



Liebe Leserin, lieber Leser,



am 13. März ging der Blick vieler Menschen, die mit Betriebsverfassungsrecht zu tun haben, gespannt nach Erfurt: An diesem Tag hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) darüber zu entscheiden, ob Leiharbeiter bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebs mitzuzählen sind. Das BAG hat dies nun für solche Leiharbeiter bejaht, die regelmäßig im Entleiherbetrieb beschäftigt sind. Damit hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben und für die Betriebsratswahlen im kommenden Jahr den Weg für größere Betriebsräte in Unternehmen, die viele Leiharbeiter regelmäßig beschäftigen, frei gemacht. Weitere wichtige wie interessante Entscheidungen finden Sie wie gewohnt in der Rubrik "Aktuelle Entscheidungen". Außerdem beschäftigen wir uns im aktuellen Newsletter u.a. ausgiebig mit dem Thema "Betriebliches Eingliederungsmanagement".

Eine wie immer kurzweilige und informative Lektüre wünscht Ihnen

Nicole Schmitz  
Ass. jur.

P.S.: Wir möchten Sie noch einmal auf unser 50jähriges Jubiläum hinweisen, das wir mit einer besonderen Aktion feiern möchten: Bis Dezember 2013 nennen wir Ihnen jeweils **am 15. des Monats ab 9:00 Uhr** auf [www.poko.de](http://www.poko.de) mindestens 10 Veranstaltungen, bei denen die jeweils ersten 5 buchenden Personen pro Veranstaltung an diesem Tag 50 % Rabatt (50 Jahre = 50 % Rabatt) auf die Veranstaltungsgebühr erhalten (zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten) - eine unverbindliche Reservierung genügt!

## Themen dieser Ausgabe

1. Frage des Monats
2. Schwerpunktthema: Betriebliches Eingliederungsmanagement
3. Aktuelle Entscheidungen
  - I. Aktuelle Entscheidungen zur Religionsfreiheit
  - II. Schwerbehinderung: Benachteiligung im Bewerbungsverfahren
  - III. Wartezeitregelung in einer Versorgungsordnung
  - IV. Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit
  - V. Verletzung bei Raucherpause kein Arbeitsunfall
  - VI. Anforderungen an fristlose Eigenkündigung des Arbeitnehmers
  - VII. Profifußball: Verzicht auf Kündigungsschutz unwirksam
4. Wissenswertes: Die Krux mit dem Perfektionismus
5. Praxistipp: Literaturempfehlung
6. Inhouse-Service: Poko bei Ihnen vor Ort
7. Aktuelle Seminare
8. Zu guter Letzt

## 1. Frage des Monats

### Verpflichtung zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses

**Frage:** Wann muss ein Arbeitsschutzausschuss in einem Betrieb gebildet werden?

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

Frage des Monats

## 2. Schwerpunktthema: Betriebliches Eingliederungsmanagement - Vertrauen ist alles

von **Dr. Lothar Beseler**

Rechtsanwalt und Vors. Richter am LAG a.D.



Wenn ein Arbeitnehmer entweder ununterbrochen oder wiederholt im vergangenen Jahr länger als 6 Wochen arbeitsunfähig krank war, ist sein Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, wie die bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden, wie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz auf



Dauer gesichert werden kann. Dieser Prozess ist in § 84 Abs. 2 SGB IX geregelt und wird als Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bezeichnet. Hierzu muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anbieten, sich auf ein persönliches Gespräch einzulassen, damit gemeinsam mit ihm und anderen Beteiligten zunächst geprüft wird, welche Maßnahmen erforderlich sind, und dann die mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Maßnahmen in der Praxis umzusetzen.

Im betrieblichen Alltag ist indes immer wieder festzustellen, dass Arbeitgeber der Verpflichtung zum BEM nicht nachkommen und andererseits Betriebsräte den betroffenen Arbeitnehmern sogar abraten, sich auf solche Gespräch einzulassen, in der Angst, am Ende der Gespräche könne das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis aus Krankheitsgründen stehen.

Zunächst einmal: Der Arbeitgeber hat die gesetzliche Pflicht, zu prüfen, welche Maßnahmen getroffen werden müssen, damit der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz vor Gesundheitsgefährdungen geschützt wird. Deshalb besteht nach § 5 ArbSchG für den Arbeitgeber die Verpflichtung, den Arbeitsplatz auf Gesundheitsgefährdungen zu überprüfen. Übrigens eine Verpflichtung, der viele Arbeitgeber nur ganz eingeschränkt nachkommen. Sollten Belastungen bestehen, hat der Arbeitgeber die Aufgabe, sie entweder zu beheben, abzumildern oder nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen. Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nicht nach, kann die Gewerbeaufsicht tätig werden und ihn dazu zwingen. § 84 Abs. 2 SGB IX geht noch einen Schritt weiter: diese Bestimmung verpflichtet den Arbeitgeber nicht nur generelle Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden oder einzuschränken, sondern auch im Einzelfall je nach der physischen und psychischen Konstitution des Arbeitnehmers Maßnahmen zu prüfen und - wenn möglich - umzusetzen, um die bestehende Krankheit zu überwinden und neue Erkrankungen zu vermeiden.

Um dieses an einem einfachen Beispiel zu verdeutlichen:

*Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Verwaltungsarbeitsplätze mit nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen gestalteten Stühlen auszustatten (§ 91 BetrVG). Hat ein Arbeitnehmer einen Bandscheibenvorfall und kann er auf einem normalerweise geeigneten Stuhl nicht sitzen, ohne dass er erneut für längere Zeit arbeitsunfähig ausfällt, muss der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 SGB IX für diesen Arbeitnehmer einen geeigneten Stuhl zur Verfügung stellen. Dieses verlangt das Gesetz; dieses ist aufgrund der Fürsorgepflicht bereits aufgrund des Arbeitsvertrages vom Arbeitgeber zu erwarten.*

Was den Betriebsrat betrifft, sind seine Befürchtungen nicht ganz von der Hand zu weisen. Es gibt Arbeitgeber, die wollen sich aus Entgeltfortzahlungsgründen oder wegen der fehlenden Produktivität des Arbeitnehmers von häufig oder langfristig erkrankten Arbeitnehmern trennen. Nicht umsonst müssen sich die

