftsanspruch einer abgelehnten Stellenbewerberin](#)
 - [IV. Kündigung wegen Kirchenaustritts](#)
 - [V. Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung](#)
 - [VI. Dauer der Arbeitszeit bei fehlender ausdrücklicher Vereinbarung](#)
 - [VII. Werkvertrag oder verdeckte Arbeitnehmerüberlassung?](#)
- [4. Wissenswertes: Prämien und Incentives](#)
- [5. Praxistipp: Suchtmittelmissbrauch im Betrieb](#)
- [6. Inhouse-Service: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz](#)
- [7. Aktuelle Seminare](#)
- [8. Zu guter Letzt](#)

Über die Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen, wird sicher ähnlich häufig diskutiert, wie über die Verpflichtung, ab wann eine ärztliche Bescheinigung über die Dauer vorgelegt werden muss bzw. vom Arbeitgeber verlangt werden kann. Nicht so häufig, aber nicht weniger interessant, sind jedoch die folgenden Fragen:

Darf man eigentlich trotz Krankschreibung zur Arbeit gehen und wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus?

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

Seminartipp:



[Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis Gemeinsame Veranstaltung für Betriebsräte und Führungskräfte!](#)

08.10. - 09.10.2013 Dortmund



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

2. Schwerpunktthema: Land unter - auch im Job?

von **Nicole Schmitz**

Ass. jur.



Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen Naturkatastrophen haben

In den vergangenen Tagen gingen erschreckende Berichte und Bilder der Hochwasserkatastrophe in Deutschland durch die Medien. Bereits 2002 wurde in vielen dieser Regionen von einem „Jahrhunderthochwasser“ gesprochen. Etwas über 10 Jahre danach erreicht das jetzige Hochwasser einen noch höheren Stand mit verheerenden Folgen. Viele ehrenamtliche Helfer und Katastrophenschützer haben in dieser Zeit unermüdlichen Einsatz gezeigt und waren - und sind - für die Betroffenen und deren Hab und Gut eine erhebliche Hilfe.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht wirft die oft mit Naturkatastrophen einhergehende „Arbeitsunfähigkeit“ viele Fragen auf. Muss ich eigentlich zur Arbeit gehen, wenn meinem Haus gleich die Überflutung droht? Was ist, wenn mein Betrieb stillgelegt wurde durch die Wassermassen? Oder was, wenn ich nicht mehr zu meinem Betrieb kommen kann, weil die Wege nicht mehr befahrbar sind? Bekomme ich weiter meinen Lohn, auch wenn ich nicht zur Arbeit erscheine, weil ich freiwillige Hilfe leiste?

Glücklicherweise wird in der Regel keiner der ehrenamtlichen Helfer, der sich für eine anerkannte Hilfsorganisation engagiert, für seine Hilfeleistung „bestraft“. In der Regel besteht ein Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge. Ist das gerecht gegenüber dem Arbeitgeber? Hat dieser das Risiko einer Naturkatastrophe bzw. das Ausfallrisiko seines ehrenamtlich bestrebt und hilfsbereiten Mitarbeiters allein zu tragen? Wohl kaum. Daher hat auch der Arbeitgeber in der Regel einen - vollen oder teilweisen - Erstattungsanspruch gegenüber der Gemeinde oder der jeweiligen Hilfsorganisation, da der Katastrophenschutz Regelungssache der jeweiligen Bundesländer ist. Grundgedanke ist, dass freiwilligen Helfern aus Ihrem Dienst keine Nachteile erwachsen sollen. Der Katastrophenschutz ist eine Hilfeleistung für das Allgemeinwohl und soll daher auch von der Gemeinschaft getragen werden.

Sollte der Arbeitnehmer aufgrund seiner freiwilligen Hilfstätigkeit arbeitsunfähig erkranken, unter Umständen auch über die Dauer seines Einsatzes hinaus, wird diese Entgeltfortzahlung ebenfalls nach den jeweiligen Landesgesetzen, den Katastrophenschutz-, Feuerwehr- und Brandschutzgesetzen, geregelt und dem Arbeitgeber ganz oder zum Teil erstattet.

Etwas anderes gilt für eine „private Hilfeleistung“ einem Dritten gegenüber. Hier wird sich der Arbeitnehmer in der Regel nicht auf die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers berufen können. Es muss ein Engagement für eine anerkannte Organisation vorliegen, wie z. B. dem technischen Hilfswerk oder der freiwilligen Feuerwehr.

Was aber, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen kann, weil sein Haus oder seine Familie unmittelbar von einer Naturkatastrophe bedroht ist? In diesem Fall hilft § 616 BGB. Nach diesem ist der Anspruch auf die Vergütung weiterhin gegeben, wenn der Arbeitnehmer „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“. Von der Rechtsprechung wird in diesem Zusammenhang auch die „Unzumutbarkeit“ für den Arbeitnehmer gezählt, der aufgrund einer Naturkatastrophe und der sich daraus ergebenden Notsituation seine Familie und sein Haus schützen will.

Und wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Naturkatastrophe oder eines Unwetters zu spät zur Arbeit erscheint? Kann der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen weil der Weg nicht „frei“ ist, ist er nicht unter Weiterzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung befreit. Das sogenannte „Wegerisiko“, also das „Pünktlich zur Arbeit Erscheinen“ liegt allein im Risikobereich des Arbeitnehmers. Erleidet der Arbeitnehmer aufgrund eines Unwetters auf dem Weg zur Arbeit jedoch einen Unfall, so handelt es sich um einen Wegeunfall, der dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegt. Dies gilt aber nur, soweit der Arbeitnehmer den direkten Weg zur Arbeit gewählt hat. Hat der Arbeitnehmer Umwege gemacht oder ist unterwegs privaten Dingen, wie z.B. Einkaufen, nachgegangen, verwirklicht sich das sogenannte „allgemeine Lebensrisiko“ und ist vom Arbeitnehmer zu tragen.

