



INHALT

Frage des Monats

- » Abmahnung - Wie und wofür?

Schwerpunktthema

- » Warum suchtkranke Mitarbeiter ihre Führungskraft brauchen

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Der Mindestlohn kommt
- » II. Betriebserwerber an Tarifverträge gebunden?
- » III. Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse
- » IV. Anspruch auf Bereitstellung eines separaten Telefon- und Internetanschlusses?
- » V. Benachteiligung wegen des Geschlechts
- » VI. Mitteilung der Schwerbehinderung bei Bewerbung nötig?
- » VII. Altersdiskriminierung durch Staffelung der Kündigungsfristen?

Wissenswertes

- » Grundsätzliches zur SBV-Wahl 2014

Praxistipp

- » Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser

Inhouse-Service

- » Altersabhängige Leistungsfähigkeit und Gesundheit

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Zu guter Letzt

- » Abmahnung - Wie und wofür?

Liebe Leserinnen, Liebe Leser,



unserem Schwerpunktbeitrag.

Suchtprobleme von Mitarbeitern stellen an die Fürsorgepflicht von Führungskräften große Anforderungen. Für den Umgang mit unterschiedlichsten Situationen ist dabei Übung sehr wichtig, die wir Ihnen in unserer Schulung „Ausbildung zum betrieblichen Suchtansprechpartner“ verschaffen. Mehr Informationen dazu finden Sie in

Das neue Mindestlohngesetz und welche Änderungen sich hierdurch ergeben, stellen wir Ihnen u. a. unter „Aktuelle Entscheidungen“ vor.

Prof. Franz J. Düwell, Vorsitzender Richter am BAG a. D., erklärt unter „Wissenswertes“ grundsätzliches zur SBV-Wahl.

Und „zu guter Letzt“ finden Sie Interessantes zum Thema „Abmahnung“, als Antwort auf unsere Frage des Monats.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre und hoffen, dass auch für Sie wieder der ein oder andere praktische Tipp dabei war!

Freundliche Grüße aus Münster,
Nicole Schmitz, Ass.jur.

**Zukunft
Personal**

P.S.: Sie besuchen die Messe Zukunft Personal 2014 vom 14.10.-16.10.2014 in Köln? In Halle 2.2 freuen wir uns am Stand O.17 auf Sie. Gerne mit vorheriger Terminvereinbarung. messe@personal.poko.de

Frage des Monats

Abmahnung - Wie und wofür?

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

Warum suchtkranke Mitarbeiter ihre Führungskraft brauchen



von **B. M. Samberger**

Diplom-Sozialpädagoge, systemischer Therapeut und Berater

In München, wo ich mich häufig aufhalte, ist jedes Jahr ab August auf der Theresienwiese ein fleißiges Hämmern, Klopfen, Sägen und allerhand anderes typisches Baugeräusch zu hören. Und in der Tat, es ist Jahr für Jahr die Großbaustelle für das Großereignis schlechthin, nämlich das Oktoberfest oder die „Wiesn“, wie sie von Insidern genannt wird. Sechs Wochen Aufbau für 2 Wochen Alkoholexzesse. 7 Millionen Besucher aus aller Welt trinken in 14 großen und 20 kleinen Zelten ebenso viele Millionen Mass Bier, hinzu kommen noch 100.000 Liter Wein.

Viele - nicht nur Münchner - Firmen spendieren ihren Mitarbeitern einen Tag auf dem Oktoberfest, sofern sie es geschafft haben, sich rechtzeitig in einem der Zelte einen Platz reservieren zu lassen.

Manche fragen sich wohl: Passt das zusammen, wenn man im Unternehmen mit oder ohne oder gegen den Willen des Betriebsrats ein absolutes Alkoholverbot durchgesetzt hat und dann zum kollektiven Besäufnis einlädt? Denn es ist schwer, mir glaubhaft versichern zu wollen, dass man auf die Wiesn geht, nur um ein halbes Brathendl oder einen Steckerlfisch zu genießen.

Wie spreche ich übrigens einen Kollegen oder Mitarbeiter auf seinen übermäßigen Alkoholkonsum an, wenn ich in der Woche zuvor mit ihm gemeinsam den Masskrug gestemmt habe? Schickt es sich überhaupt, mit der Belegschaft zu Trinkfesten zu gehen, wenn ich im Unternehmen eine standardisierte Vorgehensweise im Umgang mit alkoholauffälligen Mitarbeitern festgelegt habe?

Oder sind das zwei voneinander völlig unabhängige Dinge, die nicht zusammen gepantscht werden dürfen?

Und in der Tat: Alkoholabhängigkeit ist wie jede andere Drogen- oder auch Medikamentenabhängigkeit eine Krankheit. Das hat die WHO seit über 60 Jahren so erkannt. Und einmal im Jahr aufs Oktoberfest zu gehen, das ist nicht krank – obwohl das Manche so sehen. Aber das ist eine andere Geschichte.

Und wer krank ist, der sollte zum Arzt gehen und sich behandeln lassen. Das ist nicht neu, doch bei Suchtkranken nicht so einfach. Viele nehmen ein unsägliches Leiden über Jahre hinweg mehr oder weniger freiwillig auf sich, um die eigene Entscheidung „ich bin krank“ solange wie möglich hinaus zu schieben. Denn man hofft bis zuletzt, dass man diesen subjektiv als präpathologisch empfundenen Zustand aus eigener Kraft wieder verlassen könne. Und dass man auch eine Reihe von akuter Toxikationen noch lange nicht in den Bereich der chronischen Abhängigkeit stellen will. Die subjektive Verschleierung der wahrgenommenen Realität funktioniert erstaunlich gut, nicht nur durch die alkoholische Vernebelung, sondern durch die Relativierung der suchtbedingten Folgeerscheinungen: „Es gibt ja so viele, die keinen Führerschein mehr besitzen, es gibt auch ach so viele Beziehungen, die auseinander gegangen sind, da bin ich wahrlich keine Ausnahme und brauche mir deswegen auch keine Sorgen zu machen.“

Die Sorgen eines Alkoholabhängigen sind vielmehr die Organisation des Tagesablaufes, die von der dezentralen Beschaffung des „Stoffs“ über die nachschübliche Regelung der versteckten Depots bis hin zur weitverzweigten Entsorgung des Leergutes eine einzige logistische Herausforderung darstellt. Man will ja nicht im Glashaus sitzen.

Solche Situationen stellen an die Fürsorgepflicht von Führungskräften oft große Anforderungen: Das konsequente Festhalten an einer transparenten und unmissverständlichen Strategie des konstruktiven Drucks ist nicht immer einfach. Weiß man gerade abhängige

Mitarbeiter oft besonders zu schätzen, weil sie unbequemen Aufgaben nicht aus dem Weg gehen, sondern sie bereitwillig erfüllen, wenn man sie dazu auffordert. Das permanent schlechte Gewissen eines Suchterkrankten, der sich bereits tiefergehend mit seinem Umgang mit Suchtmitteln beschäftigt hat, wird oft als in besonderer Weise herausragender Arbeitseifer interpretiert und geschätzt.