Arbeitsgerichte immer wieder mit Kündigungen aus Krankheitsgründen befassen. Betriebsräte und von dem Angebot auf Durchführung des BEM betroffene Arbeitnehmer befürchten, dass das Gespräch über die Erkrankungen und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsplatz dazu führen kann, dass der Arbeitnehmer anschließend gerade aus diesen Gründen aus dem Betrieb ausscheiden muss. Diesem Misstrauen kann nur dadurch begegnet werden, dass im Betrieb von allen Seiten - Arbeitgeber, Vorgesetzte und Betriebsräte - das Vertrauen aufgebaut wird, dass das BEM dem betroffenen Arbeitnehmer helfen will, damit er weiterhin seinen Arbeitsplatz behalten kann. Hierzu reichen schöne Worte nicht aus; dieses Vertrauen darf nicht nur formal erklärt sondern muss im betrieblichen Alltag gelebt werden. Wenn der Autor in Seminaren nachfragt, was der Arbeitgeber oder der Vorgesetzte im Fall der Erkrankung eines Arbeitnehmers veranlasst, ob er nachfragt, wie es dem Kranken geht, ob der kranke Arbeitnehmer im Krankenhaus besucht wird oder ob ihm der Arbeitgeber vielleicht sogar eine kleine Aufmerksamkeit zukommen lässt, muss er immer wieder erleben, dass die Seminarteilnehmer entsprechende Aktionen des Arbeitgebers verneinen oder sogar in Hinblick auf das schlechte Betriebsklima vehement ablehnen. Bei einem solchen Betriebsklima, bei dem Misstrauen statt Vertrauen herrscht, wird fast zwangsläufig dem BEM-Verfahren mit Argwohn begegnet.

Dieses bedeutet: Ohne ein gerüttelt Maß an gegenseitigem Vertrauen läuft in vielen Fällen ein BEM-Verfahren nicht oder nicht optimal ab. Doch wie kann Vertrauen aufgebaut werden: Zunächst einmal mit einer umfassenden Aufklärungsarbeit. Hier ist der Arbeitgeber, sind die Vorgesetzten und Führungskräfte, sogar die Mitarbeiter und auch der Betriebsrat aufgerufen. Betriebsversammlungen können ein geeigneter Ort hierfür sein. Im Intranet sollten Arbeitgeber und Betriebsrat entsprechende Foren schaffen. Das beste Vorbild ist aber ein erfolgreich abgeschlossenes BEM-Verfahren. Ein gelungenes BEM-Verfahren, mit dem tatsächlich dem Arbeitnehmer umfänglich geholfen werden konnte, kann für die Belegschaft ein "Leuchtturmprojekt" darstellen. Darüber hinaus kann durch ein weitergehendes Gesundheitsmanagement, in dem Gesundheitstage angeboten, Gesundheitszirkel für in bestimmten Abteilungen häufiger auftretende Krankheitszeiten gebildet und z.B. in Zusammenarbeit mit Krankenkassen gesundheitsfördernde Maßnahmen empfohlen werden, ein Klima mitschaffen, in dem Arbeitnehmer bereit sind, sich auf ein BEM-Verfahren uneingeschränkt einzulassen, und in dem die Betriebsräte dem BEM offen gegenüberstehen und es befürworten.

Bei aller Euphorie sollte aber nicht vergessen werden: Das BEM ist kein Allheilmittel. Nicht immer kann geholfen werden. Doch auch in diesen Fällen sollte erkannt werden: ein negativ verlaufenes BEM-Verfahren ist noch kein Grund für den Arbeitgeber zur Kündigung. Der Arbeitnehmer kann trotz Einschränkungen weiter arbeiten und evtl. erneut arbeitsunfähig sein. Nur wenn auch in Zukunft mit erheblichen Fehlzeiten gerechnet werden muss, kann der Arbeitgeber - wie immer - aus krankheitsbedingten Gründen sich von dem Arbeitnehmer trennen. Andererseits kann evtl. das BEM-Verfahren für den Arbeitnehmer Anlass sein, seine private Lebensführung zu überdenken, und künftig Risiken vermeiden, die zur erneuten Erkrankungen führen könnten. Auch dann hätte das BEM für den Arbeitnehmer etwas gebracht. Selbst wenn der Arbeitgeber eines Tages sich von dem Arbeitnehmer aus Krankheitsgründen trennen sollte: Ursache ist nicht das BEM-Verfahren sondern die körperliche oder geistig-seelische Konstitution des Arbeitnehmers.

Und noch ein Hinweis für die Betriebsräte: Nach § 84 Abs. 2 SGB IX haben diese die Aufgabe und damit die Pflicht zu kontrollieren, dass das BEM-Verfahren nicht nur angeboten, sondern auch ordnungsgemäß durchgeführt wird. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat bei Vorliegen den Auslösezeitpunkts für das notwendige Angebot an den Arbeitnehmer, ein BEM-Verfahren durchzuführen, neben dem Namen des betroffenen Arbeitnehmers die Krankheitszeiten mitteilen, ohne dass der betroffene Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Weitergabe dieser Informationen verbieten kann. Der Betriebsrat kann aufgrund seiner Kontrollpflicht an den BEM-Gesprächen mit dem Arbeitnehmer teilnehmen; jedenfalls muss der Arbeitgeber ihm ausführlich berichten. Ihm ist auch zu berichten, ob das BEM-Verfahren erfolgreich war, was im Regelfall im Rahmen einer Nachkontrolle festgestellt wird. Notfalls kann der Betriebsrat seine Rechte beim Arbeitsgericht einklagen. Am sinnvollsten und vertrauensfördernd ist es, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung alle Verfahrensschritte festlegen und diese Betriebsvereinbarung im Betrieb kommuniziert wird. Denn wie bereits gesagt: Vertrauen ist beim BEM alles.

Weitere Hinweise können der einschlägigen im Rieder-Verlag ([www.riederverlag.de](http://www.riederverlag.de)) erschienenen Literatur entnommen werden.