Der Arbeitgeber hingegen trägt das „Betriebsrisiko“. Er hat dem Arbeitnehmer grundsätzlich die Arbeitsmöglichkeit zur Verfügung zu stellen, auch wenn, wie z. B. bei Naturkatastrophen, „höhere Gewalt“ die Stilllegung des Betriebes erfordert. Das heißt, kann der Arbeitgeber aufgrund einer Naturkatastrophe oder anderen Umständen den Arbeitnehmer nicht beschäftigen, so besteht grundsätzlich die Pflicht zur Zahlung des vereinbarten Lohns. Diese Verpflichtung ergibt sich aus § 615 BGB.

Einige Tarifverträge regeln jedoch die Länge und Höhe der Weiterzahlungspflicht bei Fällen „höherer Gewalt“ um auch den Arbeitgeber nicht über Gebühr zu belasten. Auch vertraglich kann der Arbeitgeber mit den Mitarbeitern andere Regelungen treffen. Eine weitere Möglichkeit für den Arbeitgeber besteht unter Umständen darin, Kurzarbeitergeld über die Bundesagentur für Arbeit zu beziehen, soweit die Voraussetzungen der §§ 95 ff. SGB III erfüllt sind und Kurzarbeit wirksam mit den jeweiligen Mitarbeitern vereinbart werden kann.

In den Fällen des Eintretens einer Naturkatastrophe hat der Arbeitgeber das Recht, seine Arbeitnehmer auch zu anderen als arbeitsvertraglich vereinbarten Aufgaben heranzuziehen. Den Arbeitnehmer trifft in Notfällen eine Pflicht zur Schadensabwendung aus § 242 BGB. Daher können den Mitarbeitern auch ausnahmsweise „niedrigere Tätigkeiten“ abverlangt werden. Der Arbeitgeber kann zudem von den üblichen Arbeitszeitgrenzen abweichen und gemäß § 14 ArbZG eine längere Arbeitsdauer anordnen.

Bei kurzfristigen Notfällen muss dem Arbeitgeber auch ein einseitiges Regelungsrecht zustehen, so dass der Betriebsrat unter Umständen seine Mitbestimmungsrechte nach § 87 I Nr. 2 und 3 nur eingeschränkt wahrnehmen kann. Handelt es sich allerdings um aufschiebbare Maßnahmen, wie z.B. Aufräumarbeiten, ist der Betriebsrat zwingend zu beteiligen. Im Wesentlichen kommt es hier also auf die Beurteilung an, ob eine dringende Schutzmaßnahme durchgeführt werden soll, die unaufschiebbar ist oder nicht. Hier sollten Betriebsrat und Arbeitgeber auch im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit gemeinschaftlich das Wohl des Unternehmens und die damit einhergehenden, notwendigen Maßnahmen im Blick haben, um die Arbeitsplätze auch langfristig zu sichern.

I. Arbeitnehmer dürfen trotz Krankschreibung an Bewerbungsgespräch teilnehmen

Nimmt ein Arbeitnehmer während einer Krankschreibung an einem Bewerbungsgespräch teil, so rechtfertigt dies nur dann eine verhaltensbedingte Kündigung, wenn diese Tätigkeit die Genesung verzögert.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 5.3.2013 - 5 Sa 106/12

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten als Abteilungsleiter beschäftigt. Im Mai 2011 bewarb er sich bei einem anderen Arbeitgeber um die Position des Geschäftsführers. Während er wegen eines eingeklemmten Nervs am Arm arbeitsunfähig krank war, stellte er sich bei seinem neuen potentiellen Arbeitgeber vor. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich fristlos und hilfsweise ordentlich.

Die Entscheidung:

Die Kündigungsschutzklage war in beiden Instanzen erfolgreich. Die ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam. Weder mit der Teilnahme an der Vorstellung noch durch die Bewerbung hat der Kläger sich pflichtwidrig verhalten. Ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer hat zwar während seiner Ausfallzeit durch sein eigenes Verhalten jedes „genesungswidrige“ Verhalten zu unterlassen, um möglichst schnell wieder arbeitsfähig zu werden. Das bedeutet aber nicht, dass er stets nur das Bett zu hüten hat oder jedenfalls die eigene Wohnung nicht verlassen sollte. Vielmehr ist auf die jeweilige Krankheit abzustellen, um ermessen zu können, welche Tätigkeiten einem Arbeitnehmer während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit untersagt sind. Bei einem eingeklemmten Nerv am Arm ist es medizinisch allenfalls angezeigt, den Arm zu schonen; weitergehende Einschränkungen unter dem Gesichtspunkt des „genesungswidrigen Verhaltens“ liegen jedoch nicht vor.

Auch die Tatsache, dass der Kläger ein neues Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber anstrebt, ist selbstverständlich kein Kündigungsgrund, solange er seine Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis weiter erfüllt.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Ein Fehlverhalten des Klägers, welches eine Kündigung rechtfertigen könnte, liegt nicht vor.

Seminartipp:

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

18.09. - 18.09.2013 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

II. Vorbeschäftigungszeit als Leiharbeiter wird nicht angerechnet

Wird ein Leiharbeiter vom Entleiher in ein Arbeitsverhältnis übernommen, so wird die Zeit der Beschäftigung als Leiharbeiter im Entleiherbetrieb nicht auf die 6 monatige Wartefrist gem. § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) angerechnet. Das gilt selbst dann, wenn der (Leih-) Arbeitnehmer ununterbrochen auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt war.



LAG Niedersachsen, Urteil vom 5.4.2013 - 12 Sa 50/13

Der Fall:

Der Kläger war seit Mai 2011 bei einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt, das ihn im Betrieb der Beklagten als Fertigungsplaner einsetzte. Zum 1.12.2012 stellte die Beklagte den Kläger direkt in seinem Unternehmen als Fertigungsplaner ein, wobei der Kläger weiterhin auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt wurde wie zuvor als Leiharbeitnehmer. Vereinbart war eine sechsmonatige Probezeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende. Am 29.5.2012 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 30.6.2012.

