



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Wie lang dürfen Kündigungsfristen sein?

Schwerpunktthema

- » Höher, weiter, besser - Wettbewerb unter Mitarbeitern

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Neues zur Kündigung wegen häufiger Krankheiten bei "unkündbaren" Arbeitnehmern
- » II. Höhe des Schadensersatzes bei Mobbing
- » III. Sind Fahrten zur täglichen auswärtigen Arbeitsstelle als Arbeitszeit zu vergüten?

Wissenswertes

- » Den Vorgesetzten kritisieren - geht das?

Der besondere Seminartipp

- » Personal Aktuell 2019

Praxistipp

- » Alternativen zum Dienstwagen

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Freistellung für ehrenamtlichen Einsatz?

Liebe Leserin, lieber Leser,



auch in Ihrem Team wird es sie geben, die unterschiedlichsten Charaktere: von zurückhaltenden Teamplayern bis hin zu ehrgeizigen „Selbstverwirklichern“. Da kommt es schon mal zu Konflikten bzw. Wettstreit, schlimmstenfalls Konkurrenz untereinander. Dominieren Neid und Missgunst innerhalb Ihres Teams, ist es höchste Zeit einzugreifen. Keine einfache Aufgabe für Sie, solch unterschiedliche

Persönlichkeiten zu lenken.

Verpassen Sie daher nicht den heutigen Schwerpunktartikel zu diesem Thema.

Mitarbeiter zu kritisieren ist eine Sache, aber kann man das auch mit seinem Vorgesetzten machen? Wie Sie sich behutsam daran herantasten, ohne Ihren Job aufs Spiel zu setzen, erfahren Sie unter Wissenswertes.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihre Gerlinde Rau

Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung

PS: Poko-Qualität garantiert in unseren Seminaren.

» **Alle Termine für 2019 sind ab sofort online.**

Frage des Monats

Wie lang dürfen Kündigungsfristen sein?



Wer sich ewig bindet!

Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel und guter Konjunktur haben Arbeitgeber vermehrt ein Interesse daran, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst lange zu halten, selbst wenn diese gerne das Unternehmen verlassen würden. Da das Gesetz für den Arbeitnehmer grundsätzlich nur eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats vorsieht, während die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber mit der Beschäftigungsdauer immer weiter ansteigt (nach 20 Jahren Beschäftigungsdauer beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber immerhin 7 Monate zum Ende

eines Kalendermonats), verlängern viele Personalabteilungen diese kurze Kündigungsfrist des Arbeitnehmers in den Arbeitsverträgen.

Das ist auch zulässig, solange der Arbeitgeber nicht kürzere Kündigungsfristen hat als der Arbeitnehmer. Die verlängerte Kündigungsfrist muss also im Zweifel für beide Seiten gleich lang sein. Das in den Arbeitsverträgen plötzlich für beide Seiten eine Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Jahresende festgelegt wird, ist heutzutage keine Seltenheit mehr. Für jeden wechselwilligen Arbeitnehmer ein erhebliches Problem, da er seinem potentiellen neuen Arbeitgeber erstmal erklären muss, dass er frühestens in 6. Monaten seine neue Tätigkeit aufnehmen könnte. Trotzdem wäre eine solche Vertragsklausel zulässig.

Der Fall:

Was aber passiert, wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine beiderseitige Kündigungsfrist von **3 Jahren** vereinbart? Mit diesem interessanten Fall musste sich das Bundesarbeitsgericht auseinandersetzen (**BAG, Urteil vom 26.10.2017, 6 AZR 158/16**). Im vorliegenden Fall war der Arbeitnehmer für ein Speditionsunternehmen tätig. Im Zuge einer Gehaltserhöhung wurde eine beiderseitige Kündigungsfrist von 3 Jahren festgelegt. Schließlich kündigte der Arbeitnehmer zum Monatsende und bat um sein Zeugnis. Daraufhin klagte der Arbeitgeber auf Einhaltung des Vertrages und berief sich dabei auf die festgelegte 3 Jahres-Kündigungsfrist.

