



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Wie war das gleich nochmal mit dem Urlaub?

Schwerpunktthema

- » Schlechtes Feedback und die Konsequenzen

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Beeinflussung der Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber
- » II. Rechtfertigt der Verdacht der Zugehörigkeit zum "Jihad" eine Kündigung?
- » III. Kann ein Übergangszuschuss eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung sein?

Wissenswertes

- » Sexuelle Belästigung

Der besondere Seminartipp

- » Altersteilzeit - früher in den Ruhestand

Praxistipp

- » Hilfe für Führungskräfte in der Sandwichposition

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Die häufigsten Rechtsirrtümer im Arbeitsrecht

Sehr geehrte Frau Kemper,



Ihr Mitarbeiter Stefan S. ist Ihr Sorgenkind. Er erbringt im Großen und Ganzen nicht die Leistung, die Sie sich bei der Einstellung erhofft haben. Sind Hopfen und Malz bereits verloren oder besteht eine realistische Chance, ihn dazu zu bringen, bessere Leistungen abzurufen?

Mit negativem Feedback erreichen Sie vermutlich nur das Gegenteil. Stefan S. würde sich angegriffen fühlen und das Arbeitsergebnis letztendlich noch verschlechtert.

Tatsächlich gibt es aber Möglichkeiten, positive Entwicklungen Ihrer Mitarbeiter zu fördern. Holen Sie sich dazu Tipps im heutigen Schwerpunktthema.

Ein anderes, sehr problematisches Thema kann sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sein. Lange totgeschwiegen, wird es seit einiger Zeit häufig öffentlich diskutiert. In der Rubrik „Wissenswertes“ greifen wir diese Problematik auf. Sie erhalten dort viele wichtige Hintergrundinformationen – auch zu Ihren Pflichten als Arbeitgeber.

Halten Sie sich auf dem Laufenden. Wir wünschen Ihnen eine interessante, hilfreiche Lektüre!

Ihre Gerlinde Rau

Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung

PS: Achtung nach der Betriebsratswahl - Beteiligungsrechte kennen: » **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte**

Frage des Monats

Wie war das gleich nochmal mit dem Urlaub?



Die Urlaubszeit steht kurz bevor. Damit bei der Urlaubsplanung im Unternehmen nichts schiefgeht, haben wir für Sie die sieben wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen und Antworten rund um die schönste Zeit des Jahres kurz zusammengefasst:

1. Wie viele Urlaubstage stehen dem Arbeitnehmer mindestens zu?

Gemäß § 24 Abs. 1 BurlG beträgt der gesetzliche Mindesturlaubanspruch 24 Werktage. Werktage wiederum sind alle Wochentage, sofern es sich dabei nicht um einen Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag handelt, somit ist auch der Samstag ein Werktag in diesem Sinne. Das Bundesurlaubsgesetz beruht insofern auf der früher üblichen 6-Tage-Arbeitswoche. Besteht in dem Unternehmen die Arbeitsverpflichtung an weniger Tagen, ist eine entsprechende Umrechnung vorzunehmen.

Beispiel: Im Unternehmen wird vom Montag bis einschließlich Freitag gearbeitet. Der Urlaubsanspruch der Vollzeitbeschäftigten reduziert sich entsprechend auf 20 Arbeitstage. Bei einer Arbeitswoche von 4 Tagen verringert sich der gesetzliche Urlaubsanspruch auf 16 Arbeitstage.

2. Hat es Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch, wenn der Arbeitnehmer nur wenige Stunden am Tag tätig ist?

Nein, das hat es nicht. Dem Bundesurlaubsgesetz liegt das Tagesprinzip zugrunde. D. h. dass der Urlaub in vollen Tagen, nicht jedoch stundenweise berechnet oder gewährt wird.

3. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Urlaub in der von ihm gewünschten Zeit?

Gemäß § 7 Abs. 1 BurlG hat der Arbeitgeber die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs zu berücksichtigen, es sei denn, dass die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang genießen (z. B. schulpflichtige Kinder) entgegenstehen. Die Abwägung der wechselseitigen Interessen hat nach billigem Ermessen zu erfolgen. Die Rechtsprechung hat in der Vergangenheit die Urlaubswünsche des einzelnen Arbeitnehmers vorrangig gegenüber den betrieblichen Interessen gewertet.