Die Entscheidung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Die Kündigung ist wirksam. Sie bedurfte auch keines Grundes, da der Kläger noch nicht in den Schutzbereich des KSchG fiel. Denn er war für die Beklagte noch nicht länger als 6 Monate beschäftigt (§ 1 Absatz 1 KSchG). Die Vorbeschäftigungszeiten als Leiharbeitnehmer werden auf die Wartezeit nicht angerechnet. Die Zusammenrechnung mehrerer Arbeitsverhältnisse, zwischen denen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht, kommt nur dann in Betracht, wenn diese Arbeitsverhältnisse mit demselben Vertragsarbeitgeber bestanden haben.

Hinweis für die Praxis:

Höchstrichterliche Rechtsprechung zu dieser Problematik existiert noch nicht. Nach Sinn und Zweck von § 1 Absatz 1 KSchG, wonach die Wartezeit dazu dient, dass sich die Parteien zunächst „kennen lernen“, um prüfen zu können, ob eine dauerhafte Vertragsbeziehung Sinn macht (vgl. BAG, Urteile vom 22.4.2010 -6 AZR 828/08 und 23.4.2009 -6 AZR 516/08), ist die Entscheidung des LAG Niedersachsen sehr gut vertretbar. Es bleibt abzuwarten, ob das BAG mit diesem Fall noch befasst werden wird.

Seminartipp:

[Der Arbeitsvertrag Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

23.09. - 24.09.2013 Koblenz

02.12. - 03.12.2013 Rothenburg o. d. Tauber



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

III. Auskunftsanspruch einer abgelehnten Stellenbewerberin

Ein abgelehnter Stellenbewerber hat gegen den Arbeitgeber keinen Anspruch auf Auskunft, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat.

BAG, Urteil vom 25.4.2013 - 8 AZR 287/08

Der Fall:

Die 1961 in der Russischen SSR geborene Klägerin hatte sich auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle eines/einer Softwareentwicklers/-in erfolglos beworben. Die Beklagte teilte ihr nicht mit, ob sie einen anderen Bewerber eingestellt hatte und gegebenenfalls, welche Kriterien für diese Entscheidung maßgeblich gewesen waren. Die Klägerin behauptet, sie habe die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle erfüllt und sei lediglich wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer Herkunft nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und damit diskriminiert worden. Demgemäß stehe ihr eine angemessene Entschädigung nach § 15 Absatz 2 AGG zu.

Die Entscheidung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Zwar vereint die Klägerin mehrere Diskriminierungsmerkmale in ihrer Person: Sie verfügt über einen Migrationshintergrund, ist „nicht mehr die Jüngste“ und weiblichen Geschlechts. Jedoch kann eine Entschädigungsklage nur dann Erfolg haben, wenn die klagende Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen der „verpönten“ Merkmale im Sinne von § 1 AGG vermuten lassen. Daran fehlt es hier.

Es entspricht deutschem Prozessrecht, dass die klagende Partei grundsätzlich die für sie günstigen Tatsachen darlegen und beweisen muss.

§ 22 AGG erleichtert die Darlegungs- und Beweislast dahingehend, als es ausreicht, dass die klagende Partei „Indizien beweist“, die eine Benachteiligung vermuten lassen.

Dazu, so das BAG, reicht es aber nicht aus, lediglich vorzutragen, man sei „älter“, „weiblichen Geschlechts“ und weise einen Migrationshintergrund auf. Vielmehr muss von der klagenden Partei auch dargelegt werden, dass diese Kriterien bei der Auswahlentscheidung des Arbeitgebers eine Rolle gespielt haben.

Allein durch die Tatsache, dass die Beklagte trotz Aufforderung der Klägerin keine Auskunft erteilt hat, ob die ausgeschriebene Stelle tatsächlich besetzt worden ist und wenn ja mit welchem Bewerber und aus welchen Gründen, wird eine Benachteiligung im Sinne des AGG nicht vermutet.

Zwar hat der EuGH (vgl. Urteil vom 19.4.2012 - C-415/10) auf Anfrage des BAG entschieden, dass die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch einen Arbeitgeber unter Umständen einen Gesichtspunkt darstellen kann, welcher beim Nachweis der Tatsachen heranzuziehen ist, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Das BAG hat jedoch entschieden, dass das „Schweigen“ der Beklagten hier keine Vermutung der Benachteiligung indiziert.

Hinweis für die Praxis:

Der Rat an Arbeitgeber, im Bewerbungsverfahren möglichst zu schweigen, um keine „Einfallstore“ für Entschädigungsklagen zu schaffen, ist und bleibt richtig. Da bislang nur die Pressemitteilung des BAG vorliegt, bleibt die vollständig abgesetzte Entscheidung abzuwarten, unter welchen Voraussetzungen das BAG allein durch Schweigen und Nichterteilen einer Auskunft eine Benachteiligung im Sinne von § 22 AGG annehmen wird.

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

[Bewerbungsverfahren rechtssicher gestalten](#) [Das AGG in der Personalpraxis](#)



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

IV. Kündigung wegen Kirchenaustritts

Der Austritt eines Mitarbeiters einer von einem katholischen Caritasverband getragenen Kinderbetreuungsstätte aus der katholischen Kirche kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

BAG, Urteil vom 25. 4.2013 - 2 AZR 579/12

Der Fall:

Der Kläger ist seit 1992 beim beklagten Caritasverband als Sozialpädagoge beschäftigt. Er arbeitete in einem



sozialen Zentrum, in dem Schulkinder bis zum 12. Lebensjahr nachmittags betreut werden. Die Religionszugehörigkeit der Kinder ist ohne Bedeutung. Religiöse Inhalte werden nicht vermittelt. Im Februar 2011 trat er aus der katholischen Kirche aus. Gegenüber dem Beklagten nannte er als Beweggründe die zahlreichen Missbrauchsfälle in katholischen Einrichtungen, die Vorgänge um die „Piusbruderschaft“ und die Karfreitagliturgie, in der eine antijudaische Tradition der katholischen Kirche zu Tage trete. Aufgrund dessen kündigte der beklagte Caritasverband das Arbeitsverhältnis. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage.

