

Wird dieser Newsletter nicht richtig angezeigt? [Zur Webseitenansicht](#)



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Darf der Ausbilder bereits vor Beginn kündigen?

Schwerpunktthema

- » BEM für Menschen mit psychischer Erkrankung

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Ist Rufbereitschaft Arbeitszeit? Und auch entsprechend zu vergüten?
- » II. Rechtsextreme Äußerungen im Betrieb
- » III. Müssen Zeugnis "ungeknickt" und "ungetackert" sein?
- » IV. Verbotene Benachteiligung befristeter beschäftigter Arbeitnehmer

Wissenswertes

- » Welche Aufgaben haben Inklusionsbeauftragte?

Der besondere Seminartipp

- » Gemeinsam mehr erreichen

Praxistipp

- » Neuauflagen zum aktuellen SGB IX seit 01.01.2018

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Vorweggenommene Abmahnung - geht das?

Liebe Leserin, lieber Leser,



psychische Erkrankungen haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Im Laufe seines Lebens erkrankt mittlerweile jeder Zweite daran. Eine schwere Zeit für die Betroffenen selbst, und für die Unternehmen ist sie häufig mit wirtschaftlichen Einbußen verbunden.

Der Wiedereinstieg fällt meistens schwer. Fehlendes Verständnis, mangelnde Sensibilität und sogar Diskriminierung führen oftmals dazu, dass sich Betroffene immer weiter von der Arbeit und den Kollegen entfernen. Hinsichtlich der betrieblichen Wiedereingliederung müssen sich Personaler von der üblichen Herangehensweise lösen und großes Einfühlungsvermögen zeigen.

Erfahren Sie im heutigen Schwerpunktthema, wie Sie psychisch erkrankte Mitarbeiter engmaschig und intensiv begleiten und die Arbeitsumgebung dem Krankheitsbild anpassen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre - mit vielen neuen Erkenntnissen und Ansatzpunkten. Herzliche Grüße,

Ihre Gerlinde Rau
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung

PS: Modernes Personalmanagement erfordert - neben ausgeprägten Führungsqualitäten und sozialer Kompetenz - auch immer mehr arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Kenntnisse. Wir verhelfen Ihnen auch in schwierigen Situationen zu einem (rechts)sicheren Handeln!

» **Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber**

Darf der Ausbilder bereits vor Beginn kündigen?



Gemäß § 22 Abs.1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) kann das Berufsausbildungsverhältnis während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und Angabe eines Kündigungsgrundes beendet werden. Doch ist auch eine Kündigung vor Ausbildungsbeginn möglich? Damit beschäftigt sich die Frage des Monats.

Zum Fall:

Der Arbeitgeber vereinbarte im Juli mit dem Azubi ein Ausbildungsverhältnis zum Mechatroniker mit der Fachrichtung Eisenbahnsicherungstechnik. Als Ausbildungsbeginn war der 1. September geplant. Auf Nachfrage des Arbeitgebers im Vorstellungsgespräch verneinte der Azubi eine eingeschränkte körperliche Belastbarkeit. Er sicherte zu, eine ärztliche Bescheinigung diesbezüglich nachzureichen. In der Folgezeit forderte der Arbeitgeber den Azubi mehrfach auf, die Bescheinigung gemäß § 32 Abs.2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) nachzureichen. Die verspätet eingereichte Bescheinigung wies dann eine eingeschränkte körperliche Belastbarkeit des Azubis aus. In der Folge kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis noch vor seinem Beginn.

Die Entscheidung:

Das Gericht wies die Kündigungsschutzklage des Azubis ab. Nach § 22 Abs. 1 BBiG könne das Ausbildungsverhältnis nicht nur innerhalb der Probezeit ohne Kündigungsgrund und -frist beendet werden, sondern bereits vor der Aufnahme des Ausbildungsverhältnisses. Etwas anderes wäre nur dann der Fall, wenn ein Kündigungsausschluss für die Zeit vor dem Beginn des Ausbildungsverhältnisses im Arbeitsvertrag schriftlich fixiert worden wäre.

von **Eva-Maria Bendick**
Ass. jur.