4. Bestehen Sonderregelungen für geringfügig Beschäftigte?

Nein. Geringfügig Beschäftigten kommen dieselben Urlaubsansprüche wie Vollzeitarbeitskräften zu. Arbeitet ein geringfügig Beschäftigter nicht an allen Tagen der Woche, ist sein Urlaubsanspruch ebenso zu kürzen wie der eines Vollzeitbeschäftigten.

5. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld?

Unter Urlaubsgeld versteht man eine zusätzliche, über das Urlaubsentgelt hinaus für die Dauer des Urlaubs gezahlte Vergütung. Anspruch auf diese zusätzliche Vergütung besteht nur dann, wenn eine gesonderte Vereinbarung (bspw. Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) hierüber geschlossen wurde.

6. Werden Krankheitstage auf den Urlaub angerechnet, wenn der Arbeitnehmer während eines bereits angetretenen Urlaubs erkrankt?

Nein, die Urlaubstage dienen der Erholung. Ist der Arbeitnehmer jedoch während seines Urlaubs erkrankt, kann er sich nicht erholen, womit der Zweck des Urlaubs leerlaufen würde. Die gesetzliche Regelung hierfür findet sich in § 9 Bundesurlaubsgesetz: Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

7. Hat der Arbeitnehmer auch Anspruch auf Sonderurlaub?

Ja, das ist möglich. Eine der bekanntesten gesetzlichen Vorschriften ist hier § 616 BGB. Hiernach verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Arbeitsvergütung im Arbeitsrecht nicht, wenn er „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“. § 616 BGB gilt nicht bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern, da insoweit die Sonderregelungen des EFZG vorgehen. Auf das Berufsausbildungsverhältnis findet nicht § 616 BGB, sondern § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG Anwendung.

Eva-Maria Bendick

Ass. jur.

Schwerpunktthema

Schlechtes Feedback und die Konsequenzen



Warum ist schlechtes Feedback so fatal?

von **Michael Fischer**

Diplom-Soziologe, Gestaltpädagoge, Systemischer Berater

Anerkennung zu erhalten, ist für die Motivation von Mitarbeitern von großer Bedeutung, ist eine der besten Leistungsstimulatoren und führt zu innerer Bindung zum Unternehmen. Gallup-Studien zeigen jedoch: Nur jedem fünften Arbeitnehmer wird für gute Arbeit Lob und Anerkennung gezollt. Fast sieben von zehn Beschäftigte beanstanden, dass Interesse an ihnen als Mensch fehlt. Drei Viertel kritisieren, dass sie kein regelmäßiges Feedback über persönliche Fortschritte erhalten.

Mitarbeiter fühlen sich nicht selten persönlich angegriffen bei Rückmeldungen, unabhängig davon, ob es um Hinweise auf gemachte Fehler oder persönliches Verhalten geht, sowie ob eine positive Absicht der Führungskraft dahinter steht oder nicht. Eine Studie von Paul Green, Doktorand der Harvard Business School, hat ergeben: Je negativer die Rückmeldung des Vorgesetzten ausfiel, desto eher versuchten die Angestellten, innerhalb der Organisation neue Netzwerke zu knüpfen. Einige wenige Studienteilnehmer akzeptierten das Feedback des Chefs und versuchten, ihre Leistung zu verbessern. In vielen Fällen jedoch nahmen die Mitarbeiter die Äußerung des Vorgesetzten als Bedrohung für das eigene Selbstbild wahr - und suchten die Nähe zu anderen, um ihr Selbstbild aufrecht zu erhalten. „Shopper nach Bestätigung“ nennt Green das Verhalten.

Mit einer negativ wahrgenommenen Rückmeldung erreicht der Vorgesetzte tatsächlich genau das Gegenteil dessen, was beabsichtigt ist. Diejenigen Mitarbeiter, die während der Untersuchung versuchten, Beziehungen zu anderen Kollegen aufzubauen, erbrachten eine schlechtere Leistung als zuvor. „Organisationen müssen Wege finden, das Bedürfnis der Mitarbeiter nach Bestätigung des eigenen Selbstbildes zu erfüllen“, meint Green. Andernfalls würden die Mitarbeiter keine bessere Performance zeigen.