Sicherheit im Umgang mit diesen Situationen erfordert Übung. Bereits das Erkennen von Symptomen und Merkmalen, die auf einen riskanten oder krankhaften Alkoholkonsum hinweisen, will geschult werden. Dann wird man das Zusammenspiel einzelner suchtspezifischer Erkennungskriterien als Aufforderung zum fürsorglichen Handeln betrachten können. Sie dürfen sicher sein: Wenn ein Suchtkranker einmal „entdeckt“ worden ist, ist seine Bereitschaft, gegen seine Krankheit etwas zu tun, entschieden höher, weil er diesen Leidensdruck nicht mehr aushalten kann.

Dazu braucht er Sie als Führungskraft!

Unsere zertifizierte Qualifizierung zum Thema:

Wenn Sie genau wissen wollen, wie Sie eine effektive innerbetriebliche Suchtprävention aufbauen können, können Sie ab 2015 bei Poko die Ausbildung zum betrieblichen Suchtansprechpartner machen.

Seminartipp:

» **Ausbildung zum Suchtansprechpartner**

Module 1 - 4

09.06.2015 - 11.06.2015 Regensburg

22.09.2015 - 24.09.2015 Regensburg

24.11.2015 - 26.11.2015 Köln

16.02.2016 - 18.02.2016 Köln

» **Symposium: Gesundheitsmanagement und Prävention**

28.10.2014 - 29.10.2014, Erfurt



Aktuelle Entscheidungen

I. Der Mindestlohn kommt



Das Tarifautonomiestärkungsgesetz ist am 16.08.2014 in Kraft getreten.

Einzelheiten können in dieser Info-Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales abgerufen werden.

Bundesgesetzblatt 1348: Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) als PDF herunterladen.

Was bedeutet das für die Praxis:

Künftig gilt das Mindestlohngesetz (MiLoG); daneben sind bereits bestehende Gesetze geändert worden.

Was ändert sich durch das MiLoG:

Ab 01.01.2015 gilt ein zwingender gesetzlicher Mindestlohn von **8,50 Euro pro Zeitstunde** für alle Arbeitnehmer, grundsätzlich einschließlich Praktikanten. Anspruch auf den Mindestlohn haben auch Minijobbern, Rentnern, Taxifahrer, wenn sie in einem Arbeitsverhältnis tätig sind. Der Mindestlohn ist pro Zeitstunde zu zahlen; Stücklohn muss entsprechend umgerechnet werden. Kost und Logis können angerechnet werden, eine Verordnung folgt. Der Mindestlohn wird spätestens zum Ende des folgenden Kalendermonats fällig.

- Für **Arbeitszeitkonten sind erst nach 12 Kalendermonaten** die Guthaben pro Stunde in Höhe von zumindest 8,50€ fällig. Die Regelungen zu Arbeitszeitkonten müssen inhaltlich bestimmte Anforderungen erfüllen, denn sie dürfen nicht zur Umgehung der Bezahlung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden dienen.
 - Ein solches Arbeitszeitkonto muss vorsehen, dass unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit das vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitsentgelt monatlich gezahlt wird (verstetigtes Entgelt),
 - das Arbeitszeitkonto muss schriftlich vereinbart sein und darf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit um nicht mehr als 50 Prozent an Stunden durch tatsächlich geleistete weitere Arbeitsstunden überschreiten. Darüber hinausgehende Arbeitszeiten sind nach § 2 Abs. 1 spätestens am Ende des Kalendermonats fällig, müssen also ausbezahlt und können nicht auf das Guthabenkonto verbucht werden. Langzeitkonten nach §§ 7 b ff SGB IV sind davon aber nicht betroffen.
- Die Mindestlohnkommission aus Vertretern der Tarifparteien prüft erstmals zum 01.01.2017, danach alle zwei Jahre einen Vorschlag zur Anpassung des Mindestlohns, den die Bundesregierung durch Rechtsverordnung übernehmen kann. Der Zoll kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohns.
- **Ausnahmen vom bzw. Übergangsregelungen zum Mindestlohn**
 - Allgemeinverbindliche Tarifverträge können noch bis zum 01.01.2017 einen niedrigeren Stundenlohn vorsehen.
 - **Der Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende, ehrenamtlich Tätige, Jugendliche unter 18 Jahren, Schüler, Studierende und Auszubildende, die ein Pflichtpraktikum absolvieren, Orientierungspraktika von maximal drei Monaten für die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums, ausbildungs- oder studiumsbegleitende Praktika von maximal drei Monaten, Einstiegsqualifikationen (§ 54a SGB III), Berufsbildungsvorbereitungen (§§ 68 - 70 BBiG) und Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten einer neuen Beschäftigung.**
 - **Zeitungszusteller** bekommen ab dem 01.01.2015 75 Prozent und ab dem 01.01.2016 85 Prozent des Mindestlohns; vom 01.01.2017 bis 31.12.2017 beträgt er dann 8,50 Euro.
 - **Saisonarbeiter** sind zwischen dem 01.01.2015 und 31.12.2018 für 70 statt bislang 50 Tage bzw. längstens drei statt bislang zwei Monate von der Sozialversicherungspflicht befreit, wobei Kost und Logis angerechnet werden können.

Es handelt sich um eine Regelung, die - gerade bei den Ausnahmeregelungen - viele Fragen offen lässt und die sicherlich die Gerichte noch mehrere Jahre beschäftigen wird.

Was ändert sich in anderen Gesetzen:

- **Künftig ist für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen alleinige Voraussetzung, dass diese „im öffentlichen Interesse geboten erscheint“** (§ 5 Abs. 1 TVG); dies soll der Fall sein, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung verlangt. Die bisherige 50 %-Grenze wird aufgehoben. **Folge: Die Zahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge wird sicherlich zunehmen.**
- **Neuregelung zum Arbeitnehmerentsendegesetz (AentG):** Die Erstreckung von Tarifverträgen wird über die bisher aufgeführten Branchen hinaus **auf alle Branchen** erweitert, bei denen die Erstreckung im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.
- **Arbeitnehmerüberlassung: Lohnuntergrenzen für Leiharbeiter (§ 3a Absatz 1 AÜG) können vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung bestimmt werden**, wenn dies "im öffentlichen Interesse geboten erscheint" (§ 3a Absatz 2 AÜG) und die sonstigen Voraussetzungen des § 3a AÜG vorliegen.
- **Das Mindestarbeitsbedingungengesetz wird aufgehoben.**
- **Im Nachweisgesetz (NachwG) bestimmt § 3a NachwG eine ausdrückliche Pflicht für Arbeitgeber von Praktikanten**, die wesentlichen Vertragsbestandteile niederzuschreiben.

Seminartipp:

» **Personal Aktuell 2014/2015**

02.12.2014 - 02.12.2014 München

09.12.2014 - 09.12.2014 Hamburg

14.01.2015 - 14.01.2015 Düsseldorf

weitere Termine

II. Betriebserwerber an Tarifverträge gebunden?



Bei einem Betriebsübergang tritt der Erwerber in Rechte und Pflichten aus zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltende Tarifverträge ein. Dazu gehören auch zum Zeitpunkt des Übergangs bereits gekündigte, aber noch nachwirkende Tarifverträge.