## Seminartipp:

### Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

09.04. - 11.04.2013 Lübeck  
14.05. - 16.05.2013 Dresden  
11.06. - 13.06.2013 Köln  
09.07. - 11.07.2013 Freiburg  
13.08. - 15.08.2013 Hamburg



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

## 3. Aktuelle Entscheidungen

### I. Aktuelle Entscheidungen zur Religionsfreiheit

1. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat grundsätzlich das Recht christlicher Angestellter anerkannt, am Arbeitsplatz eine Kette mit einem Kreuz sichtbar zu tragen. Bei einer **"British Airways"-Mitarbeiterin** stellte der EGMR einen Verstoß gegen Art. 9 MRK fest. Sie hatte eine Kette mit einem Kreuz über der Uniform getragen. Die Kleidungs Vorschrift der Fluglinie hatte jedoch vorgesehen, dass religiöse Symbole abzulegen oder unter der Uniform zu tragen sind.



2. Anders entschied der EGMR im Fall einer **Krankenschwester**, die ebenfalls während der Arbeitszeit eine Kreuzkette tragen wollte. Weil die Krankenschwester auch alte Menschen pflege, sei der Schutz der Gesundheit der Patienten ebenso wie die Sicherheit im Krankenhaus vorrangig. Bei unbedachten Bewegungen könnten sich Patienten verletzen.

3. Abgewiesen wurden auch die Klagen einer **Standesbeamtin** und eines **Sexualtherapeuten**. Sie weigerten sich aus religiösen Gründen, homosexuelle Paare zu trauen bzw. zu beraten.

### EGMR, Entscheidungen vom 15. Januar 2013 - 48420/10, 59842/10, 51671/10 und 36516/10

#### Hinweis für die Praxis:

Die o.g. Entscheidungen zeigen wieder einmal, wie wichtig Europäisches Recht auch im deutschen Rechtssystem mittlerweile geworden ist. Arbeitgeber haben nicht nur deutsche Gesetze sowie die Grundrechte, sondern auch europäische Verordnungen sowie Menschenrechte zu beachten.

Wie der EGMR den Fall entscheiden würde, wo einer **Kindergärtnerin** oder Lehrerin das Tragen eines teilweise verschleiernenden - **Kopftuchs** verboten worden ist, ist schwer zu beurteilen. Jedenfalls sind die deutschen Gerichte - einschließlich des BAG - der Auffassung, dass das Tragen eines solchen Kopftuchs verboten werden kann.

Ein weiterer Fall, der von den deutschen Gerichten noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist, ist der eines deutschen - männlichen - **Piloten**, der im Flughafenbereich trotz entsprechender Anweisung keine **Dienstmütze** getragen hat und deshalb abgemahnt wurde. Gegen diese Abmahnung klagte er mit der Begründung, er werde wegen seines Geschlechts diskriminiert, da weibliche Piloten nicht gezwungen sind, die Dienstmütze auf dem Flughafengelände zu tragen.

## Seminartipp:

### Arbeitsrecht in der täglichen Anwendung Kompetente Zusammenarbeit mit der Personalabteilung

10.06. - 11.06.2013 Lübeck  
04.07. - 05.07.2013 München  
28.11. - 29.11.2013 Dortmund



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## II. Schwerbehinderung: Benachteiligung im Bewerbungsverfahren

Ein Beschäftigter, der eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG beansprucht, weil er sich wegen eines durch das AGG geschützten Merkmals benachteiligt sieht, muss Indizien dafür vortragen, dass seine weniger günstige Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt oder dies zumindest zu vermuten ist.

### BAG, Urteil vom 21. Februar 2013 - 8 AZR 180/12

#### Der Fall:

Die Parteien streiten über einen Entschädigungsanspruch der Klägerin. Diese ist schwerbehindert und wurde bei einer Bewerbung nicht berücksichtigt. Sie war seit 1996 als Büro- und Schreibkraft im Bundespräsidialamt tätig. Nach längerer Erkrankung wurde im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements festgelegt, dass sie nach Möglichkeit die Beschäftigungsdienststelle wechseln solle. Das Bundespräsidialamt wandte sich daraufhin auch an den Deutschen Bundestag, ob diese - nicht namentlich bezeichnete - Beschäftigte dort eingesetzt werden könne. Im Juni 2010 schrieb der Deutsche Bundestag eine Stelle als Zweitsekretärin für das Büro der Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages aus. Auf diese Stelle bewarb sich die Klägerin unter Hinweis auf ihre Schwerbehinderung. Am 20. August 2010 fand ein Vorstellungsgespräch mit der Klägerin statt, an dem vonseiten des Deutschen Bundestages u.a. die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten teilnahm. Ohne Angabe von Gründen wurde der Klägerin am 1. September 2010 eine Absage erteilt. Nach der Ankündigung, Schadensersatzansprüche geltend zu machen, teilte der Deutsche Bundestag am 10. Dezember 2010 mit, dass die Ablehnung der Klägerin in keinem Zusammenhang mit der Schwerbehinderung gestanden habe. Vielmehr habe sie im Rahmen des Vorstellungsgesprächs keinen überzeugenden Eindruck hinterlassen.

#### Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen ohne Erfolg. Die Klägerin hat keine Indizien vorgetragen, die die Vermutung zulassen, ihre Bewerbung sei wegen ihrer Schwerbehinderung erfolglos geblieben (§ 22 AGG). Zwar hat die Beklagte die Gründe für die Ablehnung der Klägerin zunächst nicht dargelegt. Dazu wäre sie jedoch nach § 81 Abs. 1 S. 9 SGB IX nur verpflichtet gewesen, wenn sie der Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht hinreichend nach § 71 SGB IX nachgekommen wäre. Das hat die Klägerin nicht dargelegt. Auch die weiteren, von der Klägerin angeführten Tatsachen stellen keine Indizien dafür dar, dass sie wegen ihrer Behinderung bei der Bewerbung unterlegen ist. Auch der Ablauf des Vorstellungsgesprächs lässt diesen Schluss nicht zu.