Die Entscheidung:

Eine 3-jährige Kündigungsfrist war dann sowohl dem BAG, als auch den Vorinstanzen deutlich zu viel. Die Richter stellten fest, dass eine erhebliche Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer auch dann eine unangemessene Benachteiligung darstellen kann, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird. Kurzum, eine 3-jährige Kündigungsfrist benachteiligt den Arbeitnehmer und verstößt gegen Treu und Glauben, selbst wenn diese Frist für beide Seiten gilt.

Fazit:

Leider hat das BAG nicht gesagt, welche verlängerte Kündigungsfrist denn noch zulässig wäre und welche nicht mehr. Jeder Personaler ist hier also auf seinen gesunden Menschenverstand angewiesen. Um welche Tätigkeit geht es, wie hoch ist die Stelle angesiedelt und werden auch die Belange des Mitarbeiters berücksichtigt? Diese Fragen sollte sich jeder Personalverantwortliche stellen. Dann kann bei der Festlegung einer verlängerten Kündigungsfrist eigentlich nichts schiefgehen.

Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt, Justitiar, Abteilungsleiter

[Weitere Fragen und Antworten zur Führungsarbeit](#)

SchwerpunkttHEMA

Höher, weiter, besser - Wettbewerb unter Mitarbeitern



Auch in Ihrem Team wird es sie geben: die ehrgeizigen Mitarbeiter, die ganz klare berufliche Ziele verfolgen - oftmals aber leider keine Teamplayer sind. Aber es gibt auch die Beschäftigten, denen die Stimmung in der Abteilung und ein harmonisches Miteinander wichtig sind. Solch unterschiedliche Charaktere zu lenken, um das beste Arbeitsergebnis zu erzielen, ist nicht immer leicht. Es erfordert von Führungskräften viel Fingerspitzengefühl und Kommunikationstalent.

Ein gewisses Maß an Konkurrenz unter Kollegen ist sicherlich normal und nicht immer negativ zu bewerten. Im Gegenteil, der Wettbewerb kann die Mitarbeiter sogar produktiver, leistungsfähiger und innovativer machen. Kommt es jedoch zum erbitterten Konkurrenzkampf, kann der Einzelne schon mal das gemeinsame Ziel aus den Augen verlieren und nur noch ganz persönliche Ziele verfolgen. Das führt zu Misstrauen der Kollegen untereinander und manchmal auch dazu, dass die Betroffenen kaum noch miteinander reden.

An diesem Punkt sind Führungskräfte gefragt, den Wettbewerb so zu steuern, dass er dem Unternehmen nützt und nicht schadet. Unterschieden werden muss hier, ob die Kollegen inhaltlich oder persönlich miteinander konkurrieren. Beim inhaltlichen Wettstreit geht es um die Sache: Wer hat den besten Vorschlag, die tollste Idee oder das genialste Konzept. Diese Form von Wettbewerb funktioniert, wenn ihn die Führungskraft ausdrücklich wünscht, transparent begleitet und im Vorfeld im Team mit allen offen darüber gesprochen wird. Das kann die Mitarbeiter anspornen, für innovative Ideen sorgen und die Diskussion zu unterschiedlichen Vorschlägen mit Vor- und Nachteilen anfeuern. Idealerweise lernen die Teamplayer dadurch voneinander.

Treten die Beschäftigten jedoch in einen persönlichen Wettstreit, geht es häufig nur um Neid und Missgunst und darum, besser zu sein als der Kollege. Koste es, was es wolle. Davon profitiert niemand, weder das Team selbst noch das Unternehmen. Die Leidtragenden sind häufig die anderen Mitarbeiter, sie fühlen sich gemobbt, unwohl oder werden krank. Das gilt es auf jeden Fall zu verhindern, keine leichte Aufgabe für die Vorgesetzten.

Ziel muss es also sein, den persönlichen Wettstreit, bei dem es nur darum geht sich gegenseitig Steine in den Weg zu legen, zu verhindern. Und andererseits den inhaltlichen Wettbewerb zu fördern, wenn man den Eindruck hat, dass im Team eigentlich noch viel mehr steckt. Damit dies gelingen kann, müssen zunächst die übergeordneten Führungs- und Unternehmensziele kommuniziert werden, an denen sich alle Mitarbeiter orientieren können. Dann braucht das Team eine klare Aufgabenstellung, wie z. B. dass jedes einzelne Teammitglied gefragt ist, Ideen zu einer bestimmten Deadline zu liefern. Weiterverfolgt wird dann die „beste“ Idee im Team gemeinsam. Es darf also kontrovers diskutiert und abgewogen werden, aber es darf nicht zu einem eskalierenden Streit kommen. Der Teamgedanke muss immer im Vordergrund stehen.