Die Lösung:

Die Klage war in allen drei Instanzen erfolglos. Die personenbedingte Kündigung ist wirksam. Nach Art. 140 Grundgesetz (GG) in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 Satz 1 Weimarer Reichsverfassung ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze selbst. Dieses Recht kommt neben den verfassten Kirchen auch den ihnen zugeordneten karitativen Einrichtungen zu. Es ermöglicht ihnen, in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes den kirchlichen Dienst auch im Rahmen privatrechtlich begründeter Arbeitsverhältnisse entsprechend ihrem Selbstverständnis zu regeln. Nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse von 1993 ist der Austritt aus der katholischen Kirche ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß, der eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters nicht zulässt. Im Kündigungsschutzprozess haben die Arbeitsgerichte zwischen den Grundrechten der Arbeitnehmer - etwa auf Glaubens- und Gewissensfreiheit - und dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaft abzuwägen.

Der Kläger hat durch seinen Austritt gegen seine arbeitsvertraglichen Loyalitätsobligationen verstoßen. Aufgrund dessen war es dem Beklagten nicht zumutbar, ihn als Sozialpädagogen weiter zu beschäftigen.

Nach dem kirchlichen Selbstverständnis leistete der Kläger unmittelbar „Dienst am Menschen“ und nahm damit am Sendungsauftrag der katholischen Kirche teil.

Ihm fehlt infolge seines Kirchenaustritts nach dem Glaubensverständnis des Beklagten die Eignung für eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der Dienstgemeinschaft.

Zwar hat auch die Glaubens- und Gewissensfreiheit des Klägers ein hohes Gewicht. Sie musste aber hier hinter das Selbstbestimmungsrecht des Beklagten zurücktreten. Dieser kann im vorliegenden Fall von den staatlichen Gerichten nicht gezwungen werden, im verkündigungsnahe Bereich einen Mitarbeiter weiter zu beschäftigen, der nicht nur in einem einzelnen Punkt den kirchlichen Loyalitätsanforderungen nicht gerecht geworden ist, sondern sich insgesamt von der katholischen Glaubensgemeinschaft losgesagt hat.

Beschäftigungsdauer und Lebensalter des Klägers fielen demgegenüber im Ergebnis nicht ins Gewicht. Für Sozialpädagogen gibt es zudem auch außerhalb der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Kläger wird durch die Kündigung nicht im Sinne des AGG diskriminiert. Die Ungleichbehandlung wegen seiner Religion ist nach § 9 Abs. 1, Abs. 2 AGG gerechtfertigt.

Hinweis für die Praxis:

Vergleiche zur Kündigung eines Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederverheiratung BAG, Urteil vom 8.9.2011 - 2 AZR 543/10:

Die Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse in das staatliche Arbeitsrecht hebt deren Zugehörigkeit zu den „eigenen Angelegenheiten“ der Kirchen im Sinne von Art. 140 Grundgesetz (GG), Art. 137 Abs. 3 WRV nicht auf. Umgekehrt findet auch die Selbstverwaltung ihrer Angelegenheiten durch die Kirchen nur in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes statt.

Dementsprechend haben die staatlichen Gerichte für Arbeitssachen einerseits die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung einzelner Loyalitätsanforderungen zugrunde zu legen. Die Kirche hat aber auch zu prüfen, ob ein nach kirchlichem Verständnis schwerer Loyalitätsverstoß nach Maßgabe von § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedingt und sozial rechtfertigt ist.

Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen haben das verfassungsmäßige Recht, von ihren Beschäftigten ein loyales Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses zu verlangen. Die ethisch-moralische Glaubwürdigkeit einer kirchlichen Einrichtung wird in herausragender Weise durch ihr Leitungspersonal vermittelt. Es ist deshalb grundsätzlich nicht zu beanstanden, wenn eine katholische Einrichtung an ihre leitenden Mitarbeiter die berufliche Anforderung stellt, die Gebote der katholischen Glaubens- und Sittenlehre einzuhalten.

Als Loyalitätsverstoß kommt für leitende katholische Mitarbeiter einer katholischen Einrichtung auch der Abschluss einer nach katholischem Verständnis ungültigen Ehe in Betracht.

Wird die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem leitenden Mitarbeiter auf einen solchen Loyalitätsverstoß gestützt, muss die nach § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und nach der Europäischen Menschenrechtskonvention gebotene Abwägung der rechtlich geschützten Interessen der Parteien sowohl dem Selbstverständnis der Kirchen das ihm zukommende Gewicht beimessen als auch das Recht des Mitarbeiters auf Achtung seines Privat- und Familienlebens (Art. 8 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)) ausreichend berücksichtigen. Die Abwägung kann zu einem Überwiegen der Interessen des Mitarbeiters führen.

V. Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung

Ist das Arbeitsverhältnis beendet und ein Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs entstanden, kann der Arbeitnehmer auf diesen Anspruch grundsätzlich verzichten.

BAG, Urteil vom 14. 5.2013 - 9 AZR 844/11

Der Fall:

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem langjährig erkrankten Kläger zum 30.6.2009. Im Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien am 29.6.2010 einen Vergleich, der im Wesentlichen regelte, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung zum 30.6.2009 beendet worden ist, dass die Beklagte an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 11.500,00 Euro zahlt und mit Erfüllung des Vergleichs wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt sind. Der Kläger verlangt Urlaubsabgeltung für die Jahre 2006 bis 2008.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat die Beklagte zur Zahlung von Urlaubsabgeltung in Höhe von 6.543,60 Euro verurteilt. Das BAG hat die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts bestätigt. Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden konnte, ist, sofern die Ansprüche nicht untergegangen sind, in Geld abzugelten (§ 7 Absatz 4 BUrlG). Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG kann von dieser Regelung zwar nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Jedoch hindert diese Regelung nur einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausschließen. Hatte der Arbeitnehmer die Möglichkeit, Urlaubsabgeltung in Anspruch zu nehmen und verzichtet er darauf, so ist dieser Verzicht wirksam. Die Erledigungsklausel im gerichtlichen Vergleich vom 29.6.2010 ist somit wirksam.