#### Hinweis für die Praxis:

Der Arbeitgeber, der formal im Bewerbungsverfahren keine Fehler macht, insbesondere

- bei **öffentlichen Arbeitgebern** bekannte schwerbehinderte Menschen zu einem Bewerbungsgespräch einlädt (§ 82 SGB IX),
- bei **allen Arbeitgebern** die formalen Anforderungen des SGB IX beachtet, also entweder die Quote an schwerbehinderten Menschen beschäftigt oder, falls dies nicht der Fall sein sollte, die Prüfungspflicht (§ 81 Abs. 1, 3 SGB IX) und "Bescheidungspflicht" (§ 81 Abs. 1 S. 9 SGB IX) erfüllt,

macht es Bewerbern "schwer", hinreichende Indizien aufzuzeigen, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen.

### Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

#### Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Personalpraxis



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

### III. Wartezeitregelung in einer Versorgungsordnung

Eine Bestimmung in einer vom Arbeitgeber geschaffenen Versorgungsordnung, wonach ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nur dann besteht, wenn der Arbeitnehmer eine mindestens 15jährige Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zurücklegen kann, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirkt auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

#### BAG, Urteil vom 12. Februar 2013 - 3 AZR 100/11

##### Der Fall:

Die in 1942 geborene Klägerin war vom 15. Juli 1997 bis zum 29. Februar 2008 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängern beschäftigt. Die Beklagte gründete im Jahr 1999 eine Unterstützungskasse und gab im Dezember 1999 gegenüber den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern formlos bekannt, künftig werde eine Betriebsrente gewährt. Voraussetzung für die Erteilung von Versorgungszusagen sei der Bestand eines Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1999 und die Möglichkeit einer mindestens 15jährigen Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Gegenüber der Klägerin und einem Kollegen äußerte der Geschäftsführer der Beklagten, sie erhielten keine Betriebsrente, weil sie zu alt seien. Die Klägerin begehrt Zahlung der Betriebsrente.

##### Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin eine betriebliche Altersversorgung zu gewähren. Die von der Beklagten aufgestellte Voraussetzung einer mindestens 15jährigen Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ist nicht wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters unwirksam. Es kann dahinstehen, ob eine solche Regelung die betroffenen Arbeitnehmer unmittelbar wegen ihres Alters benachteiligt, weil sie ab einem bestimmten Lebensalter von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen werden, oder ob lediglich eine mittelbare Diskriminierung denkbar ist. Selbst eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters wäre nach § 10 AGG gerechtfertigt. Eine Regelung, nach der ein Versorgungsanspruch von der Erfüllbarkeit einer 15jährigen Wartezeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze abhängt, bewirkt auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

##### Hinweis für die Praxis:

Bislang liegt nur die Pressemitteilung zu der Entscheidung des BAG vor. Aber es ist zu vermuten, dass der Arbeitgeber mit der Versorgungszusage eine mindestens 15jährige Betriebstreue honorieren wollte; für Arbeitnehmer, die aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters diese nicht erreichen können, weil sie vorher ausscheiden, mag dies zwar "bitter" sein; allerdings handelt es sich bei der Gewährung einer Betriebsrente um eine freiwillige Leistung, so dass der Arbeitgeber grundsätzlich den begünstigten Personenkreis, die Höhe der versprochenen Leistung sowie die "Anspruchsvoraussetzungen" und den verfolgten Zweck selbst bestimmen darf. Dass die Klägerin wegen ihres Alters die Voraussetzungen zum Bezug der Betriebsrente nicht erreichen konnte, mag mittelbar mit ihrem Alter im Zusammenhang stehen, deutet aber gerade nicht auf eine Diskriminierung wegen des Alters hin.



## Seminartipp:

### Älter werden im Betrieb Arbeit generationengerecht gestalten

09.04. - 12.04.2013 Münster  
25.06. - 28.06.2013 München  
10.09. - 13.09.2013 Norderney  
15.10. - 18.10.2013 Würzburg  
03.12. - 06.12.2013 Dortmund



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## IV. Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit

Gemäß § 15 Abs. 5 S. 1 BEEG kann eine Arbeitnehmerin beim Arbeitgeber während der Elternzeit eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beantragen. Über den Antrag sollen sich die Arbeitsvertragsparteien innerhalb von vier Wochen einigen (§ 15 Abs. 5 S. 2 BEEG). Nach § 15 Abs. 6 BEEG kann die Arbeitnehmerin unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen, soweit eine einvernehmliche Regelung nicht möglich ist.



### **BAG, Urteil vom 19. Februar 2013 - 9 AZR 461/11**

#### **Der Fall:**

Die Klägerin ist seit 2006 bei der Beklagten in Vollzeit beschäftigt. Sie brachte am 5. Juni 2008 ein Kind zur Welt und nahm zunächst für die Dauer von zwei Jahren bis zum 4. Juni 2010 Elternzeit in Anspruch. Am 3. Dezember 2008 vereinbarten die Parteien die Verringerung der Arbeitszeit

- für den Zeitraum vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Mai 2009 auf wöchentlich 15 Stunden und
- für die Zeit vom 1. Juni 2009 bis zum Ende der Elternzeit am 4. Juni 2010 auf wöchentlich 20 Stunden.

Mit Schreiben vom 7. April 2010 nahm die Klägerin ab dem 5. Juni 2010 bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes erneut Elternzeit in Anspruch und beantragte gleichzeitig, wie bisher 20 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Die Beklagte lehnte dies ab.

#### **Die Lösung:**

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, das Angebot der Klägerin auf entsprechende Vertragsänderung anzunehmen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte beim BAG Erfolg. Dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit steht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Vereinbarung der Parteien vom 3. Dezember 2008 nicht entgegen. Einvernehmliche Elternzeitregelungen sind nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Gem. § 15 Abs. 2 S. 1 BEEG besteht der Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, wobei ein Zeitraum von 12 Monaten der Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit der Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden kann (§ 15 Abs. 2 S. 4 BEEG).

Während der Elternzeit ist **Elternteilzeit** mit einem Umfang bis zu 30 Arbeitsstunden pro Woche beim bisherigen Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitgeber zulässig. Der Arbeitnehmer hat auch gegen den

Willen des Arbeitgebers Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (Elternteilzeit), sofern die Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG vorliegen. Während der Gesamtdauer der Elternzeit kann der Arbeitnehmer - sofern eine einvernehmliche Regelung nicht zustande kommt - zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen (§ 15 Abs. 6 BEEG). **Dabei, so das BAG, sind einvernehmliche Regelungen zur Elternteilzeit auf das maximal zweimalige Verringerungsverlangen nicht anzurechnen.** Das Ergebnis des BAG lässt sich sehr gut mit § 15 Abs. 5 BEEG begründen, wo die einvernehmliche Vertragsänderung geregelt ist, während § 15 Abs. 6 und 7 BEEG die Anspruchsvoraussetzungen regeln, wenn eine Einigung nicht zustande kommt.