Der Fokus sollte auf wertschätzendem, positivem Feedback liegen. Die Lernforschung zeigt vielfältig, dass dadurch die nachhaltigsten Verhaltensänderungen erzielt werden können. Positives Feedback kann viel bewirken, denn es beinhaltet die Chance zu Entwicklung und Veränderung. Nur wer weiß, wie er positive Wirkungen erzielt, kann seine Stärken gewinnbringend einsetzen, aktiv an seinen Schwächen arbeiten und noch erfolgreicher agieren. Unter den vielen Mitteilungen, die Führungskräfte Mitarbeitern geben, ist das positive Feedback daher eine der wertvollsten. Damit dies gut gelingt ist es notwendig, sich über das Ob, Wann, Worüber und Wo zu vereinbaren und Regeln zum Wie einzuhalten.

Sprechen Sie Anerkennung nicht nur dann aus, wenn besondere Leistungen erbracht wurden. Auch Mitarbeiter, die hohe Anforderungen erfüllen, verdienen Ihre Anerkennung! Prüfen Sie selbst, wann Sie zuletzt Ihre Mitarbeiter ausdrücklich anerkannt haben und welche Wirkung Sie damit erzielt haben!

Beim positiven Feedback geht es darum mitzuteilen, wie etwas funktionieren kann. Indem Mitarbeiter ein Feedback anfordern, können die Absichten mit der Wirkung verglichen werden, die sie bei dem oder der anderen erzielt haben. Dieser Vergleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung unterstützt uns, unsere Vorgehensweisen besser darauf auszurichten, was wir erreichen wollen. Grundsätzlich kann Feedback die Selbstwahrnehmung erweitern, die Beziehung klären und die Kommunikation und damit die Zusammenarbeit verbessern. Ein regelmäßiges positives Feedback erlaubt eine klare Positionierung der eigenen Leistung und des Verhaltens.

Die Feedback-Regeln dienen dazu, die entwicklungsfördernde Wirkung zu sichern. Es ist nötig, ausdrücklich auf ihre Einhaltung zu achten, wenn Feedback eingeführt wird.

Regeln für positives Feedback

- Bieten Sie Feedback an und vereinbaren Sie einen passenden Zeitpunkt und Ort.
- Benennen Sie konkrete Beobachtungen, ohne zu werten. Benennen Sie die positiven Auswirkungen des gezeigten Verhaltens.
- Geben Sie Feedback zu Abläufen und Verhaltensweisen, die der andere weiter entwickeln kann.
- Beziehen Sie sich im Feedback nicht auf andere.
- Machen Sie deutlich, dass alles, was Sie sagen, Ihre persönliche Wahrnehmung ist. Es ist nicht die objektive Wahrheit. Und dass Sie keinen Anspruch darauf erheben, dass der Andere sich jetzt so oder so ändert.

Seminartipps:

» **Qualifizierung Führung Kompakt**

Grundlagen der Mitarbeiterführung - intensiv und praxisnah

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 4-5 Tage

» **Führungsfeedback**

Rundum-Beurteilung von Führungskräften

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 Tag

Aktuelle Entscheidungen

I. Beeinflussung der Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber

Der Fall: Am 5. Mai 2014 fand eine Betriebsratswahl statt, wo ein dreizehnköpfiger Betriebsrat gewählt wurde. Drei wahlberechtigte Arbeitnehmer haben die Wahl rechtzeitig angefochten und im Wesentlichen vorgetragen, die Geschäftsleitung habe versucht, den Ausgang der Wahl in unzulässiger Weise zu beeinflussen, indem die Arbeit der damaligen Betriebsratsvorsitzenden öffentlich diskreditiert worden sei.