EuGH, Urteil vom 11. September 2014 - C-328/13

Der Fall:

Ein österreichischer Arbeitgeberverband hatte mit der zuständigen Gewerkschaft für die Muttergesellschaft eines Konzerns einen für die Arbeitnehmer deutlich günstigeren Tarifvertrag geschlossen als für die Tochtergesellschaft.

Aus wirtschaftlichen Gründen beschloss die Muttergesellschaft, ihren Flugbetrieb in Form eines Betriebsübergangs in die Tochtergesellschaft einzubringen. Zuvor kündigte sie den Tarifvertrag für die Muttergesellschaft. Die Tochtergesellschaft wandte sodann auf die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitsverhältnisse einseitig

von ihr erlassene – für die Arbeitnehmer schlechtere – „Richtlinien“ an.

Die Gewerkschaft machte vor dem Obersten Gerichtshof (Österreich) geltend, dass der gekündigte Tarifvertrag der Muttergesellschaft weiter gelte, da die Tochtergesellschaft an keinen geltenden Tarifvertrag mehr gebunden sei. Der Oberste Gerichtshof setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor.

Die Lösung:

Der EuGH stellte fest, dass die „alten“, bei der Muttergesellschaft bestehenden und nachwirkenden Tarifverträge europarechtlich weiter gelten, bis diese durch neue Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ersetzt werden. Nach dem Wortlaut der europäischen Richtlinie muss der Erwerber nach dem Betriebsübergang die in einem Kollektiv- bzw. Tarifvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Maße aufrechterhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des EuGH entspricht der in Deutschland geltenden Rechtslage. § 613a Absatz 1 Satz 2 BGB bestimmt, dass Rechte und Pflichten, die vor Betriebsübergang tarifvertraglich geregelt sind, zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses werden (sog. schuldrechtliche Transformation) und jedenfalls grundsätzlich einer einjährigen „Veränderungssperre“ unterliegen.

Vgl. dazu: BAG, Urteil vom 22. April 2009 - 4 AZR 100/08

1. Sind bei einem Betriebsübergang die Arbeitsbedingungen zwischen dem Veräußerer und dem tarifgebundenen Arbeitnehmer vor dem Betriebsübergang in mehreren Tarifverträgen geregelt, **wird der gesamte Bestand der geltenden Tarifnormen in das Arbeitsverhältnis zwischen Erwerber und Arbeitnehmer transformiert.**
2. Der nicht tarifgebundene Betriebserwerber ist in den übergegangenen Arbeitsverhältnissen **an die transformierten Normen gebunden. Das bedeutet:**
 - Nach dem Betriebsübergang gelten die bis dahin tarifrechtlich wirkenden Normen zwingend als **Mindestarbeitsbedingungen** weiter (§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB).
 - Eine mögliche **Ablösung dieser Ansprüche durch andere Tarifverträge** ist möglich, sofern neuer Arbeitgeber und Arbeitnehmer (anders) tarifgebunden sind. In diesem Fall gilt das Günstigkeitsprinzip nicht.
 - Die Vertragsparteien können erst nach Ablauf eines Jahres für den Arbeitnehmer ungünstigere Arbeitsbedingungen vereinbaren (§ 613 a Absatz 1 Satz 2 BGB).
 - Aber: Befand sich der Tarifvertrag zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs nur noch im Stadium der Nachwirkung (§ 4 Absatz 5 TVG), so können die Vertragsparteien bereits vor Ablauf eines Jahres anderweitige Regelungen – auch zum Nachteil des Arbeitnehmers vereinbaren.

Tarifnormen, die transformiert werden, entfallen beim Ende des Tarifvertrages, spätestens nach Ablauf der einjährigen Sperrfrist gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB im Verhältnis zwischen Erwerber und übergegangenem Arbeitnehmer ersatzlos.

Unser firmeninternes Seminar zum Thema:

» **Betriebsübergang und Outsourcing**

III. Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse



Eine Schwangerschaft ist als der Hauptgrund für eine „Entlassung“ anzusehen, wenn eine Arbeitnehmerin aufgrund von Fehlzeiten „entlassen“ wird, die sich aus einer schwangerschaftsbedingten Arbeitsunfähigkeit ergeben. Gleiches gilt für Fehlzeiten wegen Krankheit infolge einer künstlichen Befruchtung. Eine solche „Entlassung“ stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne des AGG dar, die zur Unwirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung hinsichtlich des befristeten Arbeitsverhältnisses führen kann.

LAG Köln, Urteil vom 3. Juni 2014 - 12 Sa 911/13

Der Fall:

Die Arbeitnehmerin ist als Tänzerin befristet bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis ist der "Normalvertrag Bühne" anwendbar. Danach verlängert sich der Arbeitsvertrag automatisch um eine Spielzeit, wenn der Arbeitgeber nicht rechtzeitig eine Nichtverlängerungsmitteilung ausspricht.

In der vergangenen Spielzeit war die Arbeitnehmerin wegen einer Schwangerschaft, die abgebrochen werden musste, und einer künstlichen Befruchtung mehrmals arbeitsunfähig erkrankt. Die Arbeitgeberin sprach eine Nichtverlängerungsmitteilung aus, weil die Arbeitnehmerin in der vergangenen Spielzeit schwangerschaftsbedingt nur zu 75 Prozent einsetzbar gewesen und in der kommenden Spielzeit sei mit weiteren Ausfällen zu rechnen sei. Zudem bestehe die Befürchtung, dass nach erfolgreicher (Fruchtbarkeits-)Behandlung gegebenenfalls eine weitere Schwangerschaft anstehe. Die Klägerin sah in der Nichtverlängerungsmitteilung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Die Lösung:

Die Nichtverlängerungsmitteilung ist wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts nach § 134 BGB in Verbindung mit §§ 1, 3, 7 Abs. 1 AGG unwirksam. Es liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen einer (angestrebten) Schwangerschaft und damit wegen des Geschlechts vor. Denn die Arbeitgeberin hat den Arbeitsvertrag nicht verlängert, weil sie eine fortdauernde Beeinträchtigung der Einsatz- und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin gerade aufgrund weiterer Schwangerschaften bzw. Behandlungsversuche befürchtete. Diese Benachteiligung ist nicht gerechtfertigt.

Hinweis für die Praxis:

Allgemeine Diskriminierungsregeln können auch für die Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein.