Hinweis für die Praxis:

Die Besonderheit dieses Falles ist, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleiches das Arbeitsverhältnis bereits etwa 1 Jahr lang beendet war. Der Urlaubsabgeltungsanspruch war somit bereits fällig. Demgemäß konnte der Kläger durch Abschluss des Vergleiches auf den Anspruch verzichten. Wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden hätte, wenn der Vergleich vor Ablauf der Kündigungsfrist, also vor Fälligkeit des Abgeltungsanspruchs abgeschlossen worden wäre, ist unklar. In der Praxis der Arbeitsgerichte werden in

solchen Fällen häufig sog. „Tatsachenvergleiche“ abgeschlossen, in denen es sinngemäß wie folgt heißt: „Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Kläger den ihm zustehenden Urlaub genommen und vergütet erhalten hat“. Ob solche Klauseln wirksam sind, ist weiter unsicher.

Seminartipp:

Arbeitsrecht in der täglichen Anwendung Kompetente Zusammenarbeit mit der Personalabteilung

28.11. - 29.11.2013 Dortmund



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

VI. Dauer der Arbeitszeit bei fehlender ausdrücklicher Vereinbarung

Ist in einem Arbeitsvertrag die Dauer der Arbeitszeit nicht ausdrücklich geregelt, so gilt die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart. Nach ihr bemessen sich die Pflichten des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung. Diese Grundsätze gelten auch für außertarifliche Angestellte.



BAG, Urteil vom 15. 5.2013 - 10 AZR 325/12

Der Fall:

Die Klägerin ist bei der Beklagten als „außertarifliche Mitarbeiterin“ beschäftigt und bezieht ein Jahresgehalt von ca. 95.000,00 Euro brutto. Nach dem Arbeitsvertrag muss die Klägerin „auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit tätig ... werden“. Weitere Regelungen zur Arbeitszeit enthält der Vertrag nicht. Im Herbst 2010 hatten sich nach Angaben der Beklagten nahezu 700 Minusstunden angesammelt. Seit Oktober 2010 forderte die Beklagte die Klägerin auf, eine tägliche Arbeitszeit von mindestens 7,6 Stunden bzw. die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden einzuhalten. Die Klägerin kam dem nicht nach. Die Beklagte kürzte die Gehälter der Klägerin bis Januar 2011 um insgesamt ca. 7.000,00 Euro brutto, weil die Klägerin ihre Arbeitspflicht nicht vollständig erfüllt und z. B. im Dezember nur 19,8 Stunden, im Januar nur 5,5 Stunden im Betrieb gearbeitet habe.

Die Lösung:

Die Zahlungsklage war in allen Instanzen erfolglos. Der Arbeitsvertrag der Parteien setzt als Maß der zu leistenden Arbeit die betriebsübliche Arbeitszeit voraus. Anhaltspunkte für die Vereinbarung einer dem Zeitmaß enthobenen Arbeitspflicht bestehen nicht. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, Vergütung für Zeiten zu leisten, in denen die Klägerin nicht gearbeitet hat.


Hinweis für die Praxis:

Der Betriebsrat hat gem. § 87 Absatz 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mitzubestimmen über Beginn und Ende der betrieblichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Dieses Mitbestimmungsrecht erstreckt sich grundsätzlich auf alle Arbeitnehmer des Betriebs mit Ausnahme der leitenden Angestellten (§ 5 Absatz 3 BetrVG). Hätten die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit in der Abteilung, wo auch die Klägerin beschäftigt ist, abgeschlossen, wäre diese selbstverständlich verpflichtet gewesen, diese Zeiten einzuhalten. Denn dass die Klägerin leitende Angestellte ist, ergibt sich aus dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) mitgeteilten Sachverhalt nicht.

Seminartipp:

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

29.08.2013 - 30.08.2013 Hamburg
16.09.2013 - 17.09.2013 Frankfurt/Main
22.10.2013 - 23.10.2013 Nürnberg

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

VII. Werkvertrag oder verdeckte Arbeitnehmerüberlassung? Worauf kommt es an?

Ob Mitarbeiter von Drittfirmen in einem Betrieb Erfüllungsgehilfen eines Werkunternehmers oder Leiharbeitnehmer (mit der Folge eines Equal-Pay-Anspruchs) sind, richtet sich maßgeblich nach ihrer Weisungsgebundenheit und dem Umfang der Eingliederung in die Betriebsorganisation.

LAG Berlin-Brandenburg Urteil vom 12.12.2012 - 15 Sa 1217/12

Der Fall:

Die Klägerin war vier Jahre lang bei der Beklagten als Verpackerin beschäftigt. Die Beklagte hatte mit der B-GmbH einen "Werkvertrag" geschlossen, wonach die Beklagte "fachgerechte Arbeiten der Fleisch- und Wurstproduktion mit den dazu notwendigen Verpackungs- und Nebentätigkeiten durchführt. Die zu erbringenden Leistungen richten sich nach Bedarf des Auftraggebers und sind in einem Leistungsverzeichnis (Anlage) aufgeführt". Die Vergütung richtete sich nach dem Leistungsverzeichnis "bezogen auf Kilogramm und Stück". Die Klägerin machte geltend, dass in Wahrheit kein Werkvertrag, sondern eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vorgelegen habe. Sie sei täglich nach den Anweisungen der B-GmbH zur Arbeit eingeteilt worden, habe immer wieder mit den Beschäftigten der B-GmbH zusammengearbeitet und sei allein von Vorarbeitern der B-GmbH kontrolliert worden. Diese hätten ihr auch durchschnittlich einmal in der Woche unmittelbar Arbeitsanweisungen erteilt. Die Klägerin verlangt von der Beklagten unter Berufung auf § 10 Abs. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) die Differenz zwischen ihrer Vergütung und der Vergütung der mit ihr vergleichbaren Stammarbeitnehmer der B-GmbH (equal pay).

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das LAG gab ihr - rechtskräftig - statt. Fehlt es an einer abgrenzbaren Leistung, so deutet dies auf eine Arbeitnehmerüberlassung hin. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Auftraggeber durch seine Anweisungen den Gegenstand der zu erbringenden Leistungen überhaupt erst bestimmt. Die Klägerin hat gegen die Beklagte aus §§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG einen Anspruch auf gleiche Vergütung wie die mit ihr vergleichbaren Stammarbeitnehmer der B-GmbH. Denn im Verhältnis der Beklagten zur B-GmbH lag weder ein Werk- noch ein Dienstvertrag vor. Die Beklagte hat vielmehr ihre Arbeitnehmer an die Beklagten "verliehen", so dass das AÜG anwendbar ist.