BAG, Beschluss vom 25. Oktober 2017 - 7 ABR 10/16

- Der Personalleiter S habe bei einem Treffen der außertariflichen Angestellten erklärt, die Betriebsratsvorsitzende behindere die Arbeit des Unternehmens. Auf die Frage eines Mitarbeiters, was man da unternehmen könne, habe er geantwortet, er rege an, bei der im kommenden Jahr stattfindenden Betriebsratswahl eine "gescheite Liste" aufzustellen.
- Ein damaliger Geschäftsführer habe ergänzt, es seien 50 vom Betriebsrat angestrengte Gerichtsverfahren anhängig, und die Anwesenden aufgefordert, geeignete Mitarbeiter des Unternehmens für einen neuen Betriebsrat zu suchen.
- Der Personalleiter S habe im September/Oktober 2013 Beschäftigte angesprochen, ob sie sich zur Wahl stellen und gegebenenfalls den Betriebsratsvorsitz übernehmen wollten.
- Am 15.10.2013 habe der Personalleiter S geäußert, jeder, der der bisherigen Vorsitzenden des Betriebsrats seine Stimme bei der Betriebsratswahl gebe, begehe "Verrat".

Die unzulässige Intervention der Geschäftsleitung habe zur Gründung einer weiteren Liste geführt und damit entscheidenden Einfluss auf das Wahlergebnis gehabt.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen, das LAG hat die Wahl für unwirksam, weil wirksam angefochten erklärt. Das BAG hat der Rechtsbeschwerde stattgegeben.

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Verbot der Wahlbeeinflussung liegt nicht vor.

Nach § 20 Abs. 2 BetrVG darf niemand die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. Als Nachteil ist jedes Übel zu verstehen, das geeignet ist, die freie Willensbestimmung zu beeinträchtigen. Vorteil ist jede Vergünstigung, auf die kein Anspruch besteht.

- Untersagt ist danach jede Benachteiligung oder Begünstigung etwa durch eine finanzielle Unterstützung einzelner Kandidaten oder Wahlvorschlagslisten mit dem Ziel der Wahlbeeinflussung sowie der auf vielfältige Weise mögliche Versuch eines "Stimmenkaufs" von Arbeitnehmern.
- Verboten ist zudem bereits die Androhung von Nachteilen oder das Versprechen von Vorteilen.
- § 20 Absatz 2 BetrVG untersagt aber nicht jede Handlung oder Äußerung, die geeignet sein könnte, die Wahl zu beeinflussen. Die Beeinflussung muss vielmehr durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen erfolgen. Denn § 20 Abs. 2 BetrVG schützt die innere Willensbildung des Arbeitnehmers, um eine freie Wahlentscheidung zu gewährleisten. Dazu bedarf es keiner "Neutralitätspflicht" des Arbeitgebers. Von einer unzulässigen Wahlbeeinflussung geht das Gesetz daher nicht schon dann aus, wenn der Arbeitgeber nur seine Sympathie mit bestimmten Listen oder Kandidaten bekundet.
- § 20 Abs. 2 BetrVG sieht den für eine demokratische Wahl unerlässlichen freien Wählerwillen durch den Grundsatz der geheimen Wahl erst dann nicht ausreichend geschützt, wenn die Wahl beeinflusst wird, indem den Wahlberechtigten, Kandidaten oder Listen Nachteile zugefügt oder angedroht oder Vorteile gewährt oder versprochen werden.

Inhouse- Seminartipp:

» **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 2 Tage

» **Der Weg zu Ihrer Inhouse-Schulung**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Unter Berücksichtigung dessen führten die Äußerungen von Führungskräften im Vorfeld der Wahl nicht zu einer unzulässigen Wahlbeeinflussung.

Hinweis für die Praxis:

Eine ganz wichtige Entscheidung für die Praxis. Das BAG hat erstmals in dieser Deutlichkeit Möglichkeiten und Grenzen der Meinungsäußerung des Arbeitgebers im Wahlverfahren aufgezeigt und damit im Ergebnis den Streit in der Literatur und Rechtsprechung zu den Voraussetzungen des § 20 Absatz 2 BetrVG beendet.