- Eine Befristung ist z. B. unzulässig, wenn der Arbeitgeber ein auf neun Monate befristetes Arbeitsverhältnis abschließt, nachdem ihm eine Bewerberin von ihrem alsbaldigen **Kinderwunsch** berichtet hat (vgl. **ArbG Wiesbaden** 12.02.1992 - 6 Ca 2/92).
- Die Vereinbarung der Befristung des Arbeitsverhältnisses auf die Dauer von sechs Monaten kann nach **§ 611 a BGB (heute AGG)** unwirksam sein, wenn zu vermuten ist, dass damit die Unzulässigkeit der Frage nach der Schwangerschaft kompensiert wird (vgl. **LAG Köln** 26.05.1994 - 10 Sa 244/94).
- Das **BAG**, Urteil vom 6. April 2011 - 7 AZR 524/09 – hat entschieden:
 - Eine an das Lebensalter des Arbeitnehmers anknüpfende Vereinbarung über die Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses benachteiligt diesen

- im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG, wenn mit einem anderen - jüngeren - Arbeitnehmer in vergleichbarer Situation eine längere Befristungsdauer vereinbart worden wäre.
- Eine unzulässige Benachteiligung bei der Befristungsdauer führt nach § 7 Abs. 2 AGG zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede. § 139 BGB ist auf das Verhältnis zwischen der Befristungsdauer und der Vereinbarung der Befristung nicht anwendbar.

Es gibt keine Befristung ohne bestimmte Dauer.

Auch wenn der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet ist, einen wirksam befristeten Arbeitsvertrag zu verlängern bzw. zu „entfristen“, kann die Nichtverlängerung, sofern sie diskriminierend im Sinne des AGG oder anderer Vorschriften ist unwirksam sein.

- Der **EuGH sieht in der Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags wegen der Schwangerschaft** der Arbeitnehmerin eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und einen Verstoß gegen die Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 76/207/EWG (EuGH 04.10.2001 - Rs.C - 438/99, NZA 2001, S. 1243). Die Nichterneuerung eines wirksam befristeten Vertrages wegen der zum Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung bestehenden Schwangerschaft der Arbeitnehmerin stellt damit eine Einstellungsverweigerung wegen der Schwangerschaft dar.
- Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer deshalb keinen „Folgevertrag“ anbietet, weil dieser Mitglied des Betriebsrats ist (Verstoß gegen § 78 Satz 2 BetrVG).

Seminartipp:

» **Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis**

24.11.2014 - 25.11.2014 Speyer

23.03.2015 - 24.03.2015 Hamburg

08.06.2015 - 09.06.2015 Münster

weitere Termine ...

IV. Anspruch auf Bereitstellung eines separaten Telefon- und Internetanschlusses?



Die Überwachung und Kontrolle des Telefon- und Internetverkehrs von Betriebsräten kann durch entsprechende Vereinbarungen verhindert werden und erfordert nicht zwangsläufig separate Telefon- und Internetanschlüsse der Betriebsräte. Ein uneingeschränkter Internetzugang des Betriebsrats scheidet in der Regel an dem Interesse des Arbeitgebers, den Zugriff auf Seiten mit strafbarem und/oder sittenwidrigem Inhalt zu unterbinden.

LAG Niedersachsen, Beschluss vom 30. Juli 2014 - 16 TaBV 92/13 - nicht rechtskräftig

Der Fall:

Der konzernangehörige Arbeitgeber betreibt unter Anderem in A. einen Betrieb, in dem 65 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Ein Betriebsrat ist dort gewählt. In den Konzerngesellschaften werden Telefonanlagen eines bestimmten Typs eingesetzt, die so eingestellt werden können, dass die Verkehrsdaten mit vollständigen Zielnummern gespeichert und personenbezogen ausgewertet werden können. Die einzelnen Anlagen können gekoppelt sowie zentral konfiguriert und verwaltet werden.

Das Betriebsratsbüro in A. ist mit einem Nebenstellenanschluss ausgestattet. Der Betriebsrat verfügt über ein Mobiltelefon, einen PC sowie ein Laptop. Der Internetzugang wird konzernweit über einen Proxyserver bei der Konzernzentrale vermittelt. Von dort kann der Zugang verwaltet und überwacht werden. Es ist möglich, User- und zumindest IP-Adressen und alle URLs der Browserzugriffe zu protokollieren und personenbezogen auszuwerten. Die Emailpostspeicher können von Administratoren gelesen werden, aufgrund von Backups auch gelöschte E-Mails. Es werden Emailfilter eingesetzt, deshalb kann der Betriebsrat bisher nicht auf die Seiten von "youtube" und "eRecht24" zugreifen.

Der Betriebsrat meint, er habe Anspruch auf einen separaten Telefon- und Internetzugang. Der Arbeitgeber lehnte dies ab und verwies darauf, dass dem Betriebsrat der gleiche Telefonanschluss und Internetzugang zur Verfügung stehe, wie den Geschäftsführern und allen anderen zugangsberechtigten Arbeitnehmern. Die Telefon- und Internetdaten würden nicht überwacht.

Das ArbG wies die Anträge zurück. Die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrates blieb vor dem LAG erfolglos. Allerdings wurde im Hinblick auf §§ 92a S. 2 in Verbindung mit § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Die Lösung:

Die Anträge des Betriebsrats hatten in beiden Instanzen keinen Erfolg. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf einen separaten Telefon- und Internetzugang, weil dieser nicht erforderlich im Sinne von § 40 Absatz 2 BetrVG ist.

- Der betriebsübliche **Telefonanschluss** ist für die Erledigung der Aufgaben des Betriebsrates ausreichend. Ein eigener separater Amtsanschluss würde zusätzliche Kosten verursachen. Zwar kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, dass sein Telefonanschluss unkontrolliert bleibt, indem Aufzeichnung der Verkehrsdaten des Nebenstellenanschlusses unterdrückt und deren Auswertung verboten sind. Zum Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung ist der Arbeitgeber bereit.
- Der Betriebsrat kann auch keinen separaten **Internetzugang** beanspruchen. Bei einer Übermittlung per Email über das Internet an einen separaten also externen Internetanschluss des Betriebsrates entstünde eine **Sicherheitslücke**. Diese braucht der Arbeitgeber nicht hinzunehmen, zumal er dem berechtigten Verlangen des Betriebsrats nach einem **unkontrollierten Emailverkehr** entsprechen möchte. Dem Verlangen des Betriebsrats nach einem uneingeschränkten Internetzugang steht auch das Interesse des Arbeitgebers entgegen, den Zugriff auf Seiten mit strafbarem bzw. sittenwidrigem Inhalt zu unterbinden. Das berechtigte Interesse, sich über betriebsratsrelevante Themen im Internet zu unterrichten, kann der Betriebsrat durch die Beantragung der Freistellung der von ihm benötigten Seiten erreichen.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist zuzustimmen. Ein separater Telefon- und Internetanschluss ist nicht erforderlich im Sinne von § 40 Absatz 2 BetrVG, weil der Arbeitgeber sich bereit erklärt hat, von der technischen Überwachungsmöglichkeit im Hinblick auf den Betriebsratsaccount keinen Gebrauch zu machen. Es besteht auch die technische Möglichkeit, bestimmte „gesperrte“ Internetseiten für den Betriebsrat freizuschalten, soweit deren Nutzung für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Die Notwendigkeit eines eigenen Anschlusses bestand somit nicht. Etwas Anderes könnte allenfalls gelten, wenn der Betriebsrat nachweisen könnte,

- dass der Arbeitgeber in der Vergangenheit trotz entsprechender Zusagen Kontrollen des Telefon- und oder Internetanschlusses des Betriebsrats vorgenommen hat oder

- das zumindest die begründete Gefahr einer solchen Überwachung besteht.