Schwerpunktthema

Menschen mit psychischer Erkrankung im BEM



von **Dr. Frank Stöpel**
Trainer, Kompetenzentwickler und Coach

Herr Frischler ist zurück - d. h. bald. Zwei Wochen ist er noch krankgeschrieben und dennoch hat das BEM-Team (BEM = Betriebliches Eingliederungsmanagement) ihn eingeladen. Er hatte mit der Einladung gerechnet, weil ja schon vor seiner Erkrankung im Unternehmen viel über das BEM berichtet wurde. Als dann der Brief mit dem Absender seines Arbeitgebers im Briefkasten lag, war er doch sehr nervös. Aber da gleich vorne das Logo des BEM-Teams zu sehen und der Brief sehr freundlich geschrieben war, hat er sich schnell beruhigt.

"Was soll ich denn im BEM? Bei meiner Erkrankung könnt ihr doch eh nichts für mich tun.", fragte er am Telefon seinen Ansprechpartner. Dieser antwortete: "Oft fragen sich Kollegen zu Beginn des BEM, ob für sie was getan werden kann. Im Nachhinein sind sie dann überrascht, was alles möglich ist. Was halten Sie davon, wenn wir uns einfach mal zusammensetzen und schauen?"

Gerade bei psychischen Erkrankungen haben Mitarbeiter oft Scheu vor dem BEM und sehen keine Ansatzpunkte für Hilfsmöglichkeiten - leider oft auch die BEM-Berater. In unserem Fallbeispiel ist schon einiges richtig gelaufen: die Aufklärung der Belegschaft über den Nutzen des BEM, eine freundliche Einladung mit einem speziellen "BEM-Briefumschlag" und die Akzeptanz der Vorbehalte durch den BEM-Berater.

Zurück zu unserem Fallbeispiel: Herr Frischler fühlte sich vor seiner Krankschreibung oft müde und kraftlos, hatte zu nichts mehr Lust und schlief auch schlecht. Auf der Arbeit klappte es nicht mehr so gut: er machte oft Fehler und konnte auch sonst nicht mehr so viel leisten wie früher. Er hatte oft Schuldgefühle, weil er die Kollegen hängen ließ und weil er manchmal sehr gereizt reagierte. Irgendwann ging gar nichts mehr und er

suchte einen Arzt auf, der die Diagnose "Depression" stellte. "Jetzt ist es so weit - jetzt bin ich also reif für die Irrenanstalt". Sein Arzt beruhigte ihn: Jeder Zweite erkrankt im Laufe seines Lebens an einer psychischen Störung und an einer Depression jeder Fünfte. Oft lässt sich eine Depression auch gut behandeln. Er empfahl ihm einen psychologischen Psychotherapeuten und verschrieb ihm Medikamente. Und jetzt also BEM.

Im Gespräch mit seinem BEM-Berater konnte Frischler über seine Sorgen sprechen, dass die Kollegen ihn jetzt vielleicht für "verrückt" hielten und er gar nicht wisse, was er hier solle. Da sein BEM-Berater gut für seine Arbeit vorbereitet wurde, konnte er professionell mit diesen Widerständen und Vorbehalten umgehen - die rechtliche Seite ist meist nicht das Problem im BEM.

In der Situationsanalyse des BEM wird genau geschaut, welche Belastungsfaktoren es gibt - bei der Arbeit, aber auch im Privatleben. Eine Depression ist, wie auch andere Erkrankungen, nicht nur auf eine Ursache zurückzuführen und es gilt die Faktoren herauszufinden, welche sich im Rahmen des BEM beeinflussen lassen. Da der BEM-Nehmer der Experte für sein Leben ist, sollte er natürlich zuerst befragt werden. Ergänzend können weitere Quellen hinzugezogen werden, wie z. B. die Stellenbeschreibung, ärztliche/therapeutische Stellungnahmen oder auch die Gefährdungsbeurteilung. Gerade bei Menschen mit einer psychischen Erkrankung ist diese mit dem Schwerpunkt psychische Arbeitsbelastung eine wichtige Informationsquelle. Da eine Gefährdungsbeurteilung nicht nur bei der Einrichtung und Veränderung eines Arbeitsplatzes durchgeführt werden muss, sondern auch zu besonderen Anlässen, kann es sinnvoll sein, diese erneut erstellen zu lassen. Die Ergebnisse sollten mit dem BEM-Nehmer durchgesprochen werden. Z. B. ist bei Mitarbeitern, die Maschinen bedienen oder im Fahrdienst tätig sind, ebenfalls zu prüfen, ob die eingenommenen Medikamente diese Tätigkeit zulassen. Hier sollte Rücksprache mit dem Arzt gehalten werden.