Der inhaltliche Wettstreit spielt leistungsorientierten Mitarbeitern in die Karten, sie fühlen sich angespornt. Erhalten Sie dann noch für Ihre Leistung ausreichend Lob, kann es gelingen, dass sie ein optimales Arbeitsergebnis abliefern. Und sie sind möglicherweise noch Vorbild für leistungsschwächere Mitarbeiter, die dadurch mitgezogen werden. Vorausgesetzt die Führungskraft erkennt auch die Leistung und Stärken der schwächeren Mitarbeiter an. Hilfreich kann auch die gemeinsame Überlegung sein, wie man diese Stärken fördern kann.

Aber nicht jeder fühlt sich durch einen Wettbewerb angespornt. Einigen sind das Miteinander und die Harmonie im Team wichtiger. Auch diese Menschen sind wichtig für ein gut funktionierendes Team. Somit gilt es sie zu akzeptieren und zu würdigen.

Stellt der Vorgesetzte fest, dass es innerhalb seiner Abteilung immer wieder zu Konflikten kommt, muss er herausfinden, ob es wirklich noch um inhaltliche Punkte geht oder um persönlichen Konkurrenzkampf. Geht es nur darum, sich gegenseitig Steine in den Weg zu legen, ist es höchste Zeit einzugreifen und das Gespräch mit den betroffenen Mitarbeitern zu suchen. Mit dem Ziel herauszufinden, was hinter diesem Verhalten steckt und welche Absichten damit verfolgt werden.

Sind diese nicht mit den Unternehmenszielen in Einklang zu bringen, leidet das Betriebsklima und sind keine Verhaltensänderung erfolgt, bleibt leider manchmal keine andere Wahl, als über eine Kündigung nachzudenken.

Seminartipp:

» **Erfolgreiches Arbeiten im Team**
Von der Gruppe zum funktionierenden Team
Empfohlene Veranstaltungsdauer: 2 - 3 Tage

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

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

Aktuelle Entscheidungen

I. Neues zur Kündigung wegen häufiger Krankheiten bei "unkündbaren" Arbeitnehmern

Einem nach Tarifvertrag ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer kann unter Umständen außerordentlich mit notwendiger Auslaufzeit gekündigt werden, wenn damit zu rechnen ist, dass der Arbeitgeber in Zukunft für mehr als ein Drittel der jährlichen Arbeitstage Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten muss.

BAG, Urteil vom 25.04.2018, 2 AZR 6/18

Der Fall:

Der 52 Jahre alte Kläger war bei der Beklagten seit 1992 als Pflegehelfer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung, der vorsieht, dass Arbeitnehmer

Seminartipp:



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

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

nach Vollendung des 40. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren nur noch außerordentlich kündbar sind. Seit 2011 war der Kläger wiederholt erkrankt und fehlte von September 2011 bis März 2013 ununterbrochen. In der Zeit von August 2013 bis Juli 2016 war der Kläger durchschnittlich pro Jahr an 93 Arbeitstagen erkrankt. Davon sollen durchschnittlich pro Jahr mehr als 1/3 der Arbeitstage mit Entgeltfortzahlung belegt gewesen sein.

Nach Zustimmung des Personalrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 9.8.2016 außerordentlich mit Auslaufzeit zum 31.3.2017. Dagegen klagte der Kläger.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben der Klage stattgegeben. Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und das Verfahren zur weiteren Sachaufklärung an das LAG zurückverwiesen.

Es steht noch nicht fest, ob die Kündigung wirksam ist oder nicht. Zwar kommt eine außerordentliche Kündigung wegen hoher krankheitsbedingter Fehlzeiten nur im Ausnahmefall in Betracht. Denn in der Regel kann eine Kündigung wegen häufiger Erkrankungen nur ordentlich erfolgen.