Der bloße „Generalverdacht“ reicht insoweit nicht aus.

Seminartipp:

» **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**

16.10.2014 - 17.10.2014 Speyer

01.12.2014 - 02.12.2014 Lübeck

05.03.2015 - 06.03.2015 Münster

[weitere Termine ...](#)

V. Benachteiligung wegen des Geschlechts bei einer Bewerbung



Bei einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts kann die besondere Benachteiligung des einen Geschlechts durch ein dem Anschein nach neutrales Kriterium mit einem Verweis auf statistische Erhebungen dargelegt werden, sofern die herangezogene Statistik aussagekräftig ist.

BAG, Urteil vom 18. September 2014 - 8 AZR 753/13 -

Der Fall:

Die Beklagte betreibt einen lokalen Radiosender und suchte im Frühjahr 2012 für eine Vollzeitstelle eine Buchhaltungskraft mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung. Die Klägerin bewarb sich auf diese Stelle. Im beigefügten Lebenslauf wies sie auf ihre Ausbildungen als Verwaltungsfachfrau und zur Bürokauffrau hin. Außerdem gab sie dort an „Familienstand: verheiratet, ein Kind“. Sie erhielt eine Absage, auf dem zurückgesandten Lebenslauf war der Angabe zum Familienstand hinzugefügt „7 Jahre alt!“, dies und die von der Klägerin stammende Angabe „ein Kind“ war unterstrichen. Die Klägerin verlangt Entschädigung und sieht sich als Mutter eines schulpflichtigen Kindes, die eine Vollzeitbeschäftigung anstrebt, benachteiligt. Die Notiz der Beklagten auf ihrem Lebenslauf spreche dafür, dass die Beklagte Vollzeittätigkeit und die Betreuung eines siebenjährigen Kindes nicht oder nur schlecht für vereinbar halte. Die Beklagte hat darauf verwiesen, eine junge verheiratete Frau eingestellt zu haben, die über eine hohe Qualifikation verfüge.

Die Lösung:

Das LAG hat der Klage in Höhe von 3.000 € stattgegeben. Das BAG hat das Urteil des LAG aufgehoben und den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung zurückverwiesen. Die vom LAG herangezogene Statistik (Mikrozensus) für den Anteil von Ehefrauen mit Kind an der Gesamtzahl der Vollbeschäftigten lässt nach Auffassung des BAG keine Aussagen für den Fall der Klägerin zu. Das LAG wird aber zu prüfen haben, ob in dem Verhalten der Beklagten nicht eine unmittelbare Benachteiligung der Klägerin als Frau zu sehen ist, was eine Auslegung des Vermerks auf dem zurückgesandten Lebenslauf erfordert.

Unser firmeninternes Seminar zum Thema:

» **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG in der Personalpraxis**

VI. Mitteilung der Schwerbehinderung bei Bewerbung nötig?



Ein schwerbehinderter Mensch, der bei seiner Bewerbung um eine Stelle den besonderen Schutz und die Förderung nach dem SGB IX in Anspruch nehmen will, muss die Eigenschaft, schwerbehindert zu sein, grundsätzlich im Bewerbungsschreiben mitteilen. Eine solche Mitteilung muss bei jeder Bewerbung erfolgen. Auf Erklärungen bei früheren Bewerbungen kommt es nicht an.

BAG, Urteil vom 18. September 2014 - 8 AZR 759/13

Der Fall:

Der Kläger ist schwerbehindert. Im Juni 2010 bewarb er sich erstmalig bei der Beklagten. Dieses Bewerbungsverfahren blieb erfolglos. Ende Juli 2010 bewarb er sich für eine andere, neu ausgeschriebene Stelle bei der Beklagten. Die Bewerbung wurde bei der Beklagten von einer anderen personalführenden Stelle als die erste Bewerbung bearbeitet. Weder im Bewerbungsanschreiben noch im Lebenslauf wies der Kläger auf seine Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch hin. Allerdings hatte er in 29 Blättern Anlagen auf Seite 24 eine Fotokopie seines Schwerbehindertenausweises beigefügt. Auch diese Bewerbung scheiterte, ohne dass der Kläger von der Beklagten zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war. Der Kläger verlangt eine Entschädigung, weil er sich wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt sieht. Als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes habe ihn die Beklagte aufgrund seiner Schwerbehinderung in jedem Fall zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen.

Die Lösung:

Die Klage hatte beim ArbG und LAG Erfolg. Das BAG wies sie ab. Denn, so das BAG, auf die Schwerbehinderteneigenschaft ist im Bewerbungsanschreiben oder unter deutlicher Hervorhebung im Lebenslauf hinzuweisen. Unauffällige Informationen oder eine in den weiteren Bewerbungsunterlagen befindliche Kopie des Schwerbehindertenausweises sind keine ausreichende Information des angestrebten Arbeitgebers. **Die Mitteilung hat bei jeder einzelnen Bewerbung erneut zu erfolgen.** Entscheidend ist die Schwerbehinderteneigenschaft im Zeitpunkt der Bewerbung, nicht zu einem früheren Zeitpunkt.

VII. Altersdiskriminierung durch Staffelung der Kündigungsfristen?



Die vom Arbeitgeber einzuhaltende gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder Ende eines Kalendermonats und verlängert sich gemäß § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB bei längerer Betriebszugehörigkeit in mehreren Stufen. Diese Staffelung der Kündigungsfristen verletzt das Verbot der mittelbaren Altersdiskriminierung nicht.

BAG, Urteil vom 18. September 2014 - 6 AZR 636/13

Der Fall:

Die Beklagte betreibt eine Golfsportanlage und beschäftigt nicht mehr als zehn Arbeitnehmer. Das Kündigungsschutzgesetz fand auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Die 1983 geborene Klägerin war seit Juli 2008 als Aushilfe bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 20. Dezember 2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BGB zum 31. Januar 2012. Die Klägerin rügt nicht die Wirksamkeit dieser Kündigung, meint jedoch, die Staffelung der Kündigungsfristen unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit begünstige ältere Arbeitnehmer, weil langjährig beschäftigte Arbeitnehmer naturgemäß älter seien. Jüngere Arbeitnehmer wie sie würden dagegen zu Unrecht benachteiligt.

Dies habe zur Folge, dass die in § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BGB

vorgesehene längst mögliche Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats für alle Arbeitnehmer unabhängig von der tatsächlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit gelten müssen. Darum habe das Arbeitsverhältnis erst mit dem 31. Juli 2012 geendet.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Zwar führt die Differenzierung der Kündigungsfrist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu einer mittelbaren Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer. Die Verlängerung der Kündigungsfristen durch § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB verfolgt jedoch das rechtmäßige Ziel, länger beschäftigten und damit betriebstreuen, typischerweise älteren Arbeitnehmern durch längere Kündigungsfristen einen verbesserten Kündigungsschutz zu gewähren. Zur Erreichung dieses Ziels ist die Verlängerung auch in ihrer konkreten Staffelung angemessen und erforderlich. Darum liegt keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters vor.