Grundsätzlich sollte auch das Privatleben berücksichtigt werden, nicht nur, wegen eines Gerichtsurteils (LAG Hessen, Urteil vom 3. Juni 2013 - 21 Sa 1456/12), sondern weil ein BEM oft scheitert, wenn das Privatleben ausgeklammert wurde.

Erst nach einer gründlichen Situationserfassung werden für die einzelnen Problemstellungen Lösungen entwickelt. "Welche Ideen haben Sie Herr Frischler, wie Ihre Situation ein klein wenig entlastet werden kann?" fragt der BEM-Berater. Für den privaten Bereich gibt es viele Beratungsstellen (z. B. Schuldner-, Erziehungs-, Familien-, Suchtberatung), welche Herrn Frischler unterstützen können. Auch eine Selbsthilfegruppe für Betroffene und sogar deren Angehörige ist oft hilfreich.

Wie auch bei primär körperlichen Erkrankungen lassen sich am Arbeitsplatz Hilfen sowohl auf der Seite der Person, als auch der Umwelt ansetzen. Bei Menschen mit einer psychischen Erkrankung steht oft der Schutz vor Selbstüberforderung an erster Stelle: regelmäßig Pausen machen (bevor man müde wird!), Nein-sagen lernen, besserer Umgang mit Konflikten und emotionalen Belastungen sind Beispiele hierfür. Da Menschen mit einer psychischen Erkrankung oft über besondere Arbeitsanstrengungen das Stigma der psychischen Erkrankung loszuwerden versuchen, muss hier vorbeugend gehandelt werden. Eine stufenweise Wiedereingliederung mit regelmäßiger Reflexion und Feedbackgesprächen ist da sehr hilfreich.

Nicht nur weil eine psychische Erkrankung oft phasenweise verläuft und Frühwarnsymptome rechtzeitig bemerkt werden sollten, sondern weil es auch zu verhindern gilt in alte Verhaltensmuster zurückzufallen, ist außerdem ein Vorsorgeprogramm zu entwickeln. Das kann z. B. bedeuten, dass der BEM-Nehmer regelmäßig über einen längeren Zeitraum kurze Gespräche mit dem BEM-Berater führt - die natürlich keine Psychotherapie ersetzen können oder sollen!

Auch an der Arbeitsumgebung lässt sich einiges machen: Es können die Aufgaben angepasst, Verhaltensrichtlinien entwickelt oder auch Konflikte am Arbeitsplatz durch Mediation gelöst werden. Grundsätzlich sind monotone Arbeiten ungünstig, können aber von Menschen mit einer psychischen Erkrankung als beruhigend erlebt werden. Gleiches gilt für Job-Rotation, Arbeitsanreicherung oder -ausweitung, die zu mehr Belastung führen kann, welche nicht immer die positiven Effekte bei dieser Zielgruppe aufwiegt. Gerade hier ist eine genaue individuelle Betrachtung notwendig! Auch "moderne" Arbeitsplatzkonzepte wie Großraumbüro und vor allem das "non-territoriale Büro" sind besonders bei dieser Personengruppe meist kontraindiziert. Es ist ein ruhiger Arbeitsplatz mit einer stabilen, vorhersagbaren Umgebung günstiger. Manchmal genügt es schon, in einem Großraumbüro eine ruhige Ecke zu gestalten.

Oft ist es auch hilfreich, die Führungskraft über die Besonderheiten des Mitarbeiters zu informieren, z. B. den Unterschied zu erläutern zwischen "keine Lust" & faul sein und einer depressiven Antriebsstörung, sowie ob und wie sie ihren Mitarbeiter unterstützen kann. Natürlich nur, wenn der BEM-Nehmer zustimmt und die Führungskraft von ihrem Selbstverständnis für eine solche Unterstützung bereit ist.

Und die ganzen Möglichkeiten des Sozialhilferechts wie Umschulung, (Teil-)Berentung usw. gelten hier natürlich auch, wenn die anderen Möglichkeiten bei der Person und der Umwelt ansetzen.

Herr Frischler ist erstaunt: "Ich hätte nicht gedacht, dass Sie so viel für mich tun konnten! Vielen Dank für Ihre Hilfen".