1. Danach kann die außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufzeit eines ordentlich unkündbaren Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt auf Dauer außerstande ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Ein Leistungsaustausch ist dann nicht mehr möglich (vgl. BAG 28. Oktober 2010 - 2 AZR 688/09, 26. November 2009 - 2 AZR 272/08). Dieser Fall liegt hier aber nicht vor, da der Kläger nicht durchgängig arbeitsunfähig erkrankt ist und dies auch in Zukunft nicht zu erwarten ist.

2. Höhe des Schadensersatzes bei Mobbing

a.) Zwar wäre wohl eine ordentliche Kündigung, wäre sie nicht nach Tarifvertrag ausgeschlossen, gerechtfertigt. Diese setzt nämlich voraus

- eine negative Zukunftsprognose dahingehend, dass auch in Zukunft mit krankheitsbedingten Fehlzeiten von mehr als 6 Wochen pro Jahr zu rechnen ist (1. Stufe),
- dass in der Zukunft mit Entgeltfortzahlungskosten für mehr als 6 Wochen pro Jahr zu rechnen ist (2. Stufe) und
- dass die letztendlich vorzunehmende Interessenabwägung zu Lasten des Klägers ausfällt (3. Stufe).

b.) Bei einer außerordentlichen Kündigung ist dieser Prüfungsmaßstab aber auf allen drei Stufen erheblich strenger. Die prognostizierten Fehlzeiten (erste Stufe) und die sich aus ihnen ergebenden Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen (zweite Stufe) müssen deutlich über das Maß hinausgehen, welches eine ordentliche Kündigung rechtfertigen könnte. Es bedarf eines gravierenden Missverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung.

- Bei einer zu erwartenden krankheitsbedingten Fehlzeit von 93 Arbeitstagen pro Jahr besteht wohl eine ausreichende negative Prognose (1. Stufe).
- Sollten tatsächlich mehr als 1/3 der Arbeitstage in den letzten 3 Jahren vor der Kündigung mit Entgeltfortzahlung belegt und dies auch für die Zukunft zu erwarten sein, würden auch ausreichende betriebliche Belastungen bestehen, um die Kündigung auf der 2. Stufe zu rechtfertigen. Denn der Sonderkündigungsschutz nach Tarifvertrag besteht hier bereits nach einer nicht allzu langen Beschäftigungsdauer (15 Jahre) und schon ab einem vergleichsweise niedrigen Lebensalter (40. Lebensjahr). Das Risiko des Arbeitgebers, über Jahrzehnte noch erhebliche Zahlungen ohne entsprechende Gegenleistung erbringen zu müssen, rechtfertigt möglicherweise eine außerordentliche Kündigung.
- Ob die abschließende Interessenabwägung (3. Stufe) zu Lasten des Klägers ausfällt, muss das LAG noch prüfen.

Hinweis für die Praxis:

Eine ganz wichtige Entscheidung. In vielen Branchen existieren Tarifverträge, die mit unterschiedlichem Inhalt "Unkündbarkeitsregeln" nach bestimmter Betriebszugehörigkeit und ab einem bestimmten Lebensalter formulieren.

Diese Entscheidung des BAG befasst sich ausschließlich mit dem TV-L. Sieht aber ein Tarifvertrag (etwa Metallindustrie NRW) Sonderkündigungsschutz erst ab dem 55. Lebensjahr vor, werden die Anforderungen an die krankheitsbedingten Kündigungsgründe sicherlich höher sein als beim TV-L, da im für den Arbeitgeber "schlimmsten Fall" er beim TV-L noch Belastungen bis zur Rente von etwa 27 Jahren (Beginn Sonderkündigungsschutz bis zum Rentenalter) hinzunehmen hat, beim EMTV Metall NRW aber nur für maximal 12 Jahre.

Die Lösung:

Die Klagen hatten Erfolg. Beide Beschäftigten waren Opfer von Mobbing. Sie haben einen Schadensersatzanspruch auf Zahlung in Höhe von jeweils 10.000 Euro.