II. Rechtfertigt der Verdacht der Zugehörigkeit zum "Jihad" eine Kündigung?

Der Sachverhalt: Der Kläger war seit 2008 bei der Volkswagen AG als Montagewerker beschäftigt. Es bestand der Verdacht, er wolle sich dem militanten "Jihad" anschließen. Deshalb untersagte die Bundespolizei in 2014 eine Flugreise des Klägers nach Istanbul. Auch wurde ihm der Reisepass entzogen. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht, weil durch das Verhalten des Klägers der Betriebsfrieden und die Sicherheit im Unternehmen gefährdet seien.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 12. März 2018 - 15 Sa 319/17 - nicht rechtskräftig

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen, das LAG gab ihr statt, ließ aber die Revision zum BAG zu.

Die Kündigung ist nach Auffassung des LAG unwirksam. Denn der bloße Verdacht einer Zugehörigkeit zur radikal militanten "Jihad-Bewegung" könnte als "außerdienstliches Verhalten" eine Kündigung allenfalls rechtfertigen, wenn diese Tatsachen zu einer konkreten Störung oder Gefährdung des Betriebsfriedens oder der Sicherheit im Betrieb geführt hätten. Dies hat die Arbeitgeberin nicht ausreichend dargelegt.

Hinweis für die Praxis:

Ein Kündigungsgrund besteht nur dann, wenn das vermeintliche Fehlverhalten des Arbeitnehmers einen ausreichenden Bezug zum Arbeitsverhältnis hat, welcher hier erkennbar nicht gegeben war.

III. Kann ein Übergangszuschuss eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung sein?

Der Fall: Bei der mittlerweile insolventen früheren Arbeitgeberin des Klägers galt eine Betriebsvereinbarung über die Gewährung eines Übergangszuschusses. Dieser sollte während der ersten sechs Monate des Rentenbezugs gezahlt werden, wenn der Versorgungsberechtigte im unmittelbaren Anschluss an die aktive Dienstzeit bei der Arbeitgeberin pensioniert wird. Der PSV zahlte an den Kläger zwar die Betriebsrente, nicht aber den Übergangszuschuss mit der Begründung, es handele sich nicht um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung.

BAG, Urteil vom 20. März 2018 - 3 AZR 277/16

Die Lösung:

Die Klage hatte beim LAG und BAG Erfolg. Der PSV ist verpflichtet, den Übergangszuschuss an den Kläger zu zahlen. Denn es handelt sich um eine vorübergehende Leistung der betrieblichen Altersversorgung mit dem Zweck, den Lebensstandard des Arbeitnehmers mit Eintritt in den Ruhestand zu verbessern.

Inhouse-Seminartipp:

» **Aufhebungsvertrag: Alternative zur Kündigung**
Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 -2 Tage

» **Der Weg zu Ihrer Inhouse-Schulung**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Seminartipp:

» **Symposium: Arbeiten im Alter (von 55 bis 75)**
13.11.2018 - 14.11.2018 , Frankfurt/Main



Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Hinweis für die Praxis:

Versorgungsansprüche des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber nicht (mehr) erfüllen kann, weil über sein Vermögen das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist, sind vom PSV im Grundsatz zu erfüllen (§§ 7 ff. BetrAVG). Dies dient auch dazu, den Arbeitnehmer, der auf die Erfüllung der Versorgungszusage vertraut hat und nun kaum noch die Möglichkeit hat, Vermögen anzusparen, abzusichern.

Im Gegensatz dazu gilt für andere Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers aus dem laufenden Arbeitsverhältnis die InsO, die in der Regel keine oder jedenfalls keine volle Befriedigung erwarten lässt.

Die Frage, die das BAG also zu klären hatte, war die, ob der befristet zu zahlende Übergangszuschuss eine Leistung zur zukünftigen Versorgung (dann BetrAVG) oder zur Belohnung des vergangenen Arbeitsverhältnisses (dann InsO) darstellt.

[Weitere Rechtsprechung hier](#)

Wissenswertes

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz - wie reagieren?



Losgetreten durch die #metoo Debatte, wurde dieses Thema in den vergangenen Monaten häufig öffentlich diskutiert - sexuelle Belästigung findet jedoch seit vielen Jahren in zahlreichen Unternehmen statt. Nicht immer wird dann darüber auch gesprochen. Mit schweren Folgen für die Betroffenen und nachhaltigen Schäden für die Unternehmen.