Seminartipp:

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement I**

Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

13.06.2018 - 15.06.2018 Hamburg
11.07.2018 - 13.07.2018 München
21.08.2018 - 23.08.2018 Travemünde/Ostsee
11.09.2018 - 13.09.2018 Düsseldorf-Erkrath
10.10.2018 - 12.10.2018 Nürnberg

» [mehr Termine ...](#)

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch » [Betriebliches Eingliederungsmanagement](#) gratis.

Aktuelle Entscheidungen

I. Ist Rufbereitschaft Arbeitszeit? Und auch entsprechend zu vergüten?

Muss ein Arbeitnehmer seine Bereitschaftszeit zu Hause verbringen und bei Bedarf innerhalb von wenigen Minuten am Arbeitsplatz erscheinen, so kann dies Arbeitszeit im Sinne des Art. 2 der EU-Richtlinie 2003/88 sein.

EuGH, Urteil vom 21. Februar 2018 - C-518/15

Der Fall:

Der Kläger, ein freiwilliger Feuerwehrmann in Belgien, verlangt von dem Betreiber der Feuerwehr Vergütung für seine zu Hause geleisteten Bereitschaftsdienste. Er war verpflichtet, seinen Bereitschaftsdienst zu Hause zu verbringen und im Einsatzfall binnen 8 Minuten am Arbeitsplatz zu erscheinen. Das zuständige belgische Gericht legte dem EuGH den Fall vor mit der Anfrage, ob das Ableisten dieser Dienste Arbeitszeit im Sinne der EU-Richtlinie sein kann.

Die Lösung:

Der EuGH bejahte die Frage und stellte klar, dass die zu Hause geleistete Bereitschaftszeit "Arbeitszeit" ist, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet wird, diese zu Hause zu verbringen und bei Bedarf innerhalb kurzer Zeit (hier binnen 8 Minuten) am Arbeitsplatz zu erscheinen. Denn dann habe der Arbeitnehmer kaum Möglichkeiten, während der Bereitschaftszeit anderen - privaten - Tätigkeiten nachzugehen.

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis:

1.) Auswirkungen bei der Verteilung der Arbeitszeit

Bislang konnte in der Regel davon ausgegangen werden, dass Rufbereitschaft - zumindest wenn der Aufenthaltsort nicht vom Arbeitgeber vorgegeben war - als „Ruhezeit“ im Sinne der Richtlinie (und damit auch im Sinne des § 5 ArbZG) zu werten ist. Da die Entscheidung im konkreten Fall eindeutig benennt, dass Bereitschaftszeit mit derart kurzer zeitlicher Vorgabe als Arbeitszeit zu werten ist, ist hier nun auch die maximal zulässige werktägliche Arbeitszeit gemäß § 3 ArbZG zu beachten. Der Arbeitnehmer kann ggf. also vor oder nach dieser Bereitschaftszeit nicht weiter eingesetzt werden. **Dies muss bei der Dienstplangestaltung auch vom Betriebsrat berücksichtigt werden.** Gegebenenfalls müssen die zeitlichen Vorgaben in Betriebsvereinbarungen überprüft und angepasst werden. Ob Bereitschaftszeit auch Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie ist, wenn der Arbeitnehmer diese nicht zu Hause verbringen muss und z. B. binnen 30 Minuten bei Bedarf am Arbeitsplatz erscheinen muss, war vom EuGH nicht zu entscheiden.

2.) Auswirkungen auf die Vergütung

In den Betrieben ist es - zumindest bei freier Ortswahl des Arbeitnehmers - üblich, Bereitschaftszeiten mit kurzen zeitlichen Vorgaben durch eine Pauschale zu vergüten, sofern kein Einsatz erfolgt (dann wäre es ohnehin Arbeitszeit). Zwar entscheidet der EuGH nicht darüber, welche Arbeitszeiten wie zu vergüten sind. Auch können in Arbeitsverträgen oder Tarifverträgen (nicht aber in Betriebsvereinbarungen wegen § 77 Absatz 3 BetrVG) Regelungen zur Vergütungshöhe getroffen werden. Handelt es sich aber bei diesen „Bereitschaftszeiten“ um Arbeitszeit und ist die Vergütung nicht geregelt, so wäre diese nach deutschem Recht mit dem maßgeblichen Stundenentgelt zu vergüten, mindestens aber mit dem Mindestlohn pro Zeitstunde von derzeit 8,84 €.