Wissenswertes

Grundsätzliches zur SBV-Wahl 2014



von **Franz-Josef Düwell**
Vorsitzender Richter am BAG a.D.

Warum wählen?

Ziel inklusive Arbeitsgesellschaft

In § 1 Satz 1 SGB IX ist als Ziel vorgegeben, dass Behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen selbstbestimmt und gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilhaben können. Der Teil des SGB IX (amtlicher Klammerzusatz: „Schwerbehindertenrecht“) enthält besondere Regelungen für die Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen (1) am Arbeitsleben. Sie sollen gleichberechtigt in Arbeit, Beruf und Gesellschaft „eingegliedert“ (2) werden.

Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (BRK) vom 13.12.2006 setzt ein Ziel, das weiter geht: Gleichberechtigte Teilhabe in einer inklusiven Gesellschaft. Soziologen erklären den Unterschied zwischen Integration und Inklusion so: Integration gehe von einer Ordnung aus, in die durch Anpassung des Einzelnen eingegliedert werden kann und soll. Inklusion dagegen erfordere vorab, dass die Verhältnisse, die exkludieren (3), überwunden werden.(4)

Für die Inklusion von Menschen mit Behinderung bedeutet das: Verhältnisse, die Menschen wegen der Auswirkungen ihrer Behinderung an der Entfaltung im Arbeitsleben hindern, müssen durch Änderungen der Verhältnisse in den Betrieben und Dienststellen überwunden werden, sodass auch Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt Zugang zur Beschäftigung haben und entsprechend ihren Fähigkeiten am beruflichen Arbeitsleben teilnehmen. Dieses Ziel der Inklusion muss auch in den Betrieben und Dienststellen verfolgt werden.

Art. 1 der BRK verweist darauf, dass nicht die Behinderung sondern erst deren Wechselwirkung mit Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindert. Deshalb ist nach Art. 2 6. Spiegelstrich Satz 1 BRK ein universelles Design erforderlich, das von allen Menschen „möglichst weitgehend ohne eine Anpassung“ genutzt werden kann. Damit wird jedoch nicht ausgeschlossen, dass für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderung besondere Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden müssen. Das wird in Art. 2 6. Spiegelstrich Satz 2 BRK klargestellt. Folgerichtig schreibt Art. 27 i) der BRK vor, dass an jedem Arbeitsplatz

angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden müssen. Im Lichte der BRK müssen somit alle sozialen und technischen Faktoren, die der vollen Entfaltung der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen entgegenstehen, als Barrieren angesehen und durch angemessene Vorkehrungen (5) beseitigt werden.

Das Ziel der Inklusion ist nicht von heute auf morgen zu erreichen. Das gilt umso mehr, da noch nicht einmal überall die im Teil 2 des SGB IX enthaltenen Eingliederungsvorschriften beachtet werden. Dennoch beruht das Gebot, in den Betrieben und Dienststellen die strukturellen Voraussetzungen für Inklusion zu schaffen, nicht auf einem bloßen ethischen Appell. Vielmehr ist es Bestandteil des in der Bundesrepublik geltenden Rechts; denn Bundestag und Bundesrat haben ein Zustimmungsgesetz zur BRK beschlossen und nach der Hinterlegung der Ratifikationsurkunde ist die BRK am 26.3.2009 in Deutschland in Kraft getreten.

SBV und guter Wille

Die SBV wird vom Gesetzgeber als Motor für die Verwirklichung gleichberechtigter Teilhabe angesehen; denn ohne ehrenamtliches Engagement einer internen Stelle, die die betrieblichen Verhältnisse kennt und durch Wahl der Betroffenen legitimiert ist, können die externen Stellen nur auf den guten Willen des Arbeitgebers setzen. Zwar hebt § 101 Satz 1 SGB IX die „freie Entscheidung“ des Arbeitgebers hervor, wie er das Gesetz ausführt, um die inklusionsorientierte Teilhabe zu organisieren. Dennoch ist der nicht berechtigt, ohne vorherige Beteiligung der SBV seine Entscheidungen zu treffen. Das ergibt sich allgemein aus der Unterrichts- und Anhörungspflicht, die in § 95 Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB IX bestimmt ist. Soweit es um die Besetzung offener Stellen geht, enthalten §§ 81, 82 sowie § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX besondere Regeln für die Beteiligung. Als angemessene Vorkehrung gegen die übereilte Ausgliederung schwerbehinderter Beschäftigter hat der Gesetzgeber in § 84 Abs. 1 und 2 SGB IX besondere dialogisch ausgestaltete Klärungsverfahren vorgeschaltet. Somit setzt der Gesetzgeber durch die zwingende Einschaltung der SBV darauf, dass intern geprüft wird, ob die beabsichtigte Entscheidung vom guten Willen des Arbeitgebers getragen wird.

Legitimation durch Wahl

Der Gesetzgeber hat in § 94 Abs. 1 SGB IX bewusst davon abgesehen, eine Person oder Stelle im Betrieb als Verantwortlichen für die Integration und Inklusion zu beauftragen. (8) Es gilt hier das Prinzip der Selbstorganisation. Dieses spiegelt sich in dem Motto der Behindertenbewegung „Nichts über uns ohne uns“ wieder, der Eingang in den Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 gefunden hat. (9) Folgerichtig hat die Große Koalition in Anwendung dieses Grundsatzes auf das Schwerbehindertenrecht erkannt: „Dazu gehört auch die Anerkennung und Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Schwerbehindertenvertretungen.“ (10) Damit diese Erkenntnis in der Praxis Früchte tragen kann, sind nicht nur Verbesserungen der rechtlichen Stellung der Schwerbehindertenvertretungen, sondern auch hohe Wahlbeteiligungen bei den anstehenden Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen erforderlich.

Es muss eine Mobilisierung erfolgen:

- Eine Höchstzahl an Kandidaturen für die Wahl der Vertrauenspersonen und für die Wahl der stellvertretenden Mitglieder!
- Kein Betrieb ohne Vertrauensperson!
- Ausreichende Anzahl von stellvertretenden Mitgliedern für Verhinderungsfälle und Heranziehungen!

(1) Nach § 68 Abs. 3 SGB IX sind alle Bestimmungen im Teile des SGB IX, die für schwerbehinderte Menschen im Sinne von § Abs. 2 SGB IX gelten, auch auf gleichgestellte behinderte Menschen im Sinne

von § 2 Abs. SGB IX anzuwenden. Davon ausgenommen sind Zusatzurlaub und Vergünstigungen bei Inanspruchnahme von Leistungen des Öffentlichen Personenverkehrs.

(2) Lateinisches Lehnwort: „integriert“

(3) Ins Deutsche Übertragen „ausgrenzen“

(4) Martin Kronauer, Inklusion - Exklusion. Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart: Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart, Bielefeld 2010, S. 24, 56.