Dabei haben alle Arbeitnehmer das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz untersagt jegliche sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und nimmt Arbeitgeber in die Pflicht, die Beschäftigten aktiv davor zu schützen. D. h. der Arbeitgeber muss Präventiv- und Schutzmaßnahmen ergreifen und nicht erst tätig werden, wenn es zu Übergriffen gekommen ist. Die Betroffenen selbst machen jedoch leider häufig die Erfahrung, dass die erlebten Übergriffe nicht ernst genug genommen werden. Es scheint also so, dass einige Arbeitgeber ihre Schutzpflichten nicht kennen und die Beschäftigten zu wenig über ihre Rechte wissen.

Leider sprechen auch viele Betroffene nicht über das Erlebte, teils aus Scham, aber auch weil sie keine wirkliche Hilfe erwarten.

Wie häufig sexuelle Belästigung in Unternehmen tatsächlich vorkommt, zeigt eine Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015. 50 % der dort befragten Arbeitnehmer gaben an, am Arbeitsplatz sexuelle Übergriffe selbst erlebt zu haben. Und 80 % wussten gar nicht, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ihre Beschäftigten aktiv zu schützen. So verwundert es auch nicht, dass die Hälfte der Befragten keine Präventiv- und Schutzmaßnahmen kennt, die im eigenen Unternehmen gegen diese Form der Belästigung ergriffen wurden.

Zu diesem Thema scheint also noch viel Aufklärungsarbeit und Hilfestellung erforderlich zu sein. Sehr hilfreich kann dabei der Leitfaden „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ sein. Dieser wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes herausgegeben. Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte erhalten hier zahlreiche Informationen sowohl zu Rechten und Pflichten als auch zu Ursachen und möglichen Folgen.

Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Seminartipp:

» **Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als Aufgabe des Arbeitgebers**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 2 Tage

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

Der besondere Seminartipp

Altersteilzeit - früher in den Ruhestand



Rente erst mit 67?! Durch den demografischen Wandel stellt sich in vielen Betrieben verstärkt die Frage, wie der Übergang in die Rente flexibel und damit die persönliche Arbeitsbelastung am Ende des Erwerbslebens verträglich gestaltet werden kann. Nach Ende der besonderen Förderung der Altersteilzeit ist es vermehrt Aufgabe der Betriebe selbst, die Altersteilzeit sozial zu flankieren. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen dabei ihre Verhandlungsspielräume für die betriebliche Umsetzung nutzen. Auf jeden Fall erfordert die Altersteilzeit von den Betriebspartnern eine vorausschauende betriebliche Planung. Dabei ist zu beachten, dass der Betriebsrat nicht nur rechtzeitig und umfänglich zu unterrichten ist, sondern auch unter dem Aspekt der Beschäftigungssicherung aktiv mitgestalten kann, weil ihm ein Initiativrecht nach § 92 a BetrVG zusteht.

In unserem Seminar wird die vielschichtige Materie der Altersteilzeit verständlich dargestellt. Dabei werden die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen mit ihren sozial- und steuerrechtlichen Bezügen ebenso erläutert wie ggf. betriebsspezifische Ergänzungen.

» **Altersteilzeit - früher in den Ruhestand**

05.09.2018 - 07.09.2018 Mainz

12.12.2018 - 14.12.2018 Leipzig

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Praxistipp

Hilfe für Führungskräfte in der Sandwichposition

Gerhard Nagel

Verlag: Carl Hanser Verlag

ISBN: 978-3-446-45131-5

Preis: 30,00 €

Führungskräfte des mittleren Managements sind häufig in einer schwierigen Position - unterschiedlichste Erwartungen werden sowohl von „oben“ als auch „unten“ an sie herangetragen. Alles unter einen Hut zu bringen sowie allen gerecht zu werden, scheint nahezu unmöglich und überfordert viele. Das Ergebnis sind oft überlastete, frustrierte und desorientierte Menschen.

Diese Menschen möchte Gerhard Nagel, ein langjähriger Businessstrainer, mit seinem Buch „Love it, change it, leave it - ein Überlebenstraining für Führungskräfte in der Sandwichposition“ unterstützen. Im Rahmen vieler Coachings hat er die Erfahrung gemacht, dass mittlere Führungskräfte aufgrund ihrer Position und der sich daraus ergebenden Probleme dazu neigen, krank zu werden. Die steigende Anzahl psychischer Erkrankungen von Managern spiegelt dies wider.