II. Bei rechtsextremen Äußerungen im Betrieb riskiert der Arbeitnehmer die fristlose Kündigung

Stellt ein Arbeitnehmer im Betrieb die millionenfachen Gaskammer-Morde und das Ausmaß der Judentransporte in die Gaskammern in Abrede, haben diese Äußerungen volksverhetzenden Charakter, stören den Betriebsfrieden und können auch ohne Abmahnung eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

ArbG Hamburg, Urteil vom 18. Oktober 2017 - 16 Ca 23/17

Der Fall:

Der Kläger war seit 2015 für die Beklagte tätig. Nachdem in einem Dienstfahrzeug der Beklagten mehrere Musik-CDs mit rechtsradikalen Inhalten gefunden wurden, kam es auch zu einem Gespräch einer Mitarbeiterin mit dem Kläger auf dem Flur über den Holocaust. Die Einzelheiten sind streitig. Jedenfalls kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht. Dagegen klagte der Kläger.

Die Lösung:

Die Klage hatte keinen Erfolg. Die außerordentliche und fristlose Kündigung ist wirksam. Die durchgeführte Beweisaufnahme hat zur Überzeugung des Arbeitsgerichts ergeben, dass der Kläger im Gespräch erklärt hat, die Judentransporte hätten nicht in dem Maße stattgefunden. Auch seien Juden nicht vergast worden. Unter Berücksichtigung dessen hat der Kläger strafrechtlich relevante Äußerungen getan (§ 130 StGB), indem er das Unrecht im Dritten Reich heruntergespielt und bagatellisiert hat. Dadurch ist der Betriebsfrieden nachhaltig gestört worden. Einer vorherigen Abmahnung bedurfte es nicht.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist zuzustimmen. In diesem sensiblen Bereich unserer Geschichte muss es kein Arbeitgeber hinnehmen, wenn Arbeitnehmer rechtsradikales Gedankengut im Betrieb verbreiten. Solche Äußerungen sind auch nicht vom Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt.

Seminartipp:

» **Praktikerseminar Kündigungsrecht Aktuelle Rechtsprechung**
Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 Tag

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

» **Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar**

III. Müssen Zeugnis "ungeknickt" und "ungetackert" sein?

Der Kläger war bei der Beklagten seit 2010 bis zum 30.11.2015 beschäftigt. Im gerichtlichen Vergleich verpflichtete sich die Beklagte, dem Kläger ein gutes qualifiziertes Zeugnis zu erteilen. Gegenstand dieses weiteren Berufungsverfahrens ist im Wesentlichen noch, ob der Kläger Anspruch auf ein "ungeknicktes" und "ungetackertes" Zeugnis hat.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9. November 2017 - 5 Sa 314/17

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten seit 2010 bis zum 30.11.2015 beschäftigt. Im gerichtlichen Vergleich verpflichtete sich die Beklagte, dem Kläger ein gutes qualifiziertes Zeugnis zu erteilen. Gegenstand dieses weiteren Berufungsverfahrens ist im Wesentlichen noch, ob der Kläger Anspruch auf ein "ungeknicktes" und "ungetackertes" Zeugnis hat.

Die Lösung:

Das LAG meint, der Kläger habe keinen weiteren Anspruch aus § 109 Abs. 1 GewO auf Erteilung des begehrten Arbeitszeugnisses.

- Nach der Rechtsprechung des BAG erfüllt ein Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Zeugnisses auch mit einem Zeugnis, das er zweimal faltet, um es in den üblichen

Seminartipp:

» **Arbeitszeugnisse verfassen und beurteilen**
Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 -2 Tage

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

» **Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar**

Geschäftsumschlag einzulegen, sofern es kopierfähig ist und die Knicke im Zeugnisbogen auf den Kopien nicht sichtbar sind.

- Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf ein "ungetackertes" Zeugnis. Das Tackern verbindet die einheitliche, am Ende unterschriebene Urkunde und stellt kein unzulässiges Geheimzeichen dafür dar, dass der Arbeitgeber mit den Leistungen oder dem Verhalten des Arbeitnehmers unzufrieden gewesen sei.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist im Ergebnis und hinsichtlich der Begründung zuzustimmen. Warum eine Heftklammer ein an sich gutes Zeugnis entwerfen soll, ist nicht nachvollziehbar. Gleiches gilt für das "Knicken" des Zeugnisses, jedenfalls wenn auf Kopien der "Knick" nicht zu sehen ist.