Hinweis für die Praxis:

Fremdfirmenmitarbeiter sind in der betrieblichen Praxis „üblich“. Viele Abteilungen sind -häufig aus Kostengründen- nicht mehr mit „eigenen“ Mitarbeitern besetzt, sondern mit Mitarbeitern von Fremdfirmen (Kantine, Pforte, Telefonzentrale, Reinigungsdienste etc.). Die Tätigkeit kann im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrages erbracht werden. Das wesentliche Unterscheidungskriterium ist, dass bei „Leiharbeit“ der Entleiher dem Leiharbeitnehmer konkrete Weisungen erteilt (sogenannte Ausübung des Direktionsrechts) und dass der Arbeitnehmer in den Betrieb eingegliedert ist, während bei Dienst- oder Werkverträgen vom Werk- oder Dienstunternehmer konkrete Leistungen und ein „Erfolg“ verlangt werden. Wie der Werkunternehmer sich organisiert und welche Mitarbeiter er wie einsetzt, entscheidet er grundsätzlich allein.

Das BAG (Urteil vom 18.1.2012 -7 AZR 723/10) hat bereits entschieden,

dass Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, wenn einem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die in dessen Betrieb eingegliedert sind und ihre Arbeit allein nach Weisungen des Entleihers und in dessen Interesse ausführen.

Von der Arbeitnehmerüberlassung zu unterscheiden ist die Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrags. In diesen Fällen wird der Unternehmer für einen anderen tätig. Er organisiert die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolgs notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen und bleibt für die Erfüllung der in dem Vertrag vorgesehenen Dienste oder für die Herstellung des geschuldeten Werks gegenüber dem Drittunternehmen verantwortlich. Die zur Ausführung des Dienst- oder Werkvertrags eingesetzten Arbeitnehmer unterliegen den Weisungen des Unternehmers und sind dessen Erfüllungsgehilfen.

Über die rechtliche Einordnung des Vertrags zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber entscheidet der Geschäftsinhalt und nicht der Wortlaut des Vertrages.

Unter Berücksichtigung dessen überzeugt die Entscheidung des Landesarbeitsgericht (LAG). Die Klägerin war in den Produktionsablauf integriert; sie hat - wie Stammmitarbeiter - gearbeitet. Sie wurde je nach Bedarf eingesetzt und hat Weisungen des „Entleihers“ entgegengenommen und befolgt. Ihr Arbeitgeber schuldete das Zurverfügungstellen von Personal, nicht aber ein konkretes und bestimmbares „Werk“. Somit spricht Alles dafür, dass die Klägerin als Leiharbeiterin tätig war.

Übrigens: Bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung ergibt sich noch ein weiteres „Problem“, diesmal aber für den Entleiher: Denn der ohne die erforderliche Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung abgeschlossene Vertrag ist nach § 9 Nr. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) unwirksam. In diesem Fall kommt ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher (§ 10 Absatz 1 Satz 1 AÜG) zustande (vgl. BAG, Urteil vom 18.1.2012 -7 AZR 723/10). Gegebenenfalls besteht zwischen der Klägerin und dem Entleiher sogar ein Arbeitsverhältnis (zu den im Betrieb üblichen Konditionen); die Klägerin wäre bei der Betriebsratswahl im Entleiherbetrieb wahlberechtigt und könnte auch gewählt werden. Dies war aber nicht Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens.

4. Wissenswertes: Prämien und Incentives - Was Sie arbeitsrechtlich beachten müssen

Unternehmen führen zunehmend neue Entlohnungsgrundsätze ein. Ein Beispiel für leistungsorientierte Entlohnung sind Incentives, also erfolgsabhängige Prämien. Als Gestaltungsmittel sind diese aus dem betrieblichen Alltag inzwischen nicht mehr wegzudenken und Unternehmen können bei der Auswahl durchaus kreativ werden. Eine Prämie muss nicht zwangsläufig aus einer Geldzahlung bestehen, sondern kann eine Reise, ein Benzingutschein oder eine Sachprämie einschließen. Es besteht also die Möglichkeit, aus einer Vielfalt von Optionen zu wählen und das Incentive ganz individuell auf den Mitarbeiter zuzuschneiden. Viele Prämien haben eine lange Nachwirkung, die über den reinen Motivationscharakter hinaus geht. Im Fall einer Reise als Prämie wirkt diese nicht nur kurzfristig produktivitätssteigernd, sondern schafft eine zusätzliche Bindung und Identifikation mit dem Unternehmen weit über die eigentliche Maßnahme hinaus.

Was Unternehmen beachten sollten

Entscheidet sich ein Unternehmen Incentives einzuführen, müssen einige Grundregeln beachtet werden. Hat der Arbeitgeber eine Incentivierung öffentlich ausgesprochen oder angeboten, ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten und der Arbeitgeber ist verpflichtet, allen Arbeitnehmern, die die Leistungsvoraussetzungen erfüllen, diese Prämie zu zahlen. Einzelne Mitarbeiter können somit bei Erfüllung der Voraussetzungen nicht ohne sachlichen Grund von dem Erhalt ausgeschlossen werden. Umso wichtiger ist es, die Bedingungen für einen Wettbewerb und eine Prämienzahlung genau zu planen und festzulegen.

Bei wiederholter Durchführung von Prämienzahlungen ohne Vorbehalt muss der Arbeitgeber darauf achten, dass hieraus keine betriebliche Übung entsteht, die automatisch dazu verpflichtet, auch zukünftig Prämien zahlen zu müssen. Dieser Anspruch entsteht, wenn das Unternehmen in der Regel dreimal in Folge und nach den gleichen Grundsätzen und ohne einen ausdrücklichen Freiwilligkeitsvorbehalt eine Prämie zahlt. Die Ankündigung und Zahlung von Prämien sollten Unternehmen immer mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt

verbinden und die Höhe der Prämie, wenn möglich, variieren um eine zukünftige Festlegung zu vermeiden.