(5) Vgl. BAG 19.12.2013 – 6 AZR– 190/12– Rn 58

(8) Barnetwitz, Merkblatt für die Vertrauensmänner der Schwerbeschädigten S. 5; Flatow, Schwerbeschädigtengesetz § 11 Anm. 8; Drucks. Nationalversammlung 1750 S. 1783; Drucks. Nationalversammlung 2422 S. 2615: die ursprünglich vorgesehene zwingende Personalunion zwischen Betriebsratsamt und Vertrauensperson wurde aufgegeben; m.w.N. Sachadei, Die Wahl der SBV, Berlin, 2013 S. 39.

(9) Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 unter Kapitel 4. Zusammenhalt der Gesellschaft, Abschnitt 4.1. Miteinander stärken und Chancengleichheit verbessern, Unterabschnitt Menschen mit und ohne Behinderung S. 110

(10) Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 unter Kapitel 4. Zusammenhalt der Gesellschaft, Abschnitt 4.1. Miteinander stärken und Chancengleichheit verbessern, Unterabschnitt Menschen mit und ohne Behinderung S. 110

Quelle: „Wahl zu den betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen“, Prof. FranzJosef Düwell, Rieder Verlag 2014

Seminartipp:

» **Integrationsvereinbarungen für schwerbehinderte Menschen**

02.12.2014 - 04.12.2014 Berlin

25.02.2015 - 27.02.2015 Speyer

10.06.2015 - 12.06.2015 Lüneburg

21.10.2015 - 23.10.2015 Leipzig

Praxistipp

Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser



Bentele / Ehrenscheidner

Auflage: 2014

Seitenzahl: 224

Ausgabe: Gebunden

Verlag: Sphinx Verlag Kailash

ISBN: 978-3-424-63092-3

Preis: € 18,99

Vertrauen macht unabhängig und erfolgreich

„Vertrauen trainieren bedeutet, Hindernissen und Grenzen ihren negativen Beigeschmack zu nehmen und sie als Herausforderung zu sehen, an der man wachsen kann. Der Sport war und ist für mich eine Möglichkeit, mich ganz bewusst mit meinen Grenzen auseinanderzusetzen und sie zu verschieben.“

Verena Bentele

Kontrolle ist gut, denn sie gibt uns Orientierung und hilft uns, unsere Ziele zu erreichen. Doch erst Vertrauen befähigt uns, unsere Potenziale voll auszuschöpfen und am Ende die Goldmedaille zu gewinnen. Niemand weiß das besser als Verena Bentele, denn sie ist von Geburt an blind. Die Ausnahmesportlerin und 12-fache Goldmedaillengewinnerin bei Paralympics lebt eine klare Philosophie

des Vertrauens und zeigt anhand eines mentalen Übungsprogramms, wie wir Schritt für Schritt unsere Grenzen erweitern. Ihre überzeugende Botschaft lautet: Die Hindernisse in unserem Leben sind Trainingsgeräte, an denen wir Mut, Kraft, Vertrauen und unsere Stärken trainieren können, um sie zu überspringen.

- Souveränitäts-Coaching von der blinden Biathletin
- Zahlreiche Übungen zur Stärkung des Selbstvertrauens
- Verena Bentele ist ARD-Expertin der Paralympics in Sotschi (7.-16. März 2014).

Verena Bentele ist seit ihrer Kindheit daran gewöhnt, jeden Tag an Grenzen zu stoßen, zu stolpern und wieder aufzustehen. Und sie ist als Blinde darauf angewiesen, in ihre Stärken und in die Stärken des Teams zu vertrauen. Sonst, so sagt sie, würde sie aufhören sich zu bewegen, bevor sie überhaupt eine Grenze erreicht. Verena Bentele weiß, wovon sie spricht, denn gerade in den beiden Disziplinen Skilanglauf und Biathlon sind sehbehinderte Athleten darauf angewiesen, ihren Begleitläufern voll und ganz zu vertrauen. Nur so schaffte sie den Sprung aufs Siebertreppchen. Mit anschaulichen Beispielen aus ihrer Sportlerkarriere und einem Trainingsplan in vier Stufen zeigt Verena Bentele, wie wir aus ihren Erfahrungen und Erkenntnissen lernen und sie auf unser tägliches Leben übertragen können. Vertrauen ist reine Trainingssache – und wir alle können es lernen, denn ob in der Arbeit, in der Familie oder im Freundeskreis: Jeden Tag sind wir aufs Neue gefordert, Grenzen zu verschieben, und das geht am besten gemeinsam.

Am Ende des Buches informiert ein Blindipedia von A wie Anfassen bis Z wie Zielen über die Wahrnehmungen und die besonderen Anschauungen im Alltag der blinden Trainerin.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlags:

» www.riederverlag.de

Inhouse-Service

Altersabhängige Leistungsfähigkeit und Gesundheit von Führungskräften und Mitarbeitern



von **Rita Gehling**

Diplom-Sozialpädagogin, Integrative Gestalttherapeutin, Coach

Zuerst die gute Nachricht: Aufgrund ihrer Erfahrungen haben ältere Personen eine bessere Basis, um Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden, gleichzeitig bringen sie ihre Persönlichkeit, Erfahrungen und soziale Kompetenz ein.

Die Sichtweise auf das Altern hat sich im 21. Jahrhundert geändert. Inzwischen hat man sich daher auch von der früheren Vorstellung, dass sich der Allgemeinzustand im Alter auf allen Ebenen verschlechtert (Defizitmodell), verabschiedet. Das Altern wird nicht mehr als eindimensionales Phänomen betrachtet, welches nur die biologischen Abbauprozesse betrachtet. Mittlerweile sieht man das Alter differenzierter: Menschen entwickeln sich im Laufe des Lebens in verschiedenen Bereichen in unterschiedliche Richtungen.

Ausgehend von einem Kompetenzmodell liegen die Stärken bei älteren Arbeitnehmern aufgrund ihrer längeren Berufserfahrung u. a. in:

- einer geringeren Fehlerquote
- geringeren Leistungsschwankungen
- der Fachexperten-Qualifikation
- einem breiten Erfahrungs- und Allgemeinwissen
- der intellektuellen Leistungsfähigkeit (Höhepunkt ab 40/45)

- Jahren).
- der sozialen Konstanz und Kompetenz.
- dem großen Netzwerk von Kontakten

Allerdings vermindert sich die körperliche Leistungsfähigkeit ab einem Lebensalter von 30 Jahren.

Das heißt es gibt einen Rückgang:

- der Muskelmasse und Muskelkraft,
- der Feinmotorik und
- der Ausdauergerenze

und bedeutet gegenüber einem Dreißigjährigen, dass

- die Muskelkraft im Alter von 60 Jahren um etwa 30 % abgenommen hat,
- die manuelle Geschicklichkeit mit 65 Jahren um etwa 20 % abgenommen hat (gemessen an einer zeitbezogenen Lösung von manuellen Geschicklichkeitsaufgaben),
- die körperliche Leistungsfähigkeit mit 50 Jahren um 2/3 und mit mit 60 Jahren um die Hälfte abgenommen hat.

