

Wissenswertes
für Ihre
Personalarbeit

Unser Angebot für Nachwuchsführungskräfte



Laden Sie [hier](#) Infos im PDF-
Format herunter!

Aktuelle News für Führungskräfte

Liebe Leserin, lieber Leser,

Sommerzeit – Urlaubszeit – und Erkältungszeit? Vor allem Menschen, die unter ständigem Leistungs- und Verantwortungsdruck stehen, werden oft (erst) dann krank, wenn der Körper entspannen kann – sogenannte „Leisure sickness“. Der Grund: Solange Stress und Überlastung vorherrschen, passt der Körper sich an, indem er beispielsweise den Blutdruck erhöht. Erst wenn der Körper „abschalten“ kann, erkennen die Betroffenen die Signale. Soweit sollte es nicht kommen. Um psychische und Langzeiterkrankungen zu vermeiden, sollte jeder beizeiten „richtig abschalten“.

Wir wünschen Ihnen eine gute Balance zwischen Arbeitszeit und Herausforderungen auf der einen und Freizeit und Entspannung auf der anderen Seite – und einen wirklich erholsamen Urlaub.

Herzliche Grüße aus Münster
Heidrun, Hans Dieter und Maja Rieder
Institutsleitung

PS: Die Messe „**Zukunft Personal 2011**“ rückt näher! Nachdem wir Sie in unserem letzten Newsletter bereits zu einem Gespräch auf unserem Messestand R. 22 in Halle 2.2 eingeladen haben, erfahren Sie heute etwas mehr über Europas größte Fachmesse für Personalmanagement vom 20.-22.09.2011 in Köln. Übrigens: Jeder Besucher unseres Messestands erhält einen **Gutschein über 100,00 Euro!**

Inhaltsverzeichnis

1. Unser spezielles Messeangebot für Sie – 100,00 Euro Gutschein!

2. CGZP war auch in der Vergangenheit nicht tariffähig

3. Aktuelle Rechtsprechung

I. Verhaltensbedingte Kündigung wegen der Manipulation von Zeiterfassungsdaten

II. Anhörung des Betriebs-, Personalrats oder der Mitarbeitervertretung vor Ausspruch einer Verdachtskündigung

III. Sozialplanabfindung bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente

IV. Ersatz des Unfallschadens - Einsatz eines Privatfahrzeugs im Rahmen der Rufbereitschaft

V. Verhaltensbedingte Kündigung setzt nicht in jedem Fall schuldhaftes Fehlverhalten voraus

VI. Verhaltensbedingte Kündigung wegen rücksichtslosen Verhaltens kann auch nach langer Betriebszugehörigkeit wirksam sein

4. Die Erfahrung zeigt: Lang geht vor kurz – auch am Telefon!

5. Aktuelle Seminare

6. Literaturtipp



1. Unser spezielles Messeangebot für Sie – 100,00 Euro Gutschein!

Besuchen Sie uns am 20.09.-22.09.2011 auf der Messe "Zukunft Personal 2011" in Köln - Europas größter Fachmesse für Personalmanagement. Dieses Jahr werden insgesamt ca. 550 Aussteller ihre Produkte und Dienstleistungen im Bereich Human Resource Management präsentieren - eine gute Gelegenheit, sich einen Überblick über aktuelle Themen und Angebote zu verschaffen und sich persönlich kennen zu lernen oder wieder zu sehen. Wir würden uns freuen, Sie an unserem Stand (Halle 2.2, Stand R. 22) begrüßen zu können!