Der Autor möchte praxisnahe Wege und Lösungen aus der „Mittelmanager-Falle“ aufzeigen - als Hilfe zur Selbsthilfe.

» **Der direkte Link zum Buch ...**

Aktuelle Seminare



» **Symposium:
Krankheit im
Arbeitsverhältnis**
06. - 07.11.2018
Frankfurt/Main

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement I
Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze
erhalten**
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
13.11.2018 - 15.11.2018 Ahrensburg bei Hamburg
» **mehr Termine ...**

» **Betriebliche Gesundheitsförderung in der
Praxis**
09.10.2018 - 12.10.2018 Timmendorfer Strand
27.11.2018 - 30.11.2018 Heidelberg/Leimen

» **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
Seminarartikel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Die häufigsten Rechtsirrtümer im Arbeitsrecht



Irrtümer in Sachen Arbeitszeit

von **Kim Kwiatkowski**
Ass. jur.

Die Arbeitszeit - ein stetig aufkochendes Thema. Wann genau endet ein Arbeitstag tatsächlich, und kann der Arbeitgeber die Arbeitszeiten vielleicht sogar je nach Bedarf anpassen? Wie steht es eigentlich mit den kleinen "Erledigungen" nach Verlassen des Unternehmens, wie z. B. der Beantwortung einer E-Mail eines Kunden? Das sind nur einzelne der häufigen Fragen, die sich ein Arbeitgeber in Sachen Arbeitszeit immer wieder stellen muss.

Wir möchten mit diesem Beitrag ein paar Ratschläge geben und gleichzeitig etwaige kleine Irrtümer aufdecken, die sich vielleicht in Ihrem Unternehmen eingeschlichen haben könnten. Orientierung bietet dabei - wie so oft - das Gesetz und gibt Anhaltspunkte dazu, was in Sachen Arbeitszeit so alles möglich ist und was eben nicht.

Ruhephase - aber ein kurzer E-Mail-Check tut doch sicher nichts zu Sache, oder?

"Kurz noch einmal vor dem Schlafengehen die E-Mails checken, das ist doch schnell getan." Zweifelsohne kann es für den Arbeitgeber einen wichtigen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens darstellen, wenn sich seine Mitarbeiter dazu bereit erklären, auch nach Verlassen des Betriebs weiterhin telefonisch erreichbar zu sein oder noch eben eine E-Mail an den Kunden zu schreiben. Eine "nette Geste" mit Profit für das Unternehmen?

Antwort bietet das Arbeitszeitgesetz in § 5. Daraus ergibt sich, dass die Ruhephase nach der täglichen Arbeitszeit 11 Stunden betragen muss. Nach Ansicht des EuGH genüge bereits ein kurzer E-Mail-Check, die Phase der Erholung zu unterbrechen, und das müsse verhindert werden.

Fazit: Der Arbeitgeber ist also auch gehalten, den Beschäftigten ausreichend Zeit einzuräumen, um sich vollständig von der Arbeit zurückzuziehen. Bereits das Lesen der E-Mails kann also - so der EuGH - zu einer Konfrontation mit den Problemen und Anforderungen der Arbeit führen. Zwar mag die Inanspruchnahme zusätzlicher Leistungen engagierter Mitarbeiter verlockend wirken, rechtlich ist das aber bedenklich.

Können die Pausenzeiten durch den Arbeitgeber auch mal spontan festgesetzt werden?

Ein beinahe tägliches Szenario: Ein Arbeitstag beginnt und es erwarten einen unerwartete Überraschungen. Ein großer Berg von Arbeit fällt an, etliche Aufträge liegen auf dem Tisch und man fragt sich, wie dies - gerade z. B. bei akutem Personalbedarf - am effektivsten aufgefangen werden kann. Man könnte in die Versuchung geraten, auch einmal die Pausen der Mitarbeiter spontan auf Zuruf nach hinten zu verschieben, damit diese schnell noch einen Auftrag bearbeiten könnten. Gerade Personalverantwortliche in Branchen mit unterschiedlichem Kundenkontakt werden von diesem Phänomen ausführlich berichten können.