IV. Verbotene Benachteiligung befristet beschäftigter Arbeitnehmer beim Anspruch auf Sonderurlaub

Eine Regelung, nach der befristet beschäftigte Arbeitnehmer zur Ausübung eines politischen Mandats nicht beurlaubt werden, während Dauerbeschäftigten dieses Recht zusteht, widerspricht möglicherweise dem Europarecht.

EuGH, Urteil vom 20. Dezember 2017 - C-158/16

Der Fall:

Die Klägerin ist seit mehreren Jahren im öffentlichen Dienst als Arbeitnehmerin tätig und seit April 2011 dort als Beamtin auf Zeit zur Vertretung beschäftigt. Seit 2015 ist sie Parlamentsangehörige. Um ihren parlamentarischen Aufgaben in Vollzeit nachgehen zu können, beantragte sie - nach spanischem Recht möglich - Sonderurlaub bzw. "Urlaub aus persönlichen Gründen." Die Arbeitgeberin lehnte den Antrag mit der Begründung ab, das Recht auf Sonderurlaub bzw. Urlaub aus persönlichen Gründen stehe nur Lebenszeitbeamten zu, nicht aber Beamten auf Zeit. Dagegen klagte die Klägerin. Das nationale Gericht legte dem EuGH den Fall vor mit der Frage, ob das spanische Recht mit europäischem Recht vereinbar sei.

Die Lösung:

Der EuGH stellt fest, dass die unterschiedliche Behandlung von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern (wozu europarechtlich auch Beamte gehören) unter Umständen nicht mit europäischem Recht vereinbar ist.

- Nach der nationalen Regelung haben Lebenszeitbeamte einen Anspruch darauf, dass während des Sonderurlaubs ihre Stelle und ihr ursprünglicher Arbeitsplatz erhalten bleiben und dass ihnen die Sonderurlaubszeit bei der Dienstalterszulage und bei der Beförderung angerechnet wird.
- Die Vereinbarung über befristete Verträge der EU sieht vor, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Arbeitsbedingungen aufgrund ihrer Befristung gegenüber Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist sachlich gerechtfertigt.

Eine Regelung, die es ausnahmslos ausschließt, einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer zur Ausübung eines politischen Mandats eine Beurlaubung zu gewähren, während Dauerbeschäftigten dieses Recht zusteht, steht der Rahmenvereinbarung möglicherweise entgegen, sofern keine sachlichen Gründe für die Ungleichbehandlung vorliegen. Dies müssen die nationalen Gerichte prüfen und feststellen.

Hinweis für die Praxis:

Für das deutsche Arbeitsrecht gilt Folgendes:

§ 4 Absatz 2 TzBfG verbietet die Benachteiligung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern wegen der Befristung, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Dazu gibt es mehrere Entscheidungen des BAG zu der Frage, welche Eingruppierung vorzunehmen ist, wenn der Arbeitnehmer bereits früher befristet für denselben Arbeitgeber tätig war (vgl. BAG, Urteile vom 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 und 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11).

Seminartipp:

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

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 Tag

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

» **Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar**

Welche Aufgaben haben Inklusionsbeauftragte?



Inklusionsbeauftragte werden vom Arbeitgeber eingesetzt, ihn im Unternehmen in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich zu vertreten. Sie tragen erheblich dazu bei, die Eingliederung und Teilhabe schwerbehinderter Kollegen am Arbeitsleben zu ermöglichen und fungieren als Schnittstelle zwischen Kollegen und Behörden - mit dem Ziel auch Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen zu erwirken.

» Mehr dazu und eine praktische Übersicht aller Aufgaben samt Rechtsquellen finden Sie hier ...

Unsere Seminartipps:

» **Behinderungsgerechter Arbeitsplatz und Barrierefreiheit**

» **Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp

Gemeinsam mehr erreichen



In unserem Seminar **Erfolgreiche Kooperation von Betriebsrat und Arbeitgeber** erfahren und erarbeiten Sie, wie Sie die konstruktive Zusammenarbeit als Strategie im Unternehmen fest verankern können. Dabei wird insbesondere die spezifische Dynamik von Konflikten analysiert, wie die Führungskultur in der Organisation.