### Seminartipp:

#### Erfolgsfaktor Familie: Der familienfreundliche Betrieb Arbeitsmodelle zwischen Wunsch und Wirklichkeit

11.06. - 13.06.2013 Boltenhagen/Ostsee  
08.10. - 10.10.2013 Kaiserslautern



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

## V. Verletzung im Rahmen der Raucherpause ist kein Arbeitsunfall

Das Rauchen ist eine persönliche Angelegenheit ohne sachlichen Bezug zur Berufstätigkeit. Eine auf dem Weg von und zur Raucherpause am Arbeitsplatz erlittene Verletzung ist deshalb kein Arbeitsunfall.

### Sozialgericht Berlin, 23. Januar 2013 - S 68 U 577/12

#### Der Fall:

Die Arbeitnehmerin arbeitete als Pflegehelferin in einem Seniorenheim. Im Januar 2012 ging sie wegen des im Gebäude geltenden Rauchverbots nach draußen, um eine Zigarette zu rauchen. Auf dem Rückweg zu ihrem Arbeitsplatz stieß sie in der Eingangshalle mit dem Hausmeister zusammen. Dieser verlor einen Eimer Wasser, die Arbeitnehmerin rutschte aus und brach sich den rechten Arm. Sie meint, dass es sich um einen Arbeitsunfall handelte. Sie sei am Arbeitsplatz gestürzt. Den Weg durch die Eingangshalle würde sie täglich mehrmals bei allen möglichen Gelegenheiten zurücklegen. Dass sie in diesem Fall vom Rauchen zurückgekommen sei, spiele keine Rolle.

#### Die Lösung:

Die Klage hatte keinen Erfolg. Es handelt sich nicht um einen Arbeitsunfall. Arbeitsunfälle sind nach § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII lediglich Unfälle infolge einer versicherten Tätigkeit, d.h. dass die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen sein muss. Diese Voraussetzung ist hier nicht erfüllt. Denn der Weg von und zur Raucherpause steht in keinem Zusammenhang zur arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit der Arbeitnehmerin sondern folgte aus ihrer freien und privaten Entscheidung, eine solche Raucherpause einzulegen. Ein Bezug zur beruflichen Tätigkeit besteht nicht.

#### Hinweis für die Praxis:

Ein Arbeitsunfall setzt gem. § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII voraus, dass die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist. Nicht jede Tätigkeit im Laufe eines Arbeitstages steht daher unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

- So hat das **Sozialgericht Berlin** entschieden (Urteil vom 21. Oktober 2011 - S 98 U 178/10), dass das Sich-Verschlucken beim Schlecken von Speiseeis und ein dadurch verursachter Herzinfarkt auf dem Heimweg von der Arbeit keinen Arbeitsunfall darstellt. Zwar sei ein Wegeunfall "versichert", der Verzehr nur zum Genuss stehe jedoch in keinem sachlichen Zusammenhang zur Berufstätigkeit.
- Das **Bundessozialgericht** hat andererseits entschieden, dass der **Einkauf von Lebensmitteln in der Mittagspause** zum alsbaldigen Verzehr im Betrieb in einem inneren Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit stehe mit der Folge, dass ein Unfall auf dem Weg vom Supermarkt zum Betrieb



einen Arbeitsunfall darstelle (vgl. BSG, Urteil vom 11.5.1995 - 2 RU 30/94).

- Man kann sich merken, dass das Rauchen nicht mit der grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehenden Nahrungsaufnahme vergleichbar ist. Essen und Trinken sind notwendig, um die Arbeitskraft aufrechtzuerhalten. Beim Rauchen handelt es sich hingegen um den Konsum eines Genussmittels und damit um eine Handlung aus dem persönlichen, nicht dem beruflichen Lebensbereich. **Deshalb ist zwar der Weg zur Kantine versichert, nicht aber der Weg zur Raucherpause.**

### Seminartipp:

#### Update Arbeitsrecht Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

14.05. - 14.05.2013 Hamburg  
03.07. - 03.07.2013 München  
18.09. - 18.09.2013 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## VI. Außerordentliche und fristlose Eigenkündigung des Arbeitnehmers bedarf eines wichtigen Grundes

Auch eine fristlose Eigenkündigung des Arbeitnehmers aus wichtigem Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) wegen Vertragsverletzung des Arbeitgebers setzt in aller Regel dessen vorherige vergebliche Abmahnung voraus.



### ArbG Berlin, Urteil vom 4. Januar 2013 - 28 Ca 16836/12

#### Der Fall:

Der Arbeitnehmer war bei der Arbeitgeberin als Finanzbuchhalter beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis konnte mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ordentlich gekündigt werden. Am 30. Oktober 2012 teilte der Arbeitnehmer dem Vorstand der Beklagten mit, dass er mit sofortiger Wirkung aus der Firma austreten wolle. Sein neuer Arbeitgeber sei auch bereit, für die nächsten drei Monate eine Zeitarbeitskraft zu seiner Vertretung zu finanzieren. Als die Arbeitgeberin sich weigerte, den Arbeitnehmer freizustellen, erklärte dieser am 31. Oktober 2012 die fristlose und hilfsweise die fristgemäße Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen der Anordnung von Überstunden über das gesetzliche Maß hinaus.

#### Die Lösung:

Der Arbeitnehmer hat das Arbeitsverhältnis nicht wirksam außerordentlich gekündigt. Die geltend gemachte monatelange Heranziehung zu Überstunden in einem Umfang, der die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes überschreitet, kann zwar an sich geeignet sein, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Der Arbeitnehmer hätte das vertragswidrige Verhalten der Arbeitgeberin vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung aber abmahnen müssen.