Zunächst definiert der EuGH den Begriff des Mobbings dahingehend, dass es sich um ein ungebührliches Verhalten handelt, das über einen längeren Zeitraum, wiederholt oder systematisch in Verhaltensweisen, mündlichen oder schriftlichen Äußerungen, Handlungen oder Gesten zum Ausdruck kommt und die vorsätzlich und nicht zufällig sind. Darüber hinaus müssen diese Verhaltensweisen, Äußerungen, Handlungen oder Gesten die Persönlichkeit, die Würde oder die physische oder psychische Integrität einer Person angreifen.

Zum ersten Fall der Mitarbeiterin der Europaabgeordneten:

Der Inhalt und vor allem das besonders niedrige Niveau der Äußerungen der Europaabgeordneten gegenüber ihrer Assistentin stellen eine Herabwürdigung sowohl der Person der Assistentin als auch ihrer Arbeit dar. Dies hat das Parlament bei seiner ablehnenden Entscheidung fehlerhaft nicht berücksichtigt. Allerdings weist der EuGH darauf hin, dass ein Opfer von Mobbing innerhalb eines Unionsorgans Schadensersatz gegen den Mobber bei einem nationalen Gericht geltend machen muss, gegebenenfalls aber Beistand vom Arbeitgeber verlangen kann. Wegen der unangemessen langen Dauer bei der Behandlung ihres Antrags auf Beistand haftet der Arbeitgeber auf Schadensersatz in Höhe von 10.000 Euro.

Zum zweiten Fall der Mitarbeiterin der EIB:

Die EIB hat einen Fehler begangen, indem sie nicht geprüft hat, ob jede dem neuen Direktor zur Last gelegte Verhaltensweisen den Begriff des Mobbings erfüllen. Auch hätte die EIB angesichts der Schwere des Falles ausreichende und geeignete Maßnahmen ergreifen müssen. Die Entscheidung, erst bei einem weiteren Fehlverhalten des "Mobbbers" einzugreifen, war nicht ausreichend.

Aufgrund der der Klägerin durch die EIB zu Unrecht auferlegten Schweigepflicht, hat die Klägerin Anspruch auf Schadensersatz.

Hinweis für die Praxis:

Die "Mobbing Definition" des EuGH entspricht der des BAG und der deutschen Instanzgerichte. Mobbing ist kein Rechtsbegriff und erst recht keine Anspruchsgrundlage. Nicht alles, was als Mobbing bezeichnet wird, ist von rechtlicher Relevanz. Entscheidend ist, ob durch Handlungen arbeitsrechtliche Pflichten oder ein Recht des Arbeitnehmers verletzt worden ist.

Danach ist Mobbing

- "das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte" bzw.
- "die fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen".

Dies ist vom klagenden Arbeitnehmer im Prozess gegen den Arbeitgeber oder Vorgesetzte darzulegen (etwa durch Vorlage eines "Mobbingtagebuchs") und zu beweisen (etwa durch Zeugen und Urkunden bzw. Dokumente). Beides ist häufig schwierig.

III. Sind Fahrten zur täglichen auswärtigen Arbeitsstelle als Arbeitszeit zu vergüten?

Der Kläger ist als Aufzugs- und Inspektionsmonteur beschäftigt und ist Betriebsratsmitglied. Für die Wartung, Montage und Reparatur von Aufzugsanlagen stellt ihm die Beklagte ein mit den erforderlichen Werkzeugen und Ersatzteilen bestücktes Kraftfahrzeug zur Verfügung, das der

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!

Kläger auch privat nutzen darf. Der Kläger verlangt Arbeitsvergütung für die Fahrten zum ersten und vom letzten Kunden nach Hause. Hatte seine Klage Erfolg?