Und leider nicht weg zu diskutieren ist, dass im zunehmenden Alter die Belastbarkeit abnimmt und somit Erholungspausen wichtiger werden. Die Sinnesleistungen werden geringer (die Lesebrille lässt grüßen), das Gedächtnis braucht öfters mal einen Notizblock und typische „Alterskrankheiten“ wie z. B. Bluthochdruck, Erkrankungen der Gelenke, Karzinome und chronische Erschöpfung nehmen zu.

ABER bei der körperlichen Leistungsfähigkeit können durch regelmäßiges Training erhebliche individuelle Unterschiede bestehen. Auch die geistigen Fähigkeiten wie Konzentration, Informationsverarbeitung, Kombinationsfähigkeit und Gedächtnisleistungen können durch entsprechendes Training verbessert werden. Und nach neusten Erkenntnissen haben ältere Menschen weniger Leistungsschwankungen und sind somit in ihren Leistungen zuverlässiger.²

Während körperliche Spitzenleistungen nur in der Jugend zu erreichen sind, werden die obersten Führungspositionen erst in einem höheren Alter erreicht. Die Qualifikationen sind zunehmend unabhängig von der körperlichen Leistungsfähigkeit. Bei überwiegend mentaler Tätigkeit und fortlaufender Aktualisierung der Qualifikation wird sich eine geringere Altersreduzierung kognitiver Leistungen zeigen, als bei geistiger Inaktivität zu erwarten ist.

Die in Zukunft erforderliche steigende Lebensarbeitszeit wird die berufliche Weiterqualifikation und die rechtzeitige gesundheitliche Prävention voraussetzen. Die Kombination der Stärken junger Berufsanfänger, qualifizierter Personen mittleren Alters und erfahrener älterer Persönlichkeiten gewährleistet Qualität und ist zukunftsorientiert. Hierzu ist es erforderlich, dass die betrieblichen Arbeitsbedingungen und Weiterbildungen für jüngere und ältere Mitarbeiter möglichst optimal gestaltet werden und dass jeder Einzelne seine Verantwortung für seine eigene persönliche Prävention wahrnimmt. Ergänzend hierzu die Bundesministerin für Arbeit und Soziales A. Nahles auf dem Demografie Kongress in Berlin Anfang September 2014: „Viele Ältere würden länger bleiben, wenn sie nicht im gleichen Takt gehen müssten.“

vgl. Schmiedek, Florian; Lövdén, Martin und Lindenberger, Ulman: Geistige Leistungsfähigkeit: Im Alter zuverlässiger (www.psychologie-heute.de 08/2013)

² vgl. Buchter, A. (Hrsg.): Diagnostik arbeitsbedingter Erkrankungen und arbeitsmedizinisch diagnostische Tabellen. Medizinische Fakultät der Universität des Saarlandes, Homburg 2005, www.uniklinikum-saarland.de/arbeitsmedizin

Unser firmeninternes Seminar zum Thema:

» Die dritte Berufsphase konstruktiv gestalten - Generation 55 plus

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

Wir freuen uns auf Sie!

Ihre Ansprechpartnerin:

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

Aktuelle Seminare

Symposium: Mitarbeiterkontrolle und Datenschutz am Arbeitsplatz

Datenschutz in der Kritik - Wirksame Lösungen initiieren und umsetzen

25.11.2014 - 26.11.2014 Frankfurt/Main



Führungskräfteworkshop Intensiv

23.10.2014 - 24.10.2014 Gelsenkirchen
16.04.2015 - 17.04.2015 Wiesbaden
22.06.2015 - 23.06.2015 Bremen
05.11.2015 - 06.11.2015 Bochum

Erfolgreiche Führung im Generationen-Mix

06.11.2014 - 07.11.2014 Oberhausen
27.04.2015 - 28.04.2015 Weilburg an der Lahn
28.09.2015 - 29.09.2015 Münster

Das Potenzial der eigenen Persönlichkeit

06.11.2014 - 07.11.2014 Rothenburg o. d. Tauber
23.04.2015 - 24.04.2015 Wismar
22.06.2015 - 23.06.2015 Dortmund
19.11.2015 - 20.11.2015 Stuttgart

Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit

13.11.2014 - 14.11.2014 Heidelberg/Leimen
24.03.2015 - 25.03.2015 Rothenburg o. d. Tauber
18.05.2015 - 19.05.2015 Köln
21.09.2015 - 22.09.2015 Hamburg
10.12.2015 - 11.12.2015 Weilburg an der Lahn

Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

28.10.2014 - 30.10.2014 Münster
09.06.2015 - 11.06.2015 Heidelberg/Leimen
03.11.2015 - 05.11.2015 Weimar

Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Abmahnung - Wie und wofür?

Um die Abmahnung ranken sich viele Mythen und Legenden. Doch der Reihe nach. Bevor wir uns mit den Irrtümern beschäftigen, soll an dieser Stelle erst einmal geklärt werden, was eine Abmahnung überhaupt ist. Sie ist für den Arbeitgeber ein Mittel, um auf ein Fehlverhalten eines Arbeitnehmers zu reagieren. Zugleich zeigt sie dem Arbeitnehmer die Konsequenzen eines wiederholten gleichartigen Fehlverhaltens auf. Meistens handelt es sich hierbei um eine Kündigung. Die Abmahnung muss dabei das Fehlverhalten des Arbeitnehmers genauestens aufzählen. Eine nur grobe Umschreibung ist nicht ausreichend und macht sie unwirksam. Grundsätzlich ist sie aber eine unverzichtbare Voraussetzung, um verhaltensbedingt zu kündigen.

Und hier nähern wir uns auch schon langsam dem Reich der Mythen und Legenden. Nicht selten sind Arbeitnehmer der Auffassung, dass eine Kündigung erst nach drei vorherigen Abmahnungen möglich ist. Eine irrtümliche Annahme. Es gibt keine feste Regel, dass erst nach der dritten Abmahnung gekündigt werden darf. Eine Kündigung ist auch schon nach einmaliger Abmahnung möglich. Dies orientiert sich ein wenig an der Schwere des Fehlverhaltens. Handelt es sich sogar um eine sehr schwere Pflichtverletzung, ist sie im Einzelfall sogar ganz entbehrlich. Hier sollte man als Arbeitnehmer achtsam sein.

Eine Abmahnung muss auch nicht schriftlich erfolgen. Mangels eines entsprechenden Formzwangs kann sie ebenso mündlich wirksam erklärt werden. Die Schriftform dient hier nur Beweis Zwecken. Irrig ist auch die Annahme, dass eine Abmahnung nach zwei Jahren aus der Personalakte entfernt werden muss. Hier gibt es ebenfalls keine starre Regel. Vielmehr kommt es - wie so oft in der Juristerei - darauf an. Und zwar darauf, ob das abgemahnte Verhalten für das weitere Arbeitsverhältnis von Bedeutung sein kann. Ist dies der Fall, z. B. bei einer Abmahnung wegen sexueller Belästigung einer Kollegin, so bleibt die Abmahnung länger in der Akte. Ebenso wenig muss eine Abmahnung mit Abmahnung überschrieben sein.

Wie man sieht, ist das mit den Abmahnungen gar nicht immer so einfach.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
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](#)



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@poko.de
» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

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