Unser spezielles Messe-Angebot für Sie: für alle Besucher unseres Messestands halten wir einen Gutschein über 100,00 Euro für ein Seminar aus unserem Katalog "Seminare, Training und Beratung" bereit. Gerne verabreden wir auch vorab einen Termin für ein persönliches Gespräch, schicken Sie uns einfach eine E-Mail an messe@personal.poko.de. Die Zukunft Personal 2011 bietet Ihnen auch die Möglichkeit, sich mit anderen Personalverantwortlichen auszutauschen und Kontakte zu Kollegen zu knüpfen.

nach oben ▲

Seminartipp:

Betrieb ohne Tarifbindung

24.10.-24.10.2011 Würzburg

2. CGZP war auch in der Vergangenheit nicht tariffähig

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) war auch in der Vergangenheit nicht tariffähig und konnte keine (wirksamen) Tarifverträge abschließen. Leiharbeiternehmer, die nach Maßgabe dieser Tarifverträge entlohnt wurden, können daher unter Umständen rückwirkend eine Gleichstellung mit vergleichbaren Arbeitnehmern der Entleiher (Equal pay Grundsatz - § 3 Absatz 1 Nr. 3 AÜG und § 9 Nr. 2 AÜG) verlangen.

Der Fall:

Das BAG hatte durch Beschluss vom 14. Dezember 2010 (Az.: 1 ABR 19/10) festgestellt, dass die CGZP im Zeitpunkt der



Laden Sie [hier](#) aktuelle Infos im PDF Format herunter!

Entscheidung nicht tariffähig war. Nun hatte das Arbeitsgericht Berlin zu entscheiden, ob der Gewerkschaft auch schon zuvor - konkret 2004, 2006 und 2008 - die Tariffähigkeit fehlte mit der Folge, dass die von ihr abgeschlossenen Tarifverträge unwirksam sind und das "Equal-Pay-Gebot" greift.

Die Entscheidung des ArbG Berlin:

Die CGZP sei auch in der Vergangenheit nicht tariffähig gewesen und habe daher keine wirksamen Tarifverträge abschließen können. Die fehlende Tariffähigkeit der CGZP ergebe sich aus den vom BAG in seinem Beschluss vom 14. Dezember 2010 genannten Gründen. Danach sei die CGZP keine Spitzenorganisation i.S.v. § 2 Abs. 3 TVG, weil sich ihre Mitgliedsgewerkschaften nicht im Umfang ihrer Tariffähigkeit zusammengeschlossen hätten. Außerdem gehe der in der Satzung der CGZP festgelegte Organisationsbereich für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung über den ihrer Mitgliedsgewerkschaften hinaus. Diese Grundsätze seien auch auf zurückliegende Zeitpunkte übertragbar.

ArbG Berlin, Beschluss vom 30. Mai 2011 - 29 BV 13947/10 - nicht rechtskräftig

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des ArbG Berlin ist „mutig“, schafft aber leider immer noch keine Rechtssicherheit. Denn

- sie ist nicht rechtskräftig.
- ggf. müssen die Arbeits- und sonstigen Gerichte in konkreten Zahlungsklagen von Leiharbeitnehmern (oder Sozialversicherungsträgern) immer noch prüfen, welche Folgen die Rechtsprechung im konkreten Fall für die Frage der Anwendbarkeit oder Unwendbarkeit der Tarifverträge haben.
- Außerdem sagt die Rechtsprechung nichts über die nach 2009 geschlossenen Tarifverträge aus.

Sollten die Arbeitsvertragsparteien in ihren Arbeitsverträgen „eigene“ Verfall- oder Ausschlussfristen vereinbart haben, so stellt sich die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Ansprüche auf „Equal-Pay“ verfallen können.

nach oben ▲

3. Aktuelle Rechtsprechung

Lesen Sie ausgesuchte Gerichtsentscheidungen:

nach oben ▲

Seminartipp:

**Störungen des
Arbeitsverhältnisses**
Kompetentes Verhalten bei

I. Verhaltensbedingte Kündigung wegen der Manipulation von Zeiterfassungsdaten

Die systematische Manipulation von Zeiterfassungsdaten ist grundsätzlich geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Eine verhältnismäßig geringfügige Verletzung

Leistungsdefiziten u. Fehlzeiten

10.11.-11.11.2011 Hamburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7790**.

(Bagatelle) kann aber regelmäßig nicht mit einer Kündigung geahndet werden.