Hier sollte jedoch der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass die Beschäftigten spätestens zu Beginn ihrer Schicht ihre individuellen Pausenzeiten kennen. Die spontane Verteilung der Pausen wäre zu kurz gegriffen. Vielmehr kann es oftmals auch empfehlenswert sein, die Pausen frühzeitig zu verteilen, denn dies ermöglicht auch in akuten Fällen mehr Planungssicherheit.

Dazu noch folgender Hinweis: Unzulässig wäre es auch, wenn Sie den Mitarbeiter dazu auffordern, in seiner Pause auf Abruf bereit zu stehen.

Fazit: Sollte das Arbeitsaufkommen einmal Überhand nehmen, ist es rechtssicher, Überstunden für einzelne Mitarbeiter anzuordnen. Zu beachten wäre in diesem Fall aber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Dürfen Arztbesuche in die Arbeitszeit fallen?

Wer kennt es nicht - die kalten Wintermonate brechen an und bei den Arbeitgebern gehen immer mehr Krankmeldungen ein. Vielleicht handelt es sich aber auch "nur" um einen allgemeinen Vorsorgetermin. Aber wann muss der Zeitraum des Arztbesuchs auch vergütet werden?

Dies ist je nach Einzelfall zu beurteilen. Allgemein gesagt ist der Arbeitnehmer grundsätzlich gehalten, die Arztbesuche in seine Freizeit zu legen. Im Fall einer akuten Erkrankung sind Sie jedoch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz für die Zeit des Arztbesuchs zur Zahlung der Vergütung verpflichtet.

Doch wie ist es, wenn der Mitarbeiter beispielsweise einen bestimmten Facharzt aufsuchen muss, der vielleicht sogar noch einen bestimmten Termin vorgegeben hat? Auch in diesem Fall hat der Arbeitgeber - vorbehaltlich anderweitiger Regelungen im Tarifvertrag oder in der Betriebsvereinbarung - die Pflicht, das Entgelt weiter zu zahlen.

Fazit: Die Frage der Vergütungspflicht kann nicht pauschal beantwortet werden. Die Vergütungspflicht ist im Einzelfall zu beurteilen, um nicht übermäßige Mehrkosten tragen zu müssen, gleichzeitig aber auch, um dem Vergütungsanspruch der Mitarbeiter gerecht zu werden.

Haben Teilzeitbeschäftigte ein Recht auf Rückkehr in die Vollzeit?

Die Kinder sind "aus dem Gröbsten raus" und nun möchte die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter aus der Teilzeit wieder aufstocken.

Aber was ist in diesem Fall zu tun? Ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die ausgeschriebene Vollzeitstelle auch mit dieser/m Beschäftigten zu besetzen?

Aufklärung gibt § 9 TzBfG. Danach sind Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung einer Vollzeitarbeitsstelle bevorzugt zu berücksichtigen, vorausgesetzt natürlich, sie verfügen über die entsprechende Eignung. Laut BAG hat der Beschäftigte solange einen Rechtsanspruch auf die Stelle, bis die Stelle besetzt ist. Dies gilt auch dann, sollte sich der Arbeitgeber einmal bewusst über den Anspruch hinwegsetzen.

Aber Achtung: Zwar geht der Anspruch unter. Dies bedeutet jedoch nicht automatisch, dass sich der Arbeitgeber in einem solchen Fall nicht auch schadensersatzpflichtig machen könnte.

Fazit: Falls Sie also den Anspruch der Teilzeitkraft nicht beachten, kann für den Arbeitnehmer ein Schadensersatzanspruch in Höhe der Differenz zwischen dem Vollzeit- und dem Teilzeitentgelt entstehen. Dies sollte natürlich vermieden werden.

Inhouse-Seminartipp:

» **Arbeitszeit und Entgelt flexibel gestalten**
Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sichern

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 -2 Tage

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

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: 04.06.2018

Nächste Ausgabe: 02.07.2018

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

» **Alle aktuellen Informationen zu Datenschutzänderungen bei Poko**

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