Steuerliche Aspekte sind ein weiterer Punkt den Unternehmen beachten müssen. Erfolgt z.B. eine Incentive-Reise mit dem Hinweis, dass die Firma die gesamten Kosten trägt, muss das Unternehmen die anfallende Lohn- und Kirchensteuer zahlen, da dies als Nettolohnvereinbarung ausgelegt wird.

Intransparenz bei Prämien vorbeugen

Häufig wird bei der Gestaltung von Anreizsystemen dem Aspekt der Intransparenz und der damit verbundenen Ineffizienz nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt. Intransparenz kann insbesondere zu Rivalitäten innerhalb der Belegschaft führen, denn wer mit Festen, Geschenken oder Prämien neue Leistungsanreize setzen will, sollte auch dafür sorgen, dass die Verteilungsmechanismen für jedermann nachvollziehbar sind.

Ein weiteres Problem kann aus der Art der Prämien entstehen. Anreizsysteme für den einzelnen Arbeitnehmer belohnen auch immer nur Einzelleistungen. Der Mitarbeiter stellt sich folglich immer die Frage, was er tun muss um die maximale Prämie zu erhalten. Als Folge können das Endresultat und das Gesamtergebnis aus dem Blick geraten. Der Arbeitnehmer wird als Konsequenz von der eigentlichen Aufgabe abgelenkt, da er nur noch an die Erfüllung der eigenen Anforderungen denkt. Zudem wird der Wissensaustausch mit anderen Kollegen gestoppt. Diese werden als interne Konkurrenten wahrgenommen, die womöglich das Erreichen der eigenen Prämie verhindern. Unternehmen die auf ein angenehmes soziales Klima Wert legen und den Teamgeist fördern wollen, sollten also individuelle Prämien genau planen oder Alternativen einsetzen.

Teamprämien als Alternative

Teamprämien und Erfolgsbeteiligungen könnten eine Lösung sein, um einigen dieser Probleme aus dem Weg zu gehen. Alle Mitarbeiter die zum Erfolg beigetragen haben, erhalten auf diese Weise einen fairen Anteil am Erreichten. Werden Teamprämien ausgelobt, konzentrieren sich Mitarbeiter auf das gemeinsame Ziel und nicht darauf, für sich alleine die maximale Prämie zu sichern. Ein weiterer Vorteil für Unternehmen: Gleichzeitig verhindern Team-Incentives, Diskussionen über die gerechte Verteilung und schaffen ein gutes Stück Transparenz.

Diese Beispiele zeigen, wie wichtig es ist, Anreizsysteme individuell auf Personen und Teams abzustimmen und dann transparent zu kommunizieren.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Als Bestandteil der betrieblichen Lohngestaltung unterliegen Incentives der Mitbestimmung des Betriebsrates. Sie haben weitgehende Beteiligungsrechte und eine entsprechend große Verantwortung Prämienzahlungen gegenüber der Belegschaft transparent mitzugestalten. Hier gibt es allerdings klare Grenzen.

Der Arbeitgeber entscheidet alleine darüber, ob er einen zusätzlichen Leistungsanreiz gewähren möchte und auch die Ziele sind von ihm frei definierbar. Auch auf die Gesamthöhe der Prämien, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellen will, hat der Betriebsrat keine rechtliche Einflussmöglichkeit. Zudem kann der Arbeitgeber das Prämienbudget kürzen oder auch ganz streichen. Die genaue Ausgestaltung des Prämienmodells muss er allerdings mit dem Betriebsrat verhandeln. Dies betrifft unter anderem die Aufstellung allgemeiner Leistungsgrundsätze, die Auswahl der Verteilungskriterien und vor allem den Leistungsplan. Das gibt dem Betriebsrat die Chance, zur Entgeltgerechtigkeit im Betrieb beizutragen und dafür zu sorgen, dass die Prämienbedingungen für alle Mitarbeiter transparent sind.

Eine E-learning-Reihe für Führungskräfte in 18 Lektionen



Bernhard M. Samberger (Systemischer Berater und Therapeut) und Brigitte Schuster (Suchtexpertin und Coach) arbeiten seit vielen Jahren als Referenten für das Poko Institut und führen offenen und firmeninterne Seminare für Führungskräfte und Betriebsräte zu den Schwerpunkten Sucht, Mobbing und Gesundheitsmanagement durch. Jetzt haben die beiden Experten eine E-learning-Reihe mit 18 Lektionen für Führungskräfte realisiert, damit sich Teilnehmer durch die einzelnen Lektionen vertieft mit der Alkohol- und

Suchtproblematik auseinandersetzen können. Ziel dieser Reihe ist es, dass Symptome der Abhängigkeit schneller erkannt werden und die Fähigkeit entwickelt wird, auf die Betroffenen zuzugehen und sie auf ihr Problem anzusprechen. Wesentliche Stationen in der Suchtbehandlungskette und zuständige suchtrelevante Einrichtungen werden vorgestellt. Es gibt zudem Informationen, um in geeigneter Form Schulungen für Mitarbeiter zu initiieren bzw. durchzuführen und Hinweise für die Erarbeitung betrieblicher Gesundheitsprogramme. Die eigene Rolle als Führungskraft innerhalb eines betrieblichen Suchtpräventions- und -interventionsprogramms wird ebenfalls thematisiert.

Einzelpreis für das Produkt: 499.00 €. Bei Abnahme mehrerer Lizenzen wird der Preis entsprechend gestaffelt.