Der Fall:

Der Arbeitnehmer ist seit 1978 in der Autowerkstatt der Arbeitgeberin als Monteur beschäftigt. Er arbeitet im Leistungslohn, der nach folgenden festgelegten Arbeitswerten (AW) pro Stunde abgerechnet wird. Für diese Arbeiten müssen sich die Arbeitnehmer jeweils in ein Zeiterfassungssystem einstempeln.

- Zwölf Arbeitswerte pro Stunde entsprechen 100 %.
- Sofern an den Auftragsarbeiten ein Auszubildender mitarbeitet, entsprechen 14 bzw. 16 AW je Stunde 100%.

Im März 2010 nahm der Arbeitnehmer einen Ölwechsel an einem Fahrzeug mit neun AW, entsprechend 45 Minuten vor. Um die Verkleidung des Autos abschrauben zu können, rief er einen Auszubildenden hinzu, der die Verkleidung während des Schraubens (Dauer 1 Minute) halten sollte und wies ihn an, sich für diese kurze Zeit nicht in das Zeiterfassungssystem einzustempeln. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht.

Die Entscheidung des LAG:

Die Kündigung ist sowohl als außerordentliche als auch als ordentliche Kündigung unwirksam und das Arbeitsverhältnis besteht fort.

- Zwar hat der Arbeitnehmer Zeiterfassungsdaten manipuliert, indem er den Auszubildenden angewiesen hat, für die einminütige Tätigkeit nicht einzustempeln.
- Ein systematischer Missbrauch der Zeiterfassung kann auch grundsätzlich einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen.
- Das Fehlverhalten des Arbeitnehmers stellt aber eine verhältnismäßig geringfügige Verletzung dar, die keine Kündigung rechtfertigt.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 29. März 2011 -2 Sa 533/10

nach oben ▲

Seminartipp:

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte II

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Detail

22.09.-23.09.11 Nürnberg
21.11.-22.11.11 Düsseldorf

II. Anhörung des Betriebs-, Personalrats oder der Mitarbeitervertretung vor Ausspruch einer Verdachtskündigung

Arbeitgeber dürfen der Mitarbeitervertretung im Rahmen der Anhörung zu einer beabsichtigten Verdachtskündigung mildernde und damit den Arbeitnehmer entlastende Umstände nicht verschweigen. Hierzu gehört auch der Umstand, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Kenntnis eines Teils der zur Kündigung führenden Umstände zunächst fortgesetzt hat. Dies ist bei einer späteren Kündigung zumindest im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigen und gehört somit zum



Laden Sie [hier](#) aktuelle Infos im PDF Format herunter!

Kündigungsgrund, über den die Mitarbeitervertretung zu informieren ist.

Der Fall:

Der Kläger war Chefarzt einer Therapieklinik in katholischer Trägerschaft. Im Rahmen eines Steuerermittlungsverfahrens entstand der Verdacht, dass er Zahlungen rechtswidrig vereinnahmt hatte. Dennoch setzte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zunächst fort. Erst nachdem die Staatsanwaltschaft gegen den Kläger Anklage wegen Bestechlichkeit erhoben hatte, kündigte die Beklagte ihm nach Anhörung der Mitarbeitervertretung fristlos und hilfsweise fristgerecht.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts:

- Die Kündigungen waren unwirksam, weil die Beklagte die Mitarbeitervertretung nicht ordnungsgemäß angehört hat.
- Nach der MAVO ist die Anhörung nicht ordnungsgemäß, wenn der Mitarbeitervertretung mildernde und damit den Arbeitnehmer entlastende Umstände verschwiegen werden.
- Ein solcher Fall liege hier vor, da die Beklagte der Mitarbeitervertretung nicht mitgeteilt habe, dass sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zunächst fortgesetzt habe, obwohl sie im Rahmen eines Steuerermittlungsverfahrens Kenntnis von einem Teil der nunmehr zur Kündigung führenden Vorgänge bereits erhalten habe. Dieser Umstand sei zumindest im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigen und deshalb auch der Mitarbeitervertretung mitzuteilen.
- Der Kläger habe allerdings keinen Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Kündigungsschutzklage. Denn einer solchen Weiterbeschäftigung stünden überwiegende Interessen der Beklagten entgegen. Es sei ihr angesichts des Verdachts der Begehung schwerer Straftaten zu ihren Lasten und wegen des laufenden Strafverfahrens nicht zuzumuten, den als Chefarzt tätigen Kläger vorläufig weiterzubeschäftigen.