#### Hinweis für die Praxis:

Ein kurioser, aber in der gerichtlichen Praxis nicht seltener Fall. Man muss unterscheiden:

- Der **Arbeitgeber** kann das Arbeitsverhältnis nur **außerordentlich** und fristlos kündigen, sofern es einen wichtigen Grund für die Kündigung gibt. Es entspricht jahrelanger Rechtsprechung, dass der Arbeitgeber grundsätzlich dem Arbeitnehmer durch Erteilung einer Abmahnung die Chance geben muss, auf den "Pfad der Tugend zurückzukehren". Nur dann, wenn es sich um schwerstes Fehlverhalten des Arbeitnehmers handelt oder der Arbeitnehmer sich auch von einer Abmahnung nicht beeindruckt lassen würde, bedarf es einer solchen - ausnahmsweise - nicht.
- **Gleiches gilt grundsätzlich, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos und**

**außerordentlich kündigen möchte.** Allerdings kann sich der Arbeitnehmer, wenn er gekündigt hat, nicht später auf das Fehlen eines Kündigungsgrundes berufen; dies kann nur der Arbeitgeber als Empfänger der Kündigung (vgl. BAG, Urteil vom 12. März 2009 - 2 AZR 894/07).

- **Übrigens:** Es ist anzunehmen, dass der wahre Grund für die fristlose Kündigung der ist, dass der Arbeitnehmer eine neue - vermeintlich bessere - Stelle gefunden hat. Dies ist aber gerade kein Grund für eine fristlose Eigenkündigung.
- Folge einer unwirksamen und fristlosen Eigenkündigung ist, dass der Arbeitgeber - ggf. im Wege der einstweiligen Verfügung - die **Verpflichtung zur weiteren Erbringung der Arbeitstätigkeit** durchsetzen kann. Auch können - erhebliche - **Schadenersatzansprüche** auf den Arbeitnehmer zukommen, wobei die Berechnung allerdings häufig schwierig ist.
- Ganz anders ist die Situation bei einer **ordentlichen** Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Hier ist der Arbeitnehmer frei, eine solche Kündigung auszusprechen, während der Arbeitgeber sie nur dann wirksam aussprechen kann, wenn bei Anwendbarkeit des KSchG ein sachlicher Grund für die Kündigung (§ 1 KSchG) besteht. Dies ist Ausfluss des Grundgedankens des Arbeitsrechts als Arbeitnehmerschutzrecht.

---

## VII. Genereller Verzicht auf Kündigungsschutz auch im Profifußball unwirksam

Eine Klausel im Arbeitsvertrag, wonach der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jederzeit gegen Zahlung einer Abfindung von drei Bruttomonatsgehältern kündigen kann und die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ausgeschlossen ist, ist unwirksam. Das Recht, sich gegen unberechtigte Kündigungen zur Wehr zu setzen, kann nicht einseitig zugunsten des Arbeitgebers verkürzt werden. Das gilt auch im Profifußball (hier: Kündigung eines Fußball-Trainers).

### ArbG Aachen, Urteil vom 22. Februar 2013 - 6 Ca 3662/12

#### Der Fall:

Bei den drei Klägern handelt es sich um den Fußball-Cheftrainer, dessen Co-Trainer und den Torwarttrainer der Beklagten, einem überregional bekannten Sportverein aus Aachen.

**Die Beklagte kündigte den Klägern zum ersten Mal am 3. September 2012.** Dabei berief sie sich auf eine Klausel in den Anstellungsverträgen der Kläger, wonach sie - die Beklagte - das Arbeitsverhältnis jederzeit kündigen kann und den Klägern lediglich drei Bruttomonatsgehälter Abfindung zahlen muss. Im Gegenzug hatten die Kläger auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet.

**Am 9. Januar 2013 kündigte die Beklagte den Klägern ein zweites Mal.** Dabei stützte sie sich auf eine weitere Klausel im Anstellungsvertrag, wonach ihr ein Sonderkündigungsrecht zusteht, wenn der Verein den Aufstieg in die 2. Bundesliga verpasst.

#### Die Lösung:

Beide Kündigungen sind unwirksam. Die Arbeitsverhältnisse bestehen fort und die Arbeitgeberin muss die Arbeitnehmer weiter beschäftigen.

- Die Klausel, wonach die Beklagte das **Arbeitsverhältnis jederzeit gegen Zahlung einer Abfindung kündigen kann** und die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ausgeschlossen ist, mag zwar im Profifußball üblich sein, widerspricht aber geltendem Arbeitnehmerschutz. Denn sie entzieht dem Arbeitnehmer in unzulässiger Weise das gesetzlich verbrieftete Recht, sich gegen unberechtigte Kündigungen zur Wehr zu setzen. Dieses Recht kann nicht einseitig zugunsten des Arbeitgebers verkürzt werden. Das gilt auch, wenn den Arbeitnehmern - wie hier - im Gegenzug eine Abfindung zugesagt wird.
- Auch die Klausel, wonach ein **Sonderkündigungsrecht** besteht, wenn der Verein den Aufstieg in die 2. Bundesliga verpasst, verstößt gegen die zwingenden Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes und ist daher unwirksam.

## Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung des ArbG ist vollinhaltlich zuzustimmen.

- Das deutsche Kündigungsrecht geht von einem **Bestandsschutz** aus; ist die Kündigung unwirksam, was u.a. nach dem KSchG zu prüfen ist, besteht das Arbeitsverhältnis fort. Ein "Abfindungsrecht" sieht unser System nicht vor. Ein Verzicht auf Kündigungsschutz kann zwar u.U. wirksam erklärt werden nach Zugang des Kündigungsschreibens (vgl. BAG, Urteile vom 19. April 2007 - 2 AZR 208/06 und 6. September 2007 - 2 AZR 722/06), nicht aber bereits im Arbeitsvertrag.
- Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass es sich bei den Klägerin im Profifußballer bzw. Trainer handelt. Auch für diese Berufsgruppe gelten die gleichen Grundsätze wie oben. Sie sind Arbeitnehmer.
- Ein quasi der Kontrolle der Arbeitsgerichte entzogenes Kündigungsrecht des Arbeitgebers bei "verpasstem Aufstieg" oder bei "Abstieg" kennt das deutsche Kündigungsrecht nicht.
- Eine ganz andere Frage ist, ob man die Arbeitsverträge mit den Trainern hätte "**befristen**" können, etwa in der Form, dass bei "verpasstem Aufstieg" das Arbeitsverhältnis automatisch endet (sog. auflösende Bedingung als Sachgrund für eine Befristung gem. § 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG). **Dazu:** BAG, Urteil vom 29. Oktober 1998 -7 AZR 436/97

## Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeits- und sozialrechtliche Folgen



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

## 4. Wissenswertes: Sind Sie nur besonders gründlich oder schon perfektionistisch?

von **Viva Fialka und Michael Fischer**  
Führungskräftetrainer/in und -Coachs

Sie sind genau, Sie sind gründlich? Prima! Mit hoher Wahrscheinlichkeit lieben Sie klare Strukturen und Verlässlichkeit, konzentrieren sich intensiv auf anstehende Aufgaben, lieben die Beschäftigung mit eindeutigen Fakten, Daten und Zahlen und möchten kein wichtiges Detail übersehen. Das ist völlig okay so!

Die Empfehlung lautet hier nicht etwa, zukünftig ungründlich und ungenau zu werden, sondern ein Zuviel zu vermeiden im Interesse von Stressreduzierung und unproduktivem Zeit- und Energieaufwand. Da stellt sich natürlich die Frage:

### "Wo hört Gründlichkeit auf und fängt Perfektionismus an?"

#### Perfekte Menschen...

- wollen die Dinge "besonders" gründlich machen.
- machen gerne mehr als gefordert.
- rechtfertigen sich: "Wenn ich mehr Zeit gehabt hätte.." oder "Naja, das ist schon lange her..." oder "Da fehlt eigentlich...".
- lieben Details.
- verlangen von anderen die gleiche Gründlichkeit.
- bezeichnen weniger aufs Detail bedachte Menschen als oberflächlich oder schlampig.
- sehen auch bei Arbeiten Anderer als erstes, was fehlt.
- vermeiden fordernde Situationen wie Prüfungen, Vorträge etc., wenn sie sich nicht perfekt fühlen (was selten vorkommt, weil es nie genug ist).
- möchten Anerkennung für Ihr Ergebnis erhalten, wenn Sie viel Zeit investiert haben und fühlen sich als Opfer, wenn die Anerkennung ausbleibt.
- haben nie genug Zeit und selten das Gefühl, "fertig" zu sein, weil es immer noch offene Aspekte gibt

und nach ihrem Empfinden nie wirklich gut ist.

- erkennt man an Sätzen wie "Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser" oder "Ordnung ist das halbe Leben" oder "Fehler können wir uns nicht leisten!" oder "Wer will, der kann!" oder "Das Beste ist gerade gut genug".
- erkennt man an Worten wie "Optimierung" statt "Verbesserung", denn das reicht ihnen nicht.
- sind grüblerisch perfektionistisch, indem sie sich ständig um das eigene mögliche Versagen sorgen. Ihre Gedanken kreisen um Fehler und Katastrophen, die Einhaltung ihrer Werte und Prinzipien, sie können nicht "lockerlassen".
- sind aktionistisch perfektionistisch, indem sie hochorganisiert sind, fanatisch hinter Ritualen und Regeleinhaltungen her sind, mit kritischem Blick durch die Flure laufen und kritisieren, sowie es die Situation zulässt?

**"Ja aber, wenn ich doch nun mal so bin?  
Und überhaupt bin ich doch hier schließlich verantwortlich."**

Solche Aussagen bestätigen das Zuviel an Genauigkeit und Gründlichkeit. Sie bestätigen den inneren Verantwortungsdruck sowie die Orientierung an äußeren Ansprüchen. Gehen wir aus vom grüblerischen und vom aktionistischen Perfektionismus: eine hohe Ausprägung beider Dimensionen kann mit einem *ungesunden* oder *dysfunktionalen* Perfektionismus in Zusammenhang gebracht werden.

Steigen Sie aus der Perfektionismusfalle bewusst aus! Geben Sie sich die Erlaubnis, so zu sein, wie Sie sind, so fehlerhaft und unvollständig! Sagen Sie sich das jeden Abend vor dem Einschlafen oder schreiben Sie es als Ihr Motto (z.B. "Es reichen 80 %") - evtl. versehen mit einem Bild oder Symbol - so auf, dass Sie es täglich sehen! Überprüfen Sie Ihre Erwartungen jeweils in der aktuellen Situation: Ist das wirklich von mir und dann in dieser Form gefordert? Fragen Sie sich konkret, was tatsächlich passieren würde, wenn Sie diese Aufgabe nur zu 80 % Ihres Anspruchs umsetzen würden. Und seien Sie geduldig mit sich: Schließlich haben Sie jahrelang mit diesem kleinen Perfektionisten in sich gelebt. Er gehört zu Ihnen und will bei Ihnen bleiben. Trennen Sie sich allmählich und sensibel von ihm und gestehen Sie ihm einen gelegentlichen Einsatz zu, wenn es angemessen ist!

#### Seminartipp:

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

15.04. - 16.04.2013 Celle/Lüneburger Heide  
27.06. - 28.06.2013 Heidelberg/Leimen  
25.11. - 26.11.2013 Dortmund



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

#### 5. Praxistipp: Literaturempfehlung

Molkenbur/Krasshöfer

##### **Die Betriebsvereinbarung**

3. Auflage 2012  
Rieder Verlag  
ISBN 978-3-939018-50-6  
120 Seiten, 14,50 €

Die Betriebsvereinbarung ist *das* Handlungsinstrument in der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat. Durch sie wird "Recht" für das Zusammenleben und Arbeiten im Betrieb geschaffen. Rechte und Pflichten dieser Betriebsparteien werden mit ihr begründet, aber auch (wie durch Gesetz oder Tarifvertrag) verbindliche



Normen für alle Arbeitnehmer eines Betriebes formuliert.