Mehr Informationen dazu, wie die Lektionen zum Thema „Suchtmittelmissbrauch im Betrieb“ aufgebaut sind, sowie die Lektion 6 als Kostprobe finden Sie unter:

<http://www.elearning-sucht.de/>

Seminartipp:

[Alkohol- und Co-Abhängigkeit im Betrieb](#) [Interventionsmöglichkeiten für Führungskräfte](#)

07.10. - 07.10.2013 Stuttgart



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

6. Inhouse-Service: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

von **Silke Martini**
Rechtsanwältin



Die aktuelle Debatte um den täglichen Sexismus in der Arbeitswelt zeigt: noch immer ist der Umgang zwischen den Geschlechtern in dieser Frage nicht irritationsfrei. Das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ ist so präsent wie eh und je. Doch was kann Man(n) denn abends an der Bar überhaupt noch erzählen, ohne am nächsten Tag als geschlechterpolitischer Grufti zu gelten - und wie politisch korrekt soll das Arbeitsleben sich gestalten, ohne die gewisse Lockerheit im zwischenmenschlichen Miteinander zu verlieren, die sie erst erträglich macht? Sollen wir uns jetzt alle schwarze Mäntelchen umhängen und so tun als seien wir Neutren? Mitnichten! Es geht nicht um das „Abschaffen“ der Unterschiede zwischen Mann und Frau, die die Begegnungen der Geschlechter im gegenseitigen Einvernehmen so reizvoll machen, es geht um nicht mehr und nicht weniger als um den gegenseitigen Respekt vor der „Gleichwertigkeit in der Andersartigkeit“. Dieses Ziel sachlich zu verfolgen fällt erfahrungsgemäß schwer.

Lange Zeit war die Benennung von Belästigungssituationen tabuisiert. Nicht nur die Vorkommnisse in der katholischen Kirche zeigen aber die Notwendigkeit, sich offen mit diesen Themen auseinanderzusetzen, deren Tragweite in der Vergangenheit häufig unterschätzt wurde, auch am Arbeitsplatz. Die Zahlen, die dazu bereits

seit Jahren erhoben werden, sprechen eine deutliche Sprache und belegen die Relevanz. In einer Umfrage des Bundesfamilienministeriums von 2004 erklärte von 10.000 befragten Frauen jede zweite, dass sie schon einmal sexuell belästigt worden sei. Und doch wird bis heute selten über diesen täglichen Sexismus gesprochen. Insofern kann der Debatte um die Äußerungen des Herrn Brüderle zumindest ein positiver Effekt zugerechnet werden - es wird wieder über das Thema diskutiert!

Arbeitgeber und Betriebsrat können einen aktiven Beitrag zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz leisten, indem sie sich der aufgeheizten Debatte um dieses wichtige Thema sachlich nähern und Signale in die Belegschaft aussenden, damit ein angemessener Umgang miteinander gepflegt wird.

Quelle:

AiB 2013, Heft 4, S. Martini: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Vom „Kavaliersdelikt“ zum Tatbestand des AGG.

Der Personalrat 2013, Heft 4, S. Martini: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Vom „Kavaliersdelikt“ zum Tatbestand des AGG.

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



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

Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

Arbeitsrecht in der täglichen Anwendung, Mai 2013 in Herten:

„Prima, hat viel gebrauch und noch Spaß gemacht. Ergebnis: Hoher Lernfaktor!“

„Sehr individuelle, konstant spannende Vortragsweise des Referenten!“

„Lebendiger Vortrag, viele praktische Beispiele.“

„Es war ein gelungenes Seminar!“

7. Aktuelle Seminare

Vom Kollege zur Führungskraft

10.07. - 11.07.2013 Münster

27.08. - 28.08.2013 Hamburg

30.09. - 01.10.2013 Köln

BetrVG Kompakt für Manager

14.09. - 14.09.2013 Hamburg

19.10. - 19.10.2013 München

09.11. - 09.11.2013 Düsseldorf

Führungskräfteworkshop Intensiv

02.09. - 03.09.2013 Hamburg

02.12. - 03.12.2013 Köln

Betriebliches Eingliederungsmanagement

09.07. - 11.07.2013 Freiburg

13.08. - 15.08.2013 Hamburg

24.09. - 26.09.2013 Garmisch-Partenkirchen

Emotionale Intelligenz

18.09. - 20.09.2013 Weilburg an der Lahn

27.11. - 29.11.2013 Karlsruhe

Professionell Führen

25.09.2013 - 27.09.2013 Dortmund

04.12.2013 - 06.12.2013 Münster

19.03.2014 - 21.03.2014 Münster



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

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

8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Die Antwort auf die Frage des Monats zum Thema "Darf man eigentlich trotz Krankschreibung zur Arbeit gehen und wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus?"



Um einen häufigen Irrtum gleich auszuräumen: Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes verbietet dem Arbeitnehmer nicht, seine Arbeit vor Ablauf der Krankschreibung wieder aufzunehmen. Die ärztliche Bescheinigung enthält lediglich eine Prognose über die voraussichtliche Krankheitsdauer. Wenn der Arbeitnehmer sich also gesund fühlt oder die andauernde (Rest-)Erkrankung seine Tätigkeit nicht beeinträchtigt, ist er an der Wiederaufnahme der Arbeit nicht gehindert. Auch wenn die Arbeitsmarktsituation und die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust Arbeitnehmer häufig vorzeitig an ihren Arbeitsplatz zurückkehren lassen, besteht eine Verpflichtung dazu jedoch während der attestierten Dauer der Arbeitsunfähigkeit selbstverständlich nicht.

Die vorzeitige Wiederaufnahme der Arbeit kommt aber nicht Betracht, wenn der Arbeitnehmer erkennbar noch arbeitsunfähig (und gegebenenfalls auch ansteckend) ist. In diesem Fall müsste der Arbeitgeber die Arbeitsaufnahme aufgrund seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer (und dessen Kollegen) ablehnen.

Entgegen weit verbreiteter Meinung entfällt im Falle vorzeitiger Wiederaufnahme der Arbeit auch nicht der Unfall- oder Krankenversicherungsschutz. Dieser besteht, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses im Interesse des Arbeitgebers ausübt. Dies gilt auch, wenn sich der Gesundheitszustand daraufhin wieder verschlechtert.

Vom Versicherungsschutz umfasst sind auch die Wegeunfälle. Für diese Fälle empfiehlt sich jedoch zur Vermeidung von Nachteilen eine vorherige Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber, damit Einigkeit besteht, dass der Arbeitnehmer sich auf den Weg gemacht hat, um seine Arbeit anzutreten.

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
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster
info@poko.de
www.poko.de

Redaktionsteam
Poko Newsletter für Führungskräfte
redaktion@poko.de

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