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 11. Mai 2011 - 14 Ca 8029/10

Hinweis für die Praxis:

Gem. § 102 Absatz 1 Sätze 1 und 2 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören; ihm sind die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne oder ohne ausreichende Anhörung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (§ 102 Absatz 1 Satz 3 BetrVG). Ähnliche Vorschriften finden sich in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder, aber auch in der MAVO. **Die Frage lautet, was die Gründe für die Kündigung sind und in welchem Umfang der Betriebsrat zu informieren ist?** Das Arbeitsgericht Düsseldorf meint, dass der gesamte Sachverhalt mitzuteilen sei, um den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, über den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers ohne weitere Nachfragen sachangemessen entscheiden zu können. Dazu gehörten auch entlastende Umstände wie der, dass der

Arbeitnehmer trotz des bereits bestehenden Verdachts vom Arbeitgeber weiter beschäftigt worden sei.

nach oben ▲

Seminartipp:

Personalabbau, Interessenausgleich und Sozialplan

29.09.-30.09.11 Würzburg

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7774**.

III. Sozialplanabfindung bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einem Sozialplan vereinbaren, dass solche Arbeitnehmer keine Abfindung erhalten, die wegen des Bezugs einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente nicht beschäftigt sind und bei denen damit zu rechnen ist, dass ihre Arbeitsunfähigkeit auf nicht absehbare Zeit fortbesteht.

Der Fall:

Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten in einem Sozialplan, dass Arbeitnehmer von Leistungen ausgeschlossen sind, die

- wegen des Bezugs einer **befristeten vollen Erwerbsminderungsrente** nicht beschäftigt sind und
- bei denen damit zu rechnen ist, dass die Arbeitsunfähigkeit auf Dauer fortbesteht oder zumindest in absehbarer Zeit nicht behoben werden kann.
- Dies soll nach Sozialplan dann der Fall sein, wenn eine den Rentenbezug begleitende Arbeitsunfähigkeit von **mehr als drei Jahren oder eine Bewilligung von voller Erwerbsminderungsrente für mehr als drei Jahre** vorliegt.

Der betriebsbedingt gekündigte Kläger war seit Dezember 2001 infolge eines Wegeunfalls ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt. Seit dem 1. April 2003 bezog er eine zunächst bis zum 30. Juni 2007 befristete Erwerbsminderungsrente. Diese wurde ohne Unterbrechung bis zum 30. Juni 2009 verlängert. Seitdem bezieht der Kläger eine unbefristete Rente. Der Kläger verlangte die Zahlung einer Sozialplanabfindung von rund 220.000,00 Euro.

Die Lösung:

Die Klage wurde abgewiesen.

Denn ein Anspruch ergebe sich nicht aus dem Sozialplan. Der Sozialplan sei auch wirksam.

- Denn in dem Ausschluss liege keine unmittelbare Benachteiligung des erwerbsgeminderten Arbeitnehmers wegen seiner Behinderung.
- Dieser erfahre durch die Sozialplanregelung auch keine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Lage.
- **Sozialplanleistungen dienten dazu, die wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer auszugleichen, die infolge der Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz und damit ihren Anspruch auf Arbeitsentgelt verlieren.** Bereits längere Zeit erwerbsgeminderte Arbeitnehmer, die ihre

Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht wiedererlangen werden, erlitten durch die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses keine vergleichbaren Nachteile. Die Betriebsparteien seien berechtigt, typisierend davon auszugehen, dass solche Arbeitnehmer auch zukünftig nicht in der Lage sein werden, durch den Einsatz ihrer Arbeitskraft Arbeitsentgelt zu erzielen.