Kurz und knapp und dennoch in der gebotenen Ausführlichkeit erläutert das Werk von Krasshöfer / Molkenbur alle zu Betriebsvereinbarungen bestehenden Problembereiche. Verschiedene Fragenstellungen, z.B. die Form des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung oder die Frage der Nachwirkung nach deren Beendigung werden dabei verständlich und umfassend behandelt. Die Autoren sind praxiserfahrene Richter aus der Arbeitsgerichtsbarkeit (BAG und LAG) und haben langjährige Erfahrung als Vorsitzende von Einigungsstellen.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages: [www.riederverlag.de](http://www.riederverlag.de)

Der direkte Link zum Buch: [www.riederverlag.de/65+M5c13d06ac93.html](http://www.riederverlag.de/65+M5c13d06ac93.html)

## 6. Inhouse-Service: Poko bei Ihnen vor Ort

Es gibt Themen, in denen ist eine Schulung für Mitarbeiter und Führungskräfte durch ein firmeninternes Training einfach sinnvoller: Das können z.B. die Einführung von Team- und Projektarbeit, die Verbesserung der Unternehmenskultur oder Umstrukturierungen und Veränderungsprozesse sein. In solchen Fällen ist es hilfreich, einen externen Moderator zu Rate zu ziehen, der interne Probleme aufdeckt und mit Ihnen analysiert, gemeinsam mit Ihnen Ideen in Workshops entwickelt, theoretisches Input gibt, Ihr Team coacht und motiviert.

Auch wenn Sie spezielle Themenwünsche haben und unternehmensspezifische Fragestellungen aufgreifen wollen, ist unser Inhouse-Service genau das Richtige für Sie.

Je nach Bedarf bieten wir Ihnen dabei folgende Leistungen:

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

Etlliche Vorschläge zum Thema **Führungskompetenz** finden Sie [hier](#).

Wir und unsere Experten bieten Ihnen zudem eine ausführliche, **fachkompetente Beratung** in nahezu allen **Themenfeldern**.

**Rufen Sie uns einfach an. Wir freuen uns auf Sie!**

### Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

**Selbst- und Zeitmanagement**, Januar 2013 in Wuppertal

"Danke, es war nicht langweilig, hat Spaß gemacht!"

"Besonders gefallen hat mir das Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter."

"Es war nicht zu theoretisch!"

### Ihre Ansprechpartnerinnen:



Dipl.-Päd. Sina Zimmermann,  
Dipl.-Päd. Gerlinde Rau  
Telefon 0251 1350-6555  
Telefax 0251 1350-6999  
[inhouse@personal.poko.de](mailto:inhouse@personal.poko.de)

## 7. Aktuelle Seminare

### Qualifizierungstraining: Führung kompakt Grundlagen der Mitarbeiterführung - intensiv und praxisnah

13.05. - 17.05.2013 Münster

14.10. - 18.10.2013 Baden-Baden

### Rhetorik, Präsentation und Körpersprache Souverän auftreten und überzeugen

06.05. - 07.05.2013 Timmendorfer Strand

11.07. - 12.07.2013 Karlsruhe

11.11. - 12.11.2013 Duisburg

### Schlagfertigkeit trainieren Spontan und souverän in Gesprächen reagieren

14.05. - 15.05.2013 Boppard/Rhein

14.11. - 15.11.2013 Bremen

### Symposium: Aktives Gesundheitsmanagement im Betrieb Verbesserung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz

23.04. - 24.04.2013 Neuss

### Tagessymposium: Spannungsfeld Arbeitszeit Gestaltungsräume effizient nutzen

17.06. - 17.06.2013 Stuttgart



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

**Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf [www.poko.de/Personal-Fuehrung](http://www.poko.de/Personal-Fuehrung).**

## 8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

### Die Antwort auf die Frage des Monats zum Thema "Verpflichtung zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses"

**Frage:** Wann muss ein Arbeitsschutzausschuss in einem Betrieb gebildet werden?

**Antwort:** Der § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes begründet in Satz 1 die Pflicht des Arbeitgebers, in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu gründen bzw. einzurichten.

Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl werden Teilzeitbeschäftigte nur entsprechend dem Anteil der Arbeitszeit an der Gesamtarbeitszeit berücksichtigt, d.h. bis 20 Stunden pro Woche mit 0,5 und bis 30 Stunden pro Woche mit 0,75.

Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebe, muss für jeden von ihnen ein eigener Arbeitsschutzausschuss gebildet werden.

Als selbständiger Betrieb im Sinne des BetrVG gilt ein Betriebsteil, der eine für die Wahl eines eigenen Betriebsrats ausreichende Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt und räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist.





Nicht jede räumlich oder organisatorisch abgrenzbare Arbeitsstätte ist aber ein Betriebsteil im Sinne des BetrVG. Erforderlich ist zumindest das Bestehen einer eigenen Leitung, die Weisungsrecht des Arbeitgebers ausübt.

Es ist in jeder selbständigen Einheit (z.B. GmbH) mit mehr als 20 Arbeitnehmern ein Arbeitsschutzausschuss einzurichten. Durch einen einzigen Arbeitsschutzausschuss für z.B. eine Holding werden die Anforderungen des § 11 ASiG nicht erfüllt. Es kann sinnvoll sein, dass zusätzlich ein sog. "Gesamtarbeitsschutzausschuss" eingerichtet wird.

Es ist zulässig, dass Arbeitsschutzausschüsse mehrerer Betriebe ihre Sitzungen gemeinsam durchführen. Dies kann sinnvoll sein, wenn diese Betriebe durch dieselben (formal externen) Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte betreut werden.

Die folgende Aussage stammt aus einer Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG, Urteil vom 12. Juni 1989 - 2 RU 10/88):

*"Der Begriff des Betriebes i. S. des ASiG ist weitgehend gleichbedeutend mit dem Betriebsbegriff des BetrVG (BSGE 50, 171, 173). Nach § 4 Satz 1 BetrVG gelten Betriebsteile dann als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 BetrVG erfüllen und räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind."*

### Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

#### Arbeits- und Gesundheitsschutz



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

### Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an [admin@poko.de](mailto: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.

Anmeldung für diesen Newsletter unter

[www.poko.de/newsletter/register\\_subscription/3](http://www.poko.de/newsletter/register_subscription/3)

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](mailto:info@poko.de)  
[www.poko.de](http://www.poko.de)

Redaktionsteam  
Poko Newsletter für Führungskräfte  
[redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

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