Die Inhalte basieren auf einem mehrjährigen Forschungsprojekt, in dem die Erkenntnisse von Arbeitgebervertretern und Betriebsräten aus über 70 Unternehmen zusammengetragen wurden, um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu ermöglichen.



» **Erfolgreiche Kooperation von Betriebsrat und Arbeitgeber Auch bei kontroversen Standpunkten betriebliche Synergien erzeugen**

26.06.2018 - 28.06.2018 Heidelberg/Leimen

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch » **Betriebliche Mitbestimmung** gratis.

Teilnehmerstimme:



"Tolle Kombination aus fachlicher Vermittlung. Heranführen an heikle Themen und gute Balanceherstellung zwischen den Teilnehmern (Betriebsräte und Arbeitgeber)."

Praxistipp

Neuauflagen zum aktuellen SGB IX seit 01.01.2018



Betriebliches Eingliederungsmanagement

von Beseler, Lothar

Auflage: 7. Auflage, Februar 2018
Verlag: Rieder Verlag
ISBN: 978-3-945260-53-1
ISBN e-book: 978-3-945260-45-6
Preis: 19,50 € (e-book 13,99 €)

In diesem Buch geht es um eine besonders effektive Maßnahme des Gesundheitsmanagements, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Mit Hilfe des BEM soll eine bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden, neue Arbeitsunfähigkeit vermieden und der Arbeitsplatz gesichert werden (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Der Autor stellt die rechtlichen Voraussetzungen des BEM und seine Umsetzung im betrieblichen Alltag verständlich unter Beachtung der Änderungen des SGB IX zu 2018 dar.

» [Der direkte Link zum Buch ...](#)



BEM von A-Z - ein Praxishandbuch

von Althoff/Frobel/Klaesberg/Tinnefeld/de Wall-Kaplan

Auflage: 4. Auflage, Februar 2018
Verlag: Rieder Verlag
ISBN: 978-3-945260-64-7
Preis: 26,90 € (inkl. PDF)

Dieses Praxishandbuch bietet umfassend Hilfestellung zu vier Themenbereichen der betrieblichen Eingliederung:

1. Praktische Umsetzung/Implementierung des BEM
2. Einzelfallbetreuung/Casemanagement im BEM
3. BEM für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung
4. Schwerpunkte der bisherigen Rechtsprechung

» [Der direkte Link zum Buch ...](#)

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » [Rieder Verlags](#).

Aktuelle Seminare

NEU: » Die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung Was die EU-DSGVO und das BDSG-Neu für deutsche Betriebe bedeutet

14.05.2018 - 14.05.2018 Berlin
12.06.2018 - 12.06.2018 München
09.07.2018 - 09.07.2018 Dortmund
27.08.2018 - 27.08.2018 Hamburg
24.09.2018 - 24.09.2018 Frankfurt/Main

» [mehr Termine ...](#)

» **Demografie - Altern ist Zukunft!**

10.07.2018 - 13.07.2018 Dresden
16.10.2018 - 19.10.2018 Rantum/Sylt
27.11.2018 - 30.11.2018 Münster

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



» **Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis**
06.11.2018 - 07.11.2018 Frankfurt/Main

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement III Vertiefung rechtlicher und praktischer Fragen**
03.07.2018 - 06.07.2018 Feldafing/Starnb. See
16.10.2018 - 19.10.2018 Münster
04.12.2018 - 07.12.2018 Würzburg

Vorweggenommene Abmahnung - geht das?



Führungskräfte stehen unter ständigem Druck und werden täglich vor neue Herausforderungen gestellt. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten suchen einige Arbeitgeber nach immer neuen Methoden sich unliebsamer Führungskräfte zu entledigen. Eine Möglichkeit wird in einer vorweggenommenen Abmahnung gesehen. Was man genau darunter versteht und ob ein solche Vorgehensweise zulässig ist, damit beschäftigen wir uns in der Frage des Monats:

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Impressum & Kontakt

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:

admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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.



Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@personal.poko.de

» www.personal.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 09.04.2018

Nächste Ausgabe: 02.05.2018

Um die Bilder und Infografiken 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](#)