BAG, Urteil vom 25.04.2018 - 5 AZR 424/17

Der Fall:

Die Parteien streiten über eine Vergütung der Fahrten des Klägers von seiner Wohnung zum ersten Kunden des Arbeitstags und vom letzten zurück zur Wohnung. Der Kläger ist bei der Beklagten als Aufzugs- und Inspektionsmonteur beschäftigt und Betriebsratsmitglied. Für die Wartung, Montage und Reparatur von Aufzugsanlagen stellt ihm die Beklagte ein mit den erforderlichen Werkzeugen und Ersatzteilen bestücktes Kraftfahrzeug zur Verfügung, das der Kläger auch privat nutzen darf. Die Beklagte weist ihm monatlich die jeweils zu wartenden Aufzugsanlagen in Sammelaufträgen zu. Der Kläger kann im Wesentlichen frei einteilen, an welchen Tagen und in welcher Reihenfolge er welche Kunden aufsucht. Auf das Arbeitsverhältnis findet ein Tarifvertrag Anwendung, der für Montagetätigkeiten bestimmte Nah- und Fernauslösen vorsieht. Der Kläger verlangt Arbeitsvergütung für die Fahrten zum ersten und vom letzten Kunden nach Hause.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Zwar sind die **Fahrtzeiten** zum ersten und vom letzten Kunden grundsätzlich vergütungspflichtige **Arbeitszeit**. Denn diese Zeiten dienen, anders als die Fahrt zum Betrieb bei einem im Innendienst beschäftigten Mitarbeiter, der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses, hier des Arbeitgebers, um die eigentliche Arbeit beim Kunden überhaupt erledigen zu können. Dies ist unabhängig davon, ob Fahrtantritt und -ende vom Betrieb des Arbeitgebers oder von der Wohnung des Arbeitnehmers aus erfolgen und gilt erst recht, wenn der Arbeitnehmer bei An- und Abreise ein Fahrzeug mit den für die auswärtige Tätigkeit erforderlichen Werkzeugen, Ersatzteilen usw. führen muss.

Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren **Tarifvertrag** müssen diese Zeiten jedoch nicht bezahlt werden. Stattdessen ist eine Auslöse zu zahlen.

Hinweis für die Praxis:

- Ob es sich auch um vergütungspflichtige Arbeitszeit handelt, wenn der Arbeitnehmer als **Beifahrer** etwa zur Baustelle mitfährt oder wenn er die **Bahn** oder ein **Flugzeug** nutzt, um zum Kunden zu fahren, hat das BAG nicht entschieden. In all diesen Fällen kann sich der Arbeitnehmer "entspannen", lesen oder schlafen "ohne arbeiten zu müssen". Hier war der Fall aber anders, da der Kläger selbst den Firmen-PKW steuern musste.
- In **Tarifverträgen** und **Arbeitsverträgen** kann geregelt werden, ob und gegebenenfalls wie solche Fahrtzeiten zu vergüten sind. Durch **Betriebsvereinbarung** kann dies wirksam nicht, jedenfalls nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geregelt werden.

Wissenswertes

Den Vorgesetzten kritisieren - geht das?



Wie oft haben Sie sich schon vorgestellt, Ihrem Chef mal so richtig die Meinung zu sagen – über all das, was Sie an ihm stört. Einfach mal Dampf ablassen!

Verständlicherweise konnten Sie sich das bisher jedoch verkneifen. Das ist wahrscheinlich auch gut so, denn mit offener Kritik sollte man vorsichtig sein und bestimmte Regeln beachten.

In der Sache könnten Sie vielleicht Recht haben. Auch Ihr Vorgesetzter macht Fehler, wie jeder von uns. Schlimmstenfalls gefährdet er damit sogar das Unternehmen. Oft ist es aber einfach so, dass er durch sein Verhalten das Betriebsklima gefährdet. Doch nur die wenigsten Mitarbeiter trauen sich, ihre Kritik offen auszusprechen. Aus Sorge, sich beim Chef unbeliebt zu machen, nicht befördert zu werden oder sogar den Job zu verlieren. Das setzt niemand leichtfertig aufs Spiel.

Und allein schon die Tatsache, Kritik direkt zu äußern, ganz egal ob sie den Kollegen oder Chef betrifft, ist unangenehm. Nicht nur für den Sender sondern auch für den Empfänger. Wie gern verdrängt man doch Dinge, die die eigenen Entscheidungen in Frage stellen. Für die meisten von uns ist es schwierig, zwischen der Botschaft und dem Sender zu trennen.

Am Ende des Tages überlegt der Sender, was ihm wichtiger ist, die Sache, die er kritisieren möchte oder die eigene Karriere. Über die Antwort muss man nicht lange nachdenken. Vