



INHALT

Frage des Monats

- » Was versteht man unter einer Ausgleichsabgabe im Sinne des Sozialgesetzbuches IX?

Schwerpunktthema

- » Mitbestimmungsrechte bei Mitarbeiterkontrolle

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Haften Arbeitgeber für Urlaubsanspruch?
- » II. Abmahnung wegen unhöflichen Verhaltens
- » III. Sind Arbeitnehmer bei Betriebsausflügen gesetzlich unfallversichert?
- » IV. Verhaltensbedingte Kündigung
- » V. Schadensersatz für Zahngold?
- » VI. Anspruch auf Unterlassung einer Betriebsänderung?

Wissenswertes

- » Die Arbeit an der Konfliktkultur

Praxistipp

- » Betriebsänderung

Inhouse-Service

- » Interkulturelle Kommunikation

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Beantwortung der Frage des Monats

- » Zu guter Letzt

Liebe Leserinnen, Liebe Leser,



Datenschutz im Betrieb ist ein wichtiger Aspekt bei der Frage, in welchem Rahmen Mitarbeiterkontrolle rechtlich überhaupt zulässig ist. Dies zeigt unser Schwerpunktbeitrag, der dabei die Mitbestimmungsrechte des BetrVG, auf die nicht häufig genug verwiesen werden kann, in den Mittelpunkt stellt.

"Dir ist schon klar, dass ich mich dann krankschreiben lasse?"

Rund um diesen Satz finden Sie in diesem Newsletter eine interessante Entscheidung des LAG Köln zum Thema verhaltensbedingte Kündigung. Verhaltensbedingte Kündigung lautet das Stichwort zu diesem Satz, unter dem Sie in diesem Newsletter eine interessante Entscheidung des LAG Köln finden.

Zu nicht genommenem Urlaub und entwendetem Zahngold finden Sie außerdem zwei spannende Entscheidungen zu Haftungsfragen im Arbeitsverhältnis.

Je mehr ein Betrieb aufkeimenden Konflikten aus dem Weg geht, umso unproduktiver ist er mittel- und langfristig. Ziel muss es also sein, mit Konflikten nutzbringend umzugehen und kraftzehrende Eskalationen zu vermeiden. So formuliert es Viva Fialka in ihrem Beitrag unter Wissenswertes und zeigt auf, wie die Arbeit an der Konfliktkultur und die Einführung eines Konfliktmanagementsystems beispielsweise aussehen könnte

Wer (beruflich) längere Zeit im Ausland oder aber auch in gewohnter Umgebung im interkulturellen Kontext tätig war, hat vermutlich die Erfahrung gemacht, dass sich bei der Arbeit in interkulturell zusammengesetzten oder international orientierten Teams neben Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz auch die Frage nach einer "interkulturellen Kompetenz" stellt. Dr. Christoph Przybilka, Spezialist in diesen Fragen, stellt im Inhouse-Service-Beitrag eine typische Szene aus diesem Bereich dar, die als Anknüpfungspunkt für weitere Handlungsoptionen dienen kann.

Herbstliche Grüße aus Münster,

Nicole Schmitz, Ass.jur.



P.S.: **Zukunft Personal** heißt Mitarbeiter und Kollegen finden, fördern, halten! Bei der gleichnamigen Messe war Poko auch dieses Jahr in Köln vor Ort, über 50 Jahre Poko-Erfahrung weiterzugeben und im Austausch mit Besuchern und Ausstellern weiter anzureichern. **Lohnenswert für alle Beteiligten!**

Was versteht man unter einer Ausgleichsabgabe im Sinne des Sozialgesetzbuches IX?

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

Schwerpunktthema

Mitarbeiterkontrolle durch Arbeitgeber und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats



von **Dr. Oliver Schar**
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

In den letzten zehn Jahren haben sich die technischen Möglichkeiten im Bereich der Überwachungstechnik in erheblichem Maße ausgeweitet. Die Allgegenwärtigkeit des Internets, die enorme Verbreitung von Smartphones mit winzigen, zugleich aber leistungsstarken Kameras, die umfassende Vernetzung sowie die permanente Verfügbarkeit aller gewünschten Informationen in der Cloud seien hier lediglich stichpunktartig genannt. In Anbetracht dessen ist es keine Überraschung, dass die damit in Zusammenhang stehenden Themen auch in der Öffentlichkeit immer stärker diskutiert werden. Hier sei nicht nur an den sogenannten NSA-Skandal erinnert, sondern auch an die zahlreichen, teilweise spektakulären Fälle von Überwachungsmaßnahmen im Arbeitsleben, beispielsweise im Einzelhandel, über die in den Medien intensiv berichtet worden ist.

Es liegt in der Natur der Sache, dass mit dem teilweise enormen Fortschritt der technischen Möglichkeiten - leider - auch Missbrauch einhergeht. Ungeachtet dessen offenbaren die technischen Errungenschaften Arbeitgebern natürlich auch zahlreiche Möglichkeiten, die neuen Techniken legal und gewinnbringend einsetzen zu können. Denn naturgemäß haben Arbeitgeber regelmäßig unter anderem ein erhebliches Interesse daran kontrollieren bzw. überwachen zu können, was in ihren Unternehmen vorgeht und ob, wie, wie lange und/oder wie gut die Mitarbeiter arbeiten.

An dieser Stelle soll es ausschließlich um die legalen Möglichkeiten des Einsatzes von Überwachungstechnik gehen. Vor diesem Hintergrund stellt sich gerade in Betrieben mit Betriebsräten für den Arbeitgeber daher regelmäßig die Frage, welche Rechte Betriebsräte bei der Einführung bzw. Durchführung von - jedenfalls grundsätzlich rechtlich zulässigen - Überwachungsmaßnahmen haben.

Die - jedenfalls für Arbeitgeber erfreuliche - Antwort dazu lautet zunächst: Der Betriebsrat verfügt nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) über keine speziellen Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen des Arbeitgebers im Rahmen der Mitarbeiterkontrolle. Allerdings sind vom Arbeitgeber die allgemeinen Vorschriften des Betriebsverfassungsrechts und die sich daraus ergebenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten, die auch bei der Kontrolle von Arbeitnehmern Anwendung finden.

In diesem Zusammenhang sind insbesondere vier Vorschriften zu nennen, die solche Rechte des Betriebsrats enthalten:

Allgemeiner Auskunftsanspruch gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG

Der Betriebsrat verfügt über den sog. allgemeinen Auskunftsanspruch gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG. Plant der Arbeitgeber, im Betrieb eine Maßnahme zur Mitarbeiterkontrolle einzuführen, ist er verpflichtet, dem Betriebsrat rechtzeitig und umfassend Auskunft über die Maßnahme zu erteilen. Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat auf dessen Verlangen die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Als Beispiel für eine solche Kontrollmaßnahme sei hier die Speicherung von Krankheitsdaten der Mitarbeiter durch den Arbeitgeber genannt.

Im Rahmen des § 80 Abs. 2 BetrVG geht es also nur um die Frage des Auskunftsanspruchs des Betriebsrats, nicht aber darum, dass der Betriebsrat auf die Kontrollmaßnahme unmittelbaren Einfluss nehmen kann.

Allgemeines Kontrollrecht gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG wacht der Betriebsrat unter anderem über die Durchführung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. In diesem Rahmen stehen dem Betriebsrat eigene Kontrollrechte zu.

Beispiel: Der Betriebsrat erhält von einem Arbeitnehmer den Hinweis, im Umkleideraum befinde sich plötzlich eine winzige Kamera in der Deckenverkleidung. Der Betriebsrat ist berechtigt, einem solchen Hinweis nachzugehen und den Umkleideraum auf das Vorhandensein einer Kamera zu kontrollieren.

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Arbeitnehmerverhalten und betriebliche Ordnung)

Dem Betriebsrat steht im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb zu.

Beispiel: Der Arbeitgeber möchte Torkontrollen einschließlich Taschenkontrollen einführen, um Diebstähle von Arbeitsmaterialien aufzudecken bzw. zu verhindern.

In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber die Kontrollmaßnahme nicht einfach selbständig einführen, sondern muss entweder mit dem Betriebsrat eine Einigung über das Thema erzielen oder - sofern eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zu Stande kommt - die Einigungsstelle anrufen.

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Technische Überwachung)

Das entsprechende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats muss der Arbeitgeber auch bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen beachten, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Das Gesetz bezieht sich dem Wortlaut nach zwar „nur“ auf solche technische Einrichtungen, die zur Überwachung bestimmt sind. Die Rechtsprechung hat den Anwendungsbereich der Vorschrift aber insoweit deutlich ausgeweitet, dass die bloße - auch nur theoretische - Geeignetheit einer Maßnahme zur Überwachung bereits das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 BetrVG auslöst.

Beispiel: Der Arbeitgeber möchte den Betriebsparkplatz mit einer Kamera überwachen, um Vandalismus an den Dienstfahrzeugen zu vermeiden bzw. aufzuklären.

In dem vorgenannten Beispiel erfasst eine solche Kamera auf dem Parkplatz regelmäßig auch die Ankunft auf dem Betriebsgelände sowie dessen Verlassen seitens der Mitarbeiter, so dass der Arbeitgeber – als Nebeneffekt der Kameraüberwachung – zugleich Rückschlüsse auf die Arbeitszeiten der Mitarbeiter ziehen kann. Obwohl dies nicht die eigentliche Intention des Arbeitgebers beim Anbringen der Parkplatzkamera ist benötigt dieser dafür eine Einigung mit dem Betriebsrat oder – soweit eine Einigung nicht gelingt – einen entsprechenden Spruch der Einigungsstelle.

Detaillierte Informationen darüber, welche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats Arbeitgeber bei Kontrollmaßnahmen zu beachten haben, sowie zu vielen weiteren Aspekten im Bereich von Mitarbeiterkontrolle und Datenschutz am Arbeitsplatz erhalten Sie bei der folgenden Veranstaltung:

Symposium: Mitarbeiterkontrolle und Datenschutz am Arbeitsplatz
Datenschutz in der Kritik - Wirksame Lösungen initiieren und umsetzen

25.11.2014 - 26.11.2014 Frankfurt/Main

Aktuelle Entscheidungen

I. Haften Arbeitgeber für Urlaubsanspruch?



Arbeitgeber müssen den Urlaubsanspruch von sich aus erfüllen. Unterlassen sie dies und verfällt der Urlaub deshalb nach BUrlG, kann der Arbeitnehmer Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub bzw. einer Abgeltung des Ersatzurlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen, selbst wenn er vor Verfall des Urlaubsanspruchs keinen Urlaub beantragt hat.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12. Juni 2014 - 21 Sa 221/14; nicht rechtskräftig

Der Fall:

Der Kläger war bei dem Beklagten beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte er unter Anderem die Abgeltung seines Urlaubs für das Jahr 2012. Diesen hatte der Beklagte nicht gewährt, der Kläger aber auch zuvor nicht geltend gemacht.

Die Lösung:

Die Klage hatte beim LAG Erfolg. Der Kläger hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Abgeltung des 2012 nicht gewährten Urlaubs.

Arbeitgeber müssen den Urlaubsanspruch nach dem BUrlG ebenso wie den Anspruch auf Ruhepausen und Ruhezeiten nach dem ArbZG von sich aus erfüllen. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht nach und verfällt der Urlaubsanspruch deshalb nach Ablauf des Übertragungszeitraums, so haben sie gegebenenfalls Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubs zu leisten bzw. diesen Ersatzurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Der Arbeitnehmer muss den Urlaubsanspruch auch nicht rechtzeitig geltend machen, um den Arbeitgeber in Verzug zu setzen. Nach diesen Grundsätzen muss der Beklagte den nicht gewährten Urlaub abgelden, da er seine Verpflichtung, den Urlaub zu erteilen, schuldhaft verletzt hat.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung widerspricht langjähriger Rechtsprechung des BAG (vgl. statt aller BAG, Urteile vom 15. September 2011 - 8 AZR 846/09, 14. Mai 2013 - 9 AZR 760/11 – und 6. August 2013 - 9 AZR 956/11).

Nach Auffassung des BAG verfällt Urlaub, sofern er nicht spätestens bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums genommen worden ist. Schadensersatz, statt des Urlaubs, kann der Arbeitnehmer nur verlangen, wenn er den Arbeitgeber in Verzug gesetzt, also erfolglos um Urlaub für bestimmte Zeiträume gebeten hat.

Übrigens: Will der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis Urlaub nehmen, muss er arbeits- bzw. urlaubsfähig sein. Ist er krank, kann er keinen Urlaub nehmen. Verlangt er gleichwohl Urlaub für einen bestimmten Zeitraum, so kann er damit den Arbeitgeber nicht in

Verzug setzen; der Urlaubsanspruch wandelt sich dann also nicht in einen Schadensersatzanspruch um (vgl. BAG, Urteil vom 18. März 2014 - 9 AZR 669/12).

Beachte aber: Ist das Arbeitsverhältnis beendet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Geld unabhängig davon, ob er arbeitsfähig ist oder nicht. Der Anspruch entsteht mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses und kann Verfallfristen unterliegen. Wird der Anspruch in diesen Fällen also nicht rechtzeitig geltend gemacht, so kann er verfallen (vgl. BAG, Urteil vom 8. April 2014 - 9 AZR 550/12).

Seminartipp:

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

24.11.2014 - 25.11.2014 Speyer

23.03.2015 - 24.03.2015 Hamburg

08.06.2015 - 09.06.2015 Münster

28.09.2015 - 29.09.2015 Stuttgart

03.12.2015 - 04.12.2015 Koblenz

II. Abmahnung wegen unhöflichen Verhaltens



Verhalten sich Arbeitnehmer unfreundlich gegenüber Kunden des Arbeitgebers, so kann dies eine Abmahnung rechtfertigen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 20. Mai 2014 - 2 Sa 17/14

Der Fall:

Der Kläger ist seit 2001 bei der Beklagten als Berufs- und Ausbildungsberater beschäftigt. Ein angehender Handwerksmeister erkundigte sich bei ihm in einer Mail, wie, wo und bei wem er sich zu einer mündlichen Ergänzungsprüfung anmelden könne. Der Kläger antwortete wie folgt: "Hallo Herr S., es dürfte eigentlich selbstverständlich sein, dass man sich dort anmeldet wo man sich auch zur schriftlichen Prüfung angemeldet hat. Das Anmeldungen nicht auf Zuruf erfolgen können, sollte ebenfalls klar sein. (...)"

Der Kunde beschwerte sich daraufhin über den unfreundlichen Ton der E-Mail. Daraufhin schrieb der Kläger an den Kunden: "vielleicht sollten Sie sich einmal hier an meinen Platz setzen und die nervigen Anrufe der angehenden Meister beantworten. Selbst wenn die I... den Hinweis auf den Formularen verwenden würde, die meisten von Ihnen lesen es ja leider nicht einmal. (...) Nach heute mittlerweile ca. 20 Anrufen von angehenden Meistern bleibt die Freundlichkeit einfach aus. (...)"

Aufgrund der negativen Bewertung des Kunden forschte die Beklagte nach und erteilte dem Kläger wegen des unfreundlichen Verhaltens eine Abmahnung. Der Kläger verlangt die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Die Abmahnung erfolgte zu Recht.

Das LAG weist darauf hin, dass Arbeitnehmer die Entfernung einer Abmahnung verlangen, können, wenn

- diese inhaltlich unbestimmt ist ((vgl. BAG, Urteile vom 19. April 2012 - 2 AZR 258/11 und 9. August 1984 - 2 AZR 400/83),
- unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält,
- auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht (vgl. LAG Köln, Urteil vom 17. Januar 2007 - 7 Sa 526/06),
- den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt (Abmahnung

wegen "Kleinigkeiten", wo auch eine Ermahnung oder ein Kritikgespräch ausreichend gewesen wäre) oder

- das schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte entfallen ist (vgl. BAG, Urteil vom 19. Juli 2012 - 2 AZR 782/11).

Alle diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt.

Der Kläger hat sich mit den unfreundlichen E-Mails arbeitsvertragswidrig verhalten. Zu seinen Aufgaben gehört unter Anderem die Beratung von Auszubildenden und Betrieben. Um diese Aufgabe ordnungsgemäß erledigen zu können, muss er mit Dritten kommunizieren. Unfreundliches Verhalten gegenüber Kunden entspricht nicht den Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag und kann auch das Ansehen der Beklagten in der Öffentlichkeit beeinflussen. Die Abmahnung ist auch nicht unverhältnismäßig, zumal es sich bei dem Fehlverhalten des Klägers nicht um einen einmaligen "Ausrutscher" handelt und die E-Mail - anders als bei Telefonaten - nicht spontan verfasst worden ist. Der Kläger hatte also genügend Zeit, sich eine Antwort zu überlegen, Formulierungen zu überprüfen und gegebenenfalls zu berichtigen.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Wer als Arbeitnehmer mit Kunden arbeitet, hat sich service- und dienstleistungsorientiert zu verhalten. Ohne Kunden steht die Existenz des Arbeitgebers und letztendlich auch der Arbeitsplatz des Klägers auf dem Spiel. "Der Kunde ist grundsätzlich König". Dies gilt bzw. sollte auch für den öffentlichen Dienst gelten. Das Verhalten des Klägers zeigt, dass er diese Verpflichtung (noch) nicht verinnerlicht hat. Im Wiederholungsfall droht dem Kläger zu Recht die Kündigung.

Seminartipp:

» **Leistungsmängel und Fehlzeiten - Kompetentes Verhalten im Umgang mit sogenannten "Low Performern"**

27.11.2014 - 28.11.2014 Hamburg

07.05.2015 - 08.05.2015 Rothenburg o. d. Tauber

03.09.2015 - 04.09.2015 Dortmund

19.11.2015 - 20.11.2015 Hannover

III. Sind Arbeitnehmer bei Betriebsausflügen gesetzlich unfallversichert?



Betriebsausflüge und andere betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen sind nur dann vom Unfallversicherungsschutz umfasst, wenn sie allen Beschäftigten des Unternehmens offenstehen. Ein betrieblicher Ausflug einer kleinen Gruppe von Mitarbeitern ist hingegen nicht versichert.

Hessisches LSG, Urteil vom 29. April 2014 - L 3 U 125/13

Der Fall:

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin einen "Arbeitsunfall" erlitten hat, für den die beklagte Berufsgenossenschaft eintrittspflichtig ist. Die Klägerin ist Angestellte der Deutschen Rentenversicherung Hessen, die etwa 2.350 Mitarbeiter beschäftigt. Zusätzlich zum Weihnachtsumtrunk der Dienststelle der Klägerin (ca. 230 beschäftigte Mitarbeiter) war es den Unterabteilungen gestattet, eigene Weihnachtsfeiern während der Dienstzeit zu organisieren. Die Abteilung der Klägerin (dort sind 13 Mitarbeiter beschäftigt) führte eine Wanderung durch, an der 10 Mitarbeiter teilnahmen. Bei diesem Ausflug stürzte die Klägerin und verletzte sich an Ellenbogen und Handgelenk.

Die Lösung:

Die Klage hatte beim LSG keinen Erfolg. Die Berufsgenossenschaft musste den Sturz der Klägerin auf dem Wanderausflug nicht als Arbeitsunfall anerkennen.

Arbeitsunfälle sind nach § 8 SGB VII Unfälle von Beschäftigten infolge der versicherten Tätigkeit.

- Hiernach sind Arbeitnehmer auf jeden Fall während ihrer Arbeit gesetzlich unfallversichert.
- Der Unfallversicherungsschutz kann auch bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen bestehen, selbst wenn die Teilnahme daran freiwillig ist. Denn solche Veranstaltungen können der versicherten Tätigkeit zugerechnet werden, auch weil sie den Zusammenhalt in der Belegschaft und mit der Unternehmensführung fördern können.
- Diese Ausweitung des Versicherungsschutzes ist aber auf die Fälle zu begrenzen, wo die Veranstaltung von der Unternehmensleitung als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung angesehen wird und allen Beschäftigten offensteht. Bei großen Betrieben kann an die Stelle des Gesamtbetriebs auch eine einzelne Abteilung treten.
- Eine Veranstaltung der Unterabteilung der Dienststelle (13 von 230 Mitarbeitern) genügt diesen Voraussetzungen nicht.

IV. Verhaltensbedingte Kündigung



Arbeitnehmer dürfen eine Krankheit grundsätzlich nicht als "Druckmittel" einsetzen, um den Arbeitgeber zu einem von ihnen gewünschten Verhalten zu veranlassen. Nicht immer rechtfertigt ein solches Verhalten aber eine Kündigung.

LAG Köln, Urteil vom 29. Januar 2014 - 5 Sa 631/13

Der Fall:

Die Klägerin war 2012 wegen eines sogenannten Tennisarms arbeitsunfähig erkrankt. Ende Oktober 2012 nahm sie ihre Arbeit wieder auf und erhielt die Anweisung, etwa 4 Wochen später in der Registratur als Krankenvertretung zu arbeiten. Daraufhin erklärte sie, dass sie Schmerzen im Arm habe und deshalb in der Registratur nicht arbeiten könne. Sie soll in einem Personalgespräch gegenüber ihrem Vorgesetzten erklärt haben: "Dir ist schon klar, dass ich mich dann krankschreiben lasse?" Die Arbeitgeberin blieb bei der Weisung. Nach zwei Arbeitstagen in der Registratur legte die Klägerin eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Zeitraum vom 27.11. bis zum 14.12.2012 vor. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

Die Lösung:

Die Kündigungsschutzklage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Die Kündigung ist unwirksam; das Arbeitsverhältnis besteht fort.

- Zwar ist bereits die Ankündigung einer zukünftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung durch den Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber einem Verlangen des Arbeitnehmers nicht entsprechen sollte, ohne Rücksicht auf eine später tatsächlich auftretende Krankheit an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur

außerordentlichen Kündigung abzugeben.

- Auch wenn ein objektiv erkrankter Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach Ablehnung eines kurzfristig gestellten Urlaubsgesuchs darauf hinweist, "dann sei er eben krank", schließt dies eine Pflichtverletzung nicht aus. Denn auch bei tatsächlich bestehender Erkrankung ist es dem Arbeitnehmer nicht erlaubt, die Krankheit und ein sich daraus ergebendes Recht, der Arbeit fern zu bleiben, gegenüber dem Arbeitgeber quasi als "Druckmittel" einzusetzen.
- Etwas anderes gilt aber, wenn der objektiv erkrankte Arbeitnehmer davon ausgeht, dass sich die schon bestehende Krankheit im Fall der Ablehnung seines Begehrens verschlimmert. In einem solchen Fall kann nicht ohne weiteres fehlender Arbeitswille unterstellt werden.
- Die behauptete Äußerung der Klägerin mag daher "unglücklich" und "ungeschickt" gewesen sein, war aber nicht pflichtwidrig, rechtfertigt jedenfalls nicht ohne vorherige Abmahnung eine außerordentliche Kündigung.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung des LAG ist zuzustimmen. Sie entspricht der Rechtsprechung des BAG. Das BAG (vgl. Urteil vom 12. März 2009 - 2 AZR 251/07) hat festgestellt,

- dass die Ankündigung einer zukünftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung durch den Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber einem unberechtigten Verlangen auf Gewährung von Urlaub nicht entsprechen sollte, regelmäßig ohne Rücksicht auf eine später tatsächlich auftretende Krankheit an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben.
- War der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Ankündigung bereits objektiv erkrankt, ohne dies dem Arbeitgeber zu offenbaren, scheidet eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers zwar nicht von vorneherein aus. Eine mit der Erklärung und dem damit auf den Arbeitgeber ausgeübten Druck verbundene Störung des Vertrauensverhältnisses wiegt dann aber regelmäßig weniger schwer. In einem solchen Fall kann nicht ohne Weiteres von einer erheblichen, eine außerordentliche Kündigung rechtfertigenden Pflichtverletzung ausgegangen werden.

Unter Berücksichtigung dessen mag das Verhalten der Klägerin pflichtwidrig gewesen sein; ohne vorherige einschlägige Abmahnung rechtfertigt es jedoch nicht die außerordentliche bzw. ordentliche Kündigung. Denn die Klägerin hat die vermeintliche Äußerung nicht getan, um Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, die "Versetzung" rückgängig zu machen, sondern allenfalls bekundet, in der Registratur könne sie wegen des nicht ausgeheilten Tennisarms nicht arbeiten.

Seminartipp:

» **Update Arbeitsrecht - Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht**

22.04.2015 - 22.04.2015 Koblenz
17.06.2015 - 17.06.2015 Heidelberg/Leimen
09.09.2015 - 09.09.2015 Düsseldorf
13.11.2015 - 13.11.2015 Bremen

V. Schadensersatz für Zahngold?



Nehmen Beschäftigte Edelmetallrückstände aus der Kremationsasche an sich, kann der Arbeitgeber die Herausgabe, oder, wenn diese wegen Verkaufs unmöglich ist, Schadensersatz verlangen. In entsprechender Anwendung des Auftragsrechts sind die Arbeitnehmer nach § 667 BGB dazu verpflichtet.

BAG, Urteil vom 21. August 2014 - 8 AZR 655/13

Der Fall:

Die Klägerin betrieb bis Ende 2009 ein Krematorium. Seit 2010 wird dieses von einer Tochtergesellschaft betrieben. Der Beklagte war von 1995 bis Oktober 2010 in dem Krematorium beschäftigt; jedenfalls bis Mai 2005 bediente er die Einäscherungsanlage.

Arbeitnehmer, die mit Einäscherungen betraut waren, mussten die Aschereste im Anschluss an die Einäscherung auf Edelmetalle und Implantate untersuchen sowie Zahngold und sonstiges Gold in ein dafür vorgesehenes Tresorbehältnis legen. Der Beklagte war unter anderem für die Entleerung des Tresorbehältnisses zuständig. Er verwahrte den Schlüssel des Behältnisses sowie das Entnahme-Aufzeichnungsbuch. Die Klägerin wies den Beklagten schriftlich darauf hin, dass Wertgegenstände wie Schmuck, Gold und sonstige wertvolle Materialien den Einäscherungsrückständen nicht entnommen werden dürften. Komme es zu einschlägigen Vorfällen, an denen der Beklagte beteiligt sei, werde das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt und Strafanzeige erstattet.

Im Zuge eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens wegen schweren Bandendiebstahls, Störung der Totenruhe und Verwahrungsbruch zeigten Videoaufnahmen, dass Beschäftigte die Asche der Verstorbenen gezielt nach Gegenständen durchsuchten. Bei Hausdurchsuchungen wurden Zahngold aus Kremierungsrückständen und erhebliche Geldbeträge gefunden, sowie in der gemeinsamen Wohnung des Beklagten und seiner Lebensgefährtin Unterlagen über Verkäufe von Edelmetall. Die Arbeitgeberin kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis des Beklagten fristlos. Eine hiergegen erhobene Klage blieb erfolglos. Nun verlangte die Arbeitgeberin im Wege des Schadensersatzes den Erlös für den Zeitraum von 2003 bis 2009.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG hat ihr in Höhe von 255.610,41 Euro stattgegeben. Auf die Revision des Beklagten hat das BAG den Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird nun zu prüfen haben, ob der neue oder der alte Betreiber des Krematoriums Anspruch auf Schadensersatz hat.

Jedenfalls, so das BAG, steht dem Arbeitgeber grundsätzlich ein Schadensersatzanspruch zu. Dieser Anspruch ergibt sich in entsprechender Anwendung des § 667 BGB. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber nicht Eigentümer des Zahngoldes geworden ist.

Hinweis für die Praxis:

In § 667 BGB heißt es wie folgt: "Der Beauftragte ist verpflichtet, dem Auftraggeber alles, was er zur Ausführung des Auftrags erhält und was er aus der Geschäftsbesorgung erlangt, herauszugeben."

In entsprechender Anwendung dieser Vorschrift muss ein Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner Tätigkeit etwas erlangt, dieses auf Verlangen des Arbeitgebers herausgeben. Ob Berechtigter der bisherige oder der neue Betreiber des Krematoriums ist (§ 613 a BGB - Betriebsübergang), wird das LAG zu klären haben. Jedenfalls sind die Herausgabeansprüche alle bis 2009, also bis zum Betriebsübergang entstanden. Ob der Schadensersatzanspruch auf den Betriebserwerber übergegangen ist, könnte auch von der

Gestaltung des Übernahmevertrages abhängen. Insoweit bleibt die Begründung des BAG abzuwarten.

Wichtig könnte diese Entscheidung in den Fällen sein, wo Arbeitnehmer von Kunden ein "Trinkgeld" erhalten (Bsp.: Toilettenreinigungskräfte, Kellner im Gastronomiegewerbe, Frieseure). Würde man auch auf diese Fälle § 667 BGB analog anwenden, müssten die Arbeitnehmer die Trinkgelder auf Verlangen des Arbeitgebers herausgeben. Ich denke aber, dass es gute Gründe gibt, hier § 667 BGB nicht anzuwenden. Denn der Kunde gibt ein "Trinkgeld" nicht etwa, um den Arbeitgeber zu "belohnen", sondern allein deshalb, weil der Arbeitnehmer offensichtlich eine besonders gute Dienstleistung erbracht hat. Rechtsprechung des BAG zu diesen Fällen existiert aber noch nicht.

VI. Anspruch auf Unterlassung einer Betriebsänderung?



Ein möglicher Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung einer Betriebsänderung bis zum Versuch eines Interessenausgleichs dient nur der Sicherung seines Anspruchs aus den §§ 111, 112 BetrVG auf Verhandlungen über einen Interessenausgleich, rechtfertigt aber nicht unbedingt die Untersagung der weiteren Durchführung der Betriebsänderung. Durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung können deshalb nur solche Maßnahmen des Arbeitgebers untersagt werden, die den Verhandlungsanspruch des Betriebsrats rechtlich oder faktisch beeinträchtigen können.

Der Fall:

Der Betriebsrat verlangt mit dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung die Unterlassung des Einsatzes von 20 der insgesamt 323 Arbeitnehmer des Unternehmens an einem neuen Standort. Grund für die Umsetzung war eine vom Arbeitgeber beabsichtigte Zusammenlegung von zwei bisherigen Standorten.

Die Lösung:

Der Antrag des Betriebsrats hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg.

- Der Betriebsrat hat zwar grundsätzlich aus §§ 111, 112 BetrVG einen Anspruch auf Verhandlungen über einen Interessenausgleich, wenn zwei Betriebsteile zusammengelegt werden sollen und dies eine Betriebsänderung darstellt. Diese Verhandlungen müssen notfalls noch in der Einigungsstelle geführt werden.
- Ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats kommt jedoch nur hinsichtlich solcher Maßnahmen in Betracht, die rechtlich oder faktisch nicht mehr umkehrbar sind und damit den Verhandlungsanspruch des Betriebsrats gefährden.

Hinweis für die Praxis:

Da für einstweilige Verfügungsverfahren das BAG nicht zuständig ist, entscheiden letztendlich die Landesarbeitsgerichte.

- Mittlerweile sind die meisten Landesarbeitsgerichte der Auffassung, dass ein grundsätzlicher Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gerichtet auf Unterlassung der Durchführung der geplanten Betriebsänderung besteht, um den Verhandlungsanspruch des Betriebsrats nicht faktisch wertlos werden zu lassen.
- Der Arbeitgeber kann in Fällen der Betriebsänderung zwar nicht verpflichtet werden, einen Interessenausgleich abzuschließen (dieser ist nämlich im Gegensatz zum Sozialplan weder erzwingbar noch nachholbar); er ist aber verpflichtet, einen Interessenausgleich durch Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu versuchen und zwar bis hin zur Anrufung der Einigungsstelle.
- Allerdings kann nur ein Verhalten des Arbeitgebers vorläufig untersagt werden, welches diesen Verhandlungsanspruch des Betriebsrats entwerten würde. Dies ist bei einer - rückgängig zu machenden - Versetzung von wenigen Arbeitnehmern an eine andere Betriebsstätte nicht der Fall.
- Hätte der Arbeitgeber begonnen, Maschinen abzubauen und in das andere Werk zu verlagern und hätte er alle von der beabsichtigten Zusammenlegung betroffenen Arbeitnehmer an den anderen Standort versetzt, hätte das LAG voraussichtlich anders entschieden. Gleiches wird etwa im Fall der beabsichtigten Betriebsschließung gelten, wenn der Arbeitgeber bereits Kündigungen plant (etwa Anhörungsverfahren im Sinne von § 102 BetrVG eingeleitet hat).

Seminartipp:

» **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte II -**

04.12.2014 - 05.12.2014 Dortmund
12.03.2015 - 13.03.2015 Koblenz
07.05.2015 - 08.05.2015 Würzburg
08.07.2015 - 09.07.2015 Hamburg
07.09.2015 - 08.09.2015 Düsseldorf
12.10.2015 - 13.10.2015 Berlin
03.12.2015 - 04.12.2015 Frankfurt/Main

Wissenswertes

Die Arbeit an der Konfliktkultur und das Konfliktmanagement-System



von **Viva Fialka**

Führungskrafttrainerin und Coach

Einen Betrieb - oder ein Leben - ohne Meinungsverschiedenheiten und Konflikte führen zu wollen wäre eine Utopie. Nicht nur das: Je mehr ein Betrieb aufkeimenden Konflikten aus dem Weg geht, umso unproduktiver ist er mittel- und langfristig. Andererseits entstehen vielen Betrieben immense Konfliktkosten durch aufwändige Klärungsprozesse, erhöhte Fehlzeiten und Fluktuationen. Ziel muss also sein, mit Konflikten nutzenbringend umzugehen und kraftzehrende Eskalationen zu vermeiden.

Dieses Ziel zu erreichen kann auf einer **individuellen Ebene** stattfinden, indem sich Menschen gleicher oder verschiedener Ebenen aufgrund unterschiedlicher Persönlichkeitsstrukturen und Verhaltensweisen über einen für beide Seiten gangbaren Weg auseinandersetzen. Bei geringer erfolgter Eskalation gelingt dies ohne Hilfe von außen, bei weiter fortgeschrittener Eskalation kann die HR-Abteilung als Mediator tätig werden oder einen solchen vermitteln.

Für einen produktiven Umgang mit Unstimmigkeiten im Denken, Fühlen und Handeln tragen Führungskräfte eine wesentliche Verantwortung, z. B. indem sie den persönlichen Eigenarten der Mitarbeiter/innen mit Respekt und Lösungsorientierung begegnen. Auch Rollen proaktiv zu klären, bevor Konfusionen und gekränkte Erwartungen in der Zusammenarbeit den Alltag bestimmen, trägt zu einem konstruktiven Miteinander bei. Bei Fehlern in der Aufgabenerledigung nach Unklarheiten im Prozessablauf zu suchen statt mit Schuldzuweisungen zu demotivieren, unterstützt das Lernen und Verbessern für die Zukunft. Ein guter Umgang mit Konflikten ist damit ein wesentliches Element der so genannten "**Lernenden Organisation**".

Auf einer Skala zwischen Konfliktscheu und Streitlust ist eine gewisse Konfliktfestigkeit, d. h. eine Ruhe, Unerschrockenheit und Streben nach Problemlösungen für Betriebe die förderlichste Haltung.

Dies nicht der Beliebigkeit oder den mitarbeitenden Individuen zu überlassen kann sich die HR-Abteilung zur Aufgabe machen. Ein Bündel von Maßnahmen, einzeln oder durch die Implementierung eines systematischen Konfliktmanagementsystems, kann hier die Entstehung einer produktiven Konfliktkultur und die Reduzierung von Konfliktkosten gezielt unterstützen.

Und so könnte die Arbeit an der Konfliktkultur und die Einführung eines Konfliktmanagementsystems beispielsweise aussehen:

Eine Maßnahme könnte z. B. sein, bei der Mitarbeiterauswahl wie bei allen Beurteilungsverfahren und strukturierten Feedbacks die Kriterien "Konfliktfestigkeit", "Kooperationsfähigkeit" oder "Verträglichkeit" anzusetzen und mit geeigneten Indikatoren zu verknüpfen. Für die Entscheidung über die Besetzung von Führungspositionen sollte dieser Wert besonders hoch ausfallen.

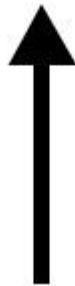
Ein Kummerkasten und/oder Briefkasten für Verbesserungsvorschläge bietet Mitarbeiter/innen Gelegenheit, sich unbürokratisch zu entlasten.

Regelmäßige Workshops zur Reflexion und Identifikation von Herausforderungen und potenziellen Problemen sowie die kontinuierliche Auswertung von Personalkennzahlen zu Fluktuation und Krankheit sind weitere geeignete Signalverfahren. Konfliktfestigkeit und Konfliktmanagementkompetenzen zu schulen sollte fester, regelmäßig aufzufrischender Bestandteil der Personalentwicklung sein.

Den gezielten lösungsorientierten Umgang mit auftauchenden Konflikten befördert ein institutionalisiertes strategisches Vorgehen ("Konfliktmanagementsystem"). Für welches Modell sich ein Betrieb entscheidet ist je nach Branche, Betriebsgröße und bisherigen Strukturen und Erfahrungen unterschiedlich und der HR-Bereich als federführende Instanz sollte die obere Führungsebene, wie auch den Betriebsrat, bei der Konzeptentwicklung und Implementierung einbeziehen.

Die Modelle reichen vom Konfliktlotsenmodell über das Kommissionsmodell bis hin zu einem Projekt zur Schaffung einer "Konflikt- und Verantwortungskultur durch Dialog". Unterstützende Anlaufstellen können sein die Personalabteilung, eine Ombudsstelle, der Betriebsrat, interne oder externe Coaches, Mediatoren.

Ein Stufenmodell kann das Vorgehen z. B. wie folgt regeln, wobei die Kriterien für das Beschreiten der nächsten Stufe sehr nachvollziehbar definiert sein müssen:



- Machtentscheidung
- Juristische Klärung
- Externe Mediation
- Interne Mediation
- Einbeziehung von Konflikthanlaufstellen
- Klärung durch den Vorgesetzten
- Klärung im Team
- Klärung durch die Beteiligten

Ziel ist, mehr Transparenz über verschiedene Anlaufstellen zu schaffen und genau zu beschreiben, in welcher Situation es welche Art von Hilfe gibt.

Ein guter Konfliktlösungsprozess stärkt die einzelnen Mitarbeiter in ihrer Persönlichkeit und leistet gleichzeitig einen wertvollen Beitrag zur Unternehmenskultur.

Bitte beachten Sie unsere Modulreihe:

Mediation im Betrieb
Weiterbildung zum Berater im systematischen
Konfliktmanagement

Veranstaltungsreihe 2015/2016:

15.09.2015 - 17.09.2015 Berlin
24.11.2015 - 26.11.2015 Hamburg
26.01.2016 - 28.01.2016 Berlin
15.03.2016 - 17.03.2016 Hamburg

Bitte beachten Sie unser Inhouse-Seminar:

Konflikte kompetent lösen
Erfolgreiches Konfliktmanagement durch konstruktive
Gesprächsführung

Praxistipp

Betriebsänderung



Wulfhard Göttling

Auflage: 1. Auflage, August 2014

Seitenzahl: 202

Ausgabe: kartoniert

Verlag: Rieder Verlag

ISBN: 978-3-945260-02-9

Preis: 19,50 Euro

Unternehmen sehen sich nicht selten mit der Notwendigkeit konfrontiert, Betriebe, Betriebsabläufe, Personal und bisherige Arbeitsorganisationen wechselnden wirtschaftlichen Gegebenheiten anzupassen. Die dann oft erforderlichen einschneidenden unternehmerischen Maßnahmen, die bis zur Stilllegung oder Teilstillegung führen können, ziehen tiefgreifende organisatorische Änderungen nach sich, deren Umsetzung mit rechtlichen und praktischen Schwierigkeiten verbunden ist.

Der Autor gibt eine praxisnahe und verständliche Darstellung sowohl von der Planung als auch von der Durchführung einer Betriebsänderung und dem damit verbundenen Spannungsfeld zwischen unternehmerischer Freiheit einerseits und der Beachtung kollektiver und individueller Interessen und Rechte der Belegschaft und der Arbeitnehmervertretung andererseits.

Erläutert werden neben den juristischen Grundlagen die rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten, die dem Unternehmen und dem Betriebsrat zur Verfügung stehen, um tragfähige und zumutbare Lösungen für alle Beteiligten zu schaffen. Der Autor gibt Anleitungen zur Gestaltung von Interessenausgleich, Sozialplan und Aufhebungsverträgen. Daneben werden die Auswirkungen der Betriebsänderung auf den einzelnen Arbeitsvertrag und die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit beschrieben.

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

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

Inhouse-Service

Interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit



von **Dr. C. Przybilka**
Diplom-Pädagoge, Berater

"Globalisierung", "Global Player", "Global Village", "Multi-Kulti", "Joint Venture", "Diversity Management" und "Global Mergers" - Internationalität verändert Arbeitsplätze und den täglichen Umgang miteinander. Der Erfolg von Kommunikations- und Kooperationsformen im Rahmen z.B. eines interkulturell zusammengesetzten oder international orientierten Teams hängt daher ganz entscheidend davon ab, inwieweit sie in den Rahmen des kulturell-gesellschaftlichen Wertekanons der Beteiligten passen und damit auch für diese akzeptabel sind.

Neben Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz stellt sich somit auch

die Frage nach einer "interkulturellen Kompetenz". Wer (beruflich) längere Zeit im Ausland oder aber auch in gewohnter Umgebung im interkulturellen Kontext tätig war, hat vermutlich mehr oder weniger drastisch diese Unterschiedlichkeit am eigenen Leib erfahren. Die möglicherweise damit einhergehende persönliche Verunsicherung, bekannt als "Kulturschock", reicht - je nach individueller Verfassung und Gesamtsituation - von Irritation bis hin zu (latenter) Aggression oder Verweigerung der Zusammenarbeit.

Individuelles Verhalten, das vor dem Hintergrund der eigenen Werte- und Erfahrungswelt zunächst einmal befremdlich bzw. unangemessen oder gar unlogisch erscheint, wird jedoch dann verständlich und auch bis zu einem gewissen Grad akzeptabel, wenn man es nicht per se oder aus nur eigener Perspektive vorschnell als gut oder schlecht bewertet.

Schauen wir uns einmal eine typische Szene an:

Antrittsbesuch eines deutschen "Expatriate" zwei Tage nach Ankunft im Gastland bei seinem künftigen asiatischen Kollegen, der als Direktor der F&E-Abteilung sein Ansprechpartner sein wird.

Schon nach wenigen Minuten bemerkt Dr. Schmidt, dass seine Ungeduld während des Gesprächs stetig wächst: Nichts gegen "Small Talk", auch er möchte ja nicht "mit der Tür ins Haus fallen", aber die wiederholten Fragen nach seinem Befinden und seiner Familie - inzwischen wird von einem "Faktotum" die dritte Tasse Tee eingegossen - beunruhigen ihn langsam. Neben einigen unendlich langen und peinlichen Gesprächspausen noch kein einziges Wort über die künftige Arbeit, und seine wiederholten Versuche, über das Forschungsprojekt zu reden, der eigentliche Grund seines Aufenthalts, verpuffen in einem Nebel von Belanglosigkeiten und überheblicher Fürsorge, die Schmidt langsam als Anmaßung empfindet, auch wenn Herr M. ein paar Jahre älter sein mag als er. Wenn das mal gut geht.

Die kulturellen Unterschiedlichkeiten, die in dieser Szene die Kommunikation erschwert bzw. gar gestört haben, lassen sich folgendermaßen beschreiben:

- Der einheimische Direktor definiert seine Rolle (eher beziehungsorientiert!) als fürsorglicher Gastgeber, der auch im Sinne des Senioritätsprinzips in einer deutlich höheren hierarchischen Position sich um den Gast kümmert, aber auch entsprechenden Respekt verlangt. Dr. Schmidt hingegen definiert seine Rolle (eher sachorientiert!) als gleichberechtigter Arbeitskollege, der im Sinne des Leistungsprinzips wissenschaftliche Qualifikation aufweist und sich daher die patriarchalische Anmaßung des Direktors als unangemessene "Herrschaftstechnik" verbittet.
- Beide Male scheitert der Versuch einer erfolgreichen Kontaktaufnahme, da die Wege der Beteiligten unterschiedlich sind: nämlich einerseits primär über die persönliche Beziehung, andererseits primär über die gemeinsame Sache.

Es gibt nun eine Fülle sogenannter "Critical Incidents" aus dem Alltag internationaler Zusammenarbeit, die kulturelle Unterschiedlichkeiten des privaten und/oder beruflichen Umgangs aufzeigen.

Die hier am Beispiel des Kommunikationsverhaltens geschilderte Unterschiedlichkeit stellt nur eine, allerdings ganz zentrale, Dimension interkultureller Differenzen dar.

Ein erweitertes Dimensionenmodell lässt sich dann im Sinne eines Orientierungsleitfadens nutzen, um sich auf potentielle Konfliktquellen vorzubereiten oder aber - im Nachhinein - ein zunächst bloß diffuses Gefühl des "Irgendetwas stimmte bzw. passte nicht" genauer zu beschreiben und besser zu verstehen. Bloßes Erleben kann so durch reflektierte Erfahrung zu praktischer Orientierung werden, um in zunächst unüberschaubaren Situationen im interkulturellen Kontext eine differenzierte Wahrnehmung aufrechterhalten zu können und

handlungsfähig zu bleiben.

» Unser firmeninternes Seminar zum Thema:

» **Interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit**

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: Gesundheitsmanagement und Prävention

Gesunde Mitarbeiter - starkes Unternehmen

27.10.2015 - 28.10.2015 Bonn Bad Godesberg

Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

09.12.2014 - 11.12.2014 Dresden
27.01.2015 - 29.01.2015 Hamburg
03.03.2015 - 05.03.2015 Heidelberg/Leimen
14.04.2015 - 16.04.2015 Bonn-Bad Godesberg
19.05.2015 - 21.05.2015 Potsdam
mehr Termine in 2015 ...

Betriebliches Eingliederungsmanagement II Vertiefung rechtlicher und praktischer Fragen

02.12.2014 - 05.12.2014 Bremen
10.03.2015 - 13.03.2015 Würzburg
05.05.2015 - 08.05.2015 Timmendorfer Strand
07.07.2015 - 10.07.2015 Stuttgart
08.09.2015 - 11.09.2015 Hamburg
mehr Termine in 2015 ...

Selbst- und Zeitmanagement Mehr Effizienz durch bewussten Umgang mit Zeit und Zielen

01.12.2014 - 02.12.2014 Bochum
24.03.2015 - 25.03.2015 Bremen
18.06.2015 - 19.06.2015 Heidelberg/Leimen
23.11.2015 - 24.11.2015 Köln

Demografie - Altern ist Zukunft Arbeit generationengerecht gestalten

02.12.2014 - 05.12.2014 Dortmund
14.04.2015 - 17.04.2015 Augsburg
23.06.2015 - 26.06.2015 Rantum/Sylt
15.09.2015 - 18.09.2015 Lindau/Bodensee
01.12.2015 - 04.12.2015 Münster

Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung

09.12.2014 - 12.12.2014 Bad Tölz
17.03.2015 - 20.03.2015 Essen
30.06.2015 - 03.07.2015 Augsburg
29.09.2015 - 02.10.2015 Celle/Lüneburger Heide
24.11.2015 - 27.11.2015 Speyer

Rhetorik, Präsentation und Körpersprache Souverän auftreten und überzeugen - Vertiefungsseminar

20.11.2014 - 21.11.2014 Heidelberg/Leimen
20.05.2015 - 21.05.2015 Bonn-Bad Godesberg
27.08.2015 - 28.08.2015 Bremen
08.12.2015 - 09.12.2015 Würzburg

Beantwortung der Frage des Monats

Zu guter Letzt

Frage: Was versteht man unter einer Ausgleichsabgabe im Sinne des Sozialgesetzbuches IX?

Der Arbeitgeber hat die Ausgleichsabgabe selbst zu berechnen und an das zuständige Integrationsamt bis zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr abzuführen (§ 77 Abs. 4 SGB IX).

Die Höhe der Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtplatz:

- 115 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %
- 200 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %
- 290 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 %

Zuständig ist das Integrationsamt (§ 102 Abs.1 Nr.1 SGB IX), ebenso für die Verwendung.

Die Verpflichtung zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe gilt sowohl für die privaten Arbeitgeber als auch für die Arbeitgeber der öffentlichen Hand. Das Gesetz berücksichtigt nicht, aus welchen Gründen der Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht nicht nachgekommen ist, ob er daran ein Verschulden trägt oder nicht. Dieser kann sich also zum Beispiel nicht darauf berufen, dass ihm die Agentur für Arbeit keinen schwerbehinderten Mitarbeiter vermitteln konnte. Folglich gibt es auch nach dem Gesetz keine Möglichkeit zum Erlass oder zur Ermäßigung der Ausgleichsabgabe. Das gesetzgeberische Motiv für diese Regelung ist, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet sein soll, einen Beitrag zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu leisten. Primär soll er dies dadurch tun, dass er einen bestimmten Prozentsatz seiner Arbeitsplätze für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung stellt, in zweiter Linie dadurch, dass er als Ausgleich einen bestimmten Geldbetrag zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen leistet.

Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt nach dem klaren Wortlaut von § 77 Abs. 1 Satz 2 SGB IX die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. Die Beschäftigungspflicht hat danach Vorrang und erlischt nicht durch die Entrichtung der Ausgleichsabgabe. So kann bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Verletzung der Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen durch den Arbeitgeber und seinen verantwortlichen Arbeitgeberbeauftragten (§ 98 SGB IX) wegen der Ordnungswidrigkeit nach § 156 Abs. 1 Nr. 1 ein Bußgeld bis zu 10.000,- € verhängt werden (§ 156 Abs. 2 SGB IX). Es besteht daher entgegen einem weitverbreiteten Irrglauben keine Möglichkeit des „Freikaufs“. Diese Regelung besteht seit 1919.

Kommentar Professor F.J. Düwell, Vorsitzender Richter am BAG a.D hierzu:

„Es ist beschämend, dass 95 Jahre nach der Einführung des Quotensystems das Unwissen noch so weit verbreitet ist. Besonders pikant ist, dass Journalisten von Qualitätszeitungen, die wie insbesondere die FAZ für sich ein höchstes intellektuelles Niveau in Anspruch nehmen („dahinter immer ein kluger Kopf“), den Irrglauben verbreiten. Nicht schuldlos daran ist die Bundesagentur für Arbeit. Diese ist als zuständige Verwaltungsbehörde für die Ahndung der jährlich über 100 000 Verstöße gegen die Beschäftigungspflicht nach § 156 Abs.3 SGB IX zuständig. Sie bleibt aber untätig und reagiert nur auf Anzeigen. Würde man diese Praxis auf die Ahndung von Verkehrsordnungswidrigkeiten übertragen, müsste man alle Radarfallen abbauen und könnte die Flensburger Verkehrssünderkartei schließen.“

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