BAG, Urteil vom 7. Juni 2011 - 1 AZR 34/10

Hinweis für die Praxis:

Eine weitere Entscheidung, die zeigt, wie weit das Beurteilungsermessen der Betriebsparteien bei der Ausgestaltung des Sozialplans geht. Sozialplan bedeutet Nachteilsausgleich i. d. R. für den Verlust des Arbeitsplatzes; alle Nachteile können bereits deshalb nicht ausgeglichen werden, da dazu die Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers i. d. R. nicht ausreicht. Deshalb müssen die Betriebsparteien den zur Verteilung anstehenden „Topf“ sinnvoll verwenden, um denjenigen Arbeitnehmern, die die größten Nachteile erleiden, den wesentlichen Teil der Sozialplanmittel zur Verfügung zu stellen. Auch wenn es aus „politischen Gründen“ häufig opportun erscheint, nach dem „Gießkannenprinzip“ alle Arbeitnehmer irgendwie zu bedenken, entspricht dies gerade nicht dem Sinn und Zweck von § 112 BetrVG. Der Entscheidung des BAG ist vollinhaltlich zuzustimmen; der Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet in diesen Fällen nämlich gerade keinen Verlust von Entgeltansprüchen, die im Wege des Nachteilsausgleichs (Sozialplans) zu berücksichtigen wären.

nach oben ▲

Seminartipp:

Personal Aktuell 2011/2012

Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

05.12.-05.12.11 Köln
14.12.-14.12.11 Hamburg
09.01.-09.01.12 Düsseldorf
17.01.-17.01.12 Stuttgart
25.01.-25.01.12 Münster

Mehr Informationen, weitere Termine sowie die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7547**.

IV. Ersatz des Unfallschadens - Einsatz eines Privatfahrzeugs im Rahmen der Rufbereitschaft

Ein Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner Rufbereitschaft bei der Fahrt von seinem Wohnort zur Arbeitsstätte mit seinem Privatwagen verunglückt, hat unter Umständen Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Ersatz des an seinem Pkw entstandenen Schadens.

Der Fall:

Der Kläger war als Oberarzt im Klinikum beschäftigt. Er wohnte einige Kilometer von seinem Arbeitsort entfernt. An einem Sonntag im Januar 2008 war er zum Rufbereitschaftsdienst eingeteilt und hielt sich in seiner Wohnung auf. Als er gegen 09:00 Uhr zur Dienstaufnahme ins Klinikum gerufen wurde, fuhr er mit seinem Privatfahrzeug von seinem Wohnort zur Klinik. Bei Straßenglatte kam er von der Straße ab und rutschte in den Straßengraben. Er verlangte vom Arbeitgeber die Erstattung des am Pkw entstandenen Schadens in Höhe von 5.727,52 Euro.

Die Lösung:

Die Klage hatte vor dem BAG Erfolg. Der Rechtsstreit wurde aber zur weiteren Sachaufklärung an das LAG zurückverwiesen. Das BAG hat seine Entscheidung wie folgt begründet:

- Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer - soweit keine abweichenden Vereinbarungen vorliegen - seine Aufwendungen für Fahrten zwischen seiner Wohnung und seiner Arbeitsstätte selbst zu tragen. Dazu gehören auch Schäden an seinem Fahrzeug.
- Eine Ausnahme davon ist dann zu machen, wenn der Arbeitnehmer während seiner Rufbereitschaft vom Arbeitgeber aufgefordert wird, seine Arbeit anzutreten und er die Benutzung seines Privatfahrzeugs für erforderlich halten durfte, um rechtzeitig am Arbeitsort zu erscheinen.
- Das LAG wird die Höhe des Unfallschadens ebenso aufzuklären haben wie die Frage, ob und ggf. mit welchem Verschuldensgrad der Kläger den Unfall verursacht hat.

BAG, Urteil vom 22. Juni 2011 - 8 AZR 102/10

nach oben ▲

Seminartipp:

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

26.09.-27.09.2011 Würzburg
 24.11.-25.11.2011 Münster

Mehr Informationen und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7796**.

V. Verhaltensbedingte Kündigung setzt nicht in jedem Fall schuldhaftes Fehlverhalten voraus

Eine verhaltensbedingte fristlose Kündigung setzt zwar in der Regel ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers voraus. Ausnahmsweise kommt eine fristlose Kündigung aber auch bei Schuldunfähigkeit des Arbeitnehmers in Betracht. Dies ist etwa der Fall, wenn ein manisch-depressiver Arbeitnehmer durch wiederholte sexuell gefärbte grobe Beleidigungen eine erhebliche Störung des Betriebsfriedens verursacht.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 09. Juni 2011 -5 Sa 509/10

Hinweis für die Praxis:

Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt in der Regel ein schuldhaftes, also dem Arbeitnehmer vorwerfbares Verhalten voraus. Trotzdem, dies zeigt auch die Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein, sind Fälle denkbar, in denen auch die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer trotz des ihm persönlich nicht vorwerfbaren Fehlverhaltens gerechtfertigt sein kann (vgl. BAG Urteil vom 21.01.1999 - 2 AZR 665/98 und LAG Hamm Beschluss vom 07.08.2009 - 10 TaBV 31/09). **Denn ein objektives Fehlverhalten des Arbeitnehmers kann die betriebliche Ordnung bzw. die im Betrieb einzuhaltenden Sicherheitsvorschriften derart nachhaltig stören, dass dem Arbeitgeber eine Aufrechterhaltung dieses Zustandes selbst dann nicht zumutbar ist, wenn dem Arbeitnehmer seine Vertragspflichtverletzung subjektiv nicht vorwerfbar ist**

nach oben ▲

VI. Verhaltensbedingte Kündigung wegen rücksichtslosen Verhaltens kann auch nach langer Betriebszugehörigkeit

wirksam sein

Wer bei einem Streit mit einem Kollegen vor Kunden ohne hinreichenden Anlass die Polizei ruft und zugleich seinen Arbeitgeber beschimpft, muss auch bei langer Beschäftigungsdauer mit einer außerordentlichen Kündigung rechnen. Ein solches Verhalten begründet die Gefahr, dass der Arbeitnehmer bei nächster Gelegenheit erneut rücksichtslos seine vermeintlich berechtigten Interessen öffentlichkeitswirksam verfolgt.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 06. Mai 2011 - 6 Sa 2558/10

nach oben ▲

Planen Sie für firmeninterne Veranstaltungen zu diesem Thema?

Dann unterstützen wir Sie gerne z.B. mit unseren Firmeninternen Angeboten „**Zielorientierte Kommunikation am Telefon**“.

Oder haben Sie Interesse an anderen firmeninternen Projekten? Gerne sind wir Ihnen auch bei der Entwicklung eines individuellen Konzepts behilflich. [Hier](#) finden Sie interessante und hilfreiche Informationen rund um unseren „Inhouse-Service“.



Laden Sie [hier](#) Infos im PDF-Format herunter!

4. Die Erfahrung zeigt: Lang geht vor kurz – auch am Telefon!

Erfahrene Führungskräfte und Mitarbeiter wissen: Regelmäßige Erfolge und Verbesserungen sind nur möglich, wenn alle Beteiligten langfristig immer wieder gesprächsbereit sind. Ob mit externen oder internen Kunden: Gesprächsbereitschaft ist der Schlüssel für gute Beziehungen. Nicht selten hört man von erfolgreichen Geschäftsleuten „Die wahren Abschlüsse finden nach dem offiziellen Meeting im persönlichen Gespräch statt“. Woran das liegt? Es menschelt! Wilhelm Busch hat schon gesagt: „Ein Mensch fühlt sich gleich wie verwandelt, wenn man ihn als Mensch behandelt.“

Natürlich kann es auch beim Telefonieren oder Mailen menscheln – allerdings stehen Ihnen weniger Sinne zur Verfügung, Ihr Gegenüber in seiner/ihrer „menschlichen“ Art wahrzunehmen (sehen, riechen, hören, etc.) – und die Gefahr der Missverständnisse ist ungleich höher. Beim Telefonieren ist es schwerer, Störungen wahrzunehmen und entsprechend zu reagieren. Wer langfristige Gesprächsbereitschaft herstellen möchte, ist deshalb gut beraten, sich abhängig von der momentanen Situation aktiv für eine der drei Varianten zu entscheiden (persönliches Gespräch, Telefonat, Mail). Wenn Sie z.B. merken, dass der Ton in der Mail etwas schärfer geworden ist oder beim Lesen Ihr Blutdruck leicht ansteigt, dann wissen Sie, es ist Zeit für ein Telefonat. Jetzt hin und her zu mailen, würde die Situation eher verschlechtern. Vielleicht hat der andere es auch gar nicht so gemeint! Oder Sie formulieren gerade an einer komplizierten Mail... - wäre es vielleicht einfacher, mal eben „anzurufen“ und dann erst zu schreiben? Wenn auch beim Telefonieren die Tonlage angespannter wird, wäre ein persönliches Gespräch mitunter hilfreich. Die Devise: je angespannter eine Situation, desto mehr bringt *mehr* Kommunikation – je wichtiger eine Sache, desto spielentscheidender kann der persönliche Kontakt sein.

In vielen Betrieben findet mehr als 80% der geschäftlichen Kommunikation über Telefon und Mail statt. Hier ist es besonders wichtig, die fehlenden Möglichkeiten der persönlichen Präsenz geschickt auszugleichen. Immerhin geht es um die

dauerhafte Bereitschaft, sich auszutauschen und an einem Strang zu ziehen. Und das geht nur, wenn *Alle* gesprächsbereit sind.

Deshalb geht beim Telefonieren *lang* vor *kurz* mit der spannenden Frage „Wie kann ich mein Ziel zeitsparend erreichen und gleichzeitig langfristige Gesprächsbereitschaft erzeugen?“

Um diese Frage zu beantworten sind Fähigkeiten in Spontanität und Kreativität gefragt. Z.B. dabei, dem Gesprächspartner zu zeigen,

- ...dass es sich lohnt eine gemeinsame Lösung zu suchen
- ...dass es verschiedene Möglichkeiten gibt, sich dem Problem zu nähern
- ...dass es noch nicht um verbindliche Zusagen geht, sondern um Austausch
- ...dass es sich lohnt, noch eine Woche zu warten
- ...dass erst noch ein paar Fragen geklärt werden sollten
- ...dass ich seine Situation sehr gut verstehen kann
- ...dass wir neben Unstimmigkeiten auch gemeinsame Interessen haben
- ...dass er etwas davon hat, mit mir im Gespräch zu bleiben

Überprüfen Sie, ob auch Ihre Firma das Potential für langfristige Gesprächsbereitschaft mit internen und externen Kunden schon voll ausgeschöpft hat. Es lohnt sich!

Inga Meyer-Stüve
Trainerin und Beraterin

nach oben ▲

Symposium: Mitarbeiterkontrolle im Betrieb

Zwischen berechtigter
Datenerfassung und unzulässiger
Überwachung



Laden Sie [hier](#) Infos im PDF-Format herunter!

5. Aktuelle Seminare

Symposium: Mitarbeiterkontrolle im Betrieb

Zwischen berechtigter Datenerfassung und unzulässiger Überwachung

20.09.2011 - 21.09.2011, Neuss (8819AA11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 8819**.

+++

Provokation: Nein Danke!

Schlagfertig und selbstbewusst reagieren

14.09.2011 - 15.09.2011, Köln (7670AB11)
17.11.2011 - 18.11.2011, Frankfurt/Main (7670AC11)

+++

Seminare zur Gesprächskompetenz: Dialoge zielgerichtet und gewinnbringend führen



Laden Sie [hier](#) Infos im PDF-
Format herunter!

+++

Warnsignale erkennen – Wandel gestalten



Laden Sie [hier](#) Infos im PDF-
Format herunter!

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7670**.

+++

Psychische Erkrankungen im beruflichen Alltag Verantwortungsvoller Umgang mit betroffenen Mitarbeitern

12.09.2011 - 12.09.2011, Dortmund (7563AB11)
14.11.2011 - 14.11.2011, Wiesbaden (7563AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7563**.

+++

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

31.08.2011 - 02.09.2011, Hamburg (7799AF11)
21.09.2011 - 23.09.2011, Dortmund (7799AG11)
26.10.2011 - 28.10.2011, Gießen (7799AH11)
28.11.2011 - 30.11.2011, Hannover (7799AI11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7799**.

+++

Betriebliches Eingliederungsmanagement Arbeitsunfähigkeit überwinden – Fehlzeiten und Entgeltfortzahlungskosten minimieren

05.09.2011, Hamburg (7560AB11)
09.11.2011, Düsseldorf (7560AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7560**.

+++

Update Arbeitsrecht Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

29.08.2011 - 29.08.2011, Hamburg (7545AC11)
07.10.2011 - 07.10.2011, Mainz (7545AD11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung

finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7545**.

+++

Führungswerkstatt

Training und Beratung für Nachwuchsführungskräfte

12.09.2011 - 14.09.2011, Hamburg (7726AB11)
09.11.2011 - 11.11.2011, Wiesbaden (7726AC11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7726**.

+++

Vom Kollegen zur Führungskraft

12.09.2011 - 13.09.2011, Hannover (7678AD11)
17.10.2011 - 18.10.2011, München (7678AE11)
17.11.2011 - 18.11.2011, Gießen (7678AF11)

Mehr Informationen, weitere Termine und die Möglichkeit der unverbindlichen Reservierung oder verbindlichen Anmeldung finden Sie auf www.poko.de/Personal-Fuehrung mit dem **Webcode 7678**.

nach oben ▲

Seminartipp:

Symposium: Gesundheitsmanagement im Betrieb

Aktiv gegen Belastung, Burn-out und Stress

05.10.-06.10.2011 Leipzig



Laden Sie [hier](#) Infos im PDF-Format herunter!

6. Literaturtipp

Neuerscheinung

Uhle, Thorsten, Treier, Michael

Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt - Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen

Springer Verlag 2011,
270 S. 50 Abb. Mit CD-ROM.
Geb. EUR € (D) 44.95
ISBN 978-3-540-95933-5

Leistungsdruck, Flexibilisierungszwang und der demografische Wandel kennzeichnen unsere Arbeitswelt und erfordern eine neue Sichtweise auf den „Faktor Mensch“: Um Mitarbeiter trotz zunehmender Belastungen gesund zu erhalten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu fördern, sind Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsarbeit gefragt.

Personaler, Gesundheitsverantwortliche und Geschäftsführung stehen vor der Herausforderung, die Themen des Gesundheitsmanagements in ihr Aufgabenportfolio zu integrieren – und damit vor einer komplexen und oft unklaren Auftragslage. Die Autoren zeigen in ihrem Leitfaden Kernprozesse und neue Wege im Gesundheitsmanagement auf.

Durch eine psychologische Sichtweise erweitern sie die Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit der Gesundheitsförderung.

Das Buch richtet sich an Praktiker: Es präsentiert ein direkt umsetzbares Modell für die Praxis, arbeitspsychologische Ansätze für die zentralen Bereiche Psyche, Körper, Wissen, Motivation, Verhalten und Instrumente, mit denen Problemlagen identifiziert und Erfolge gemessen werden können. Konkrete Tipps, Fallbeispiele, Experteninterviews sowie Arbeitsmaterialien auf einer CD machen es zu einem kompakten Werkzeugkasten für das Aufgabenfeld „Gesundheitsmanagement“.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages:
<http://www.riederverlag.de/65+M5e8047e4951.html>

Impressum:

Poko Newsletter für Führungskräfte

ISSN 1618-5935

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Erphostrasse 40
48145 Münster
info@personal.poko.de

<http://www.poko.de/Personal>

Redaktionsteam Poko Newsletter
für Führungskräfte

redaktion-personal@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

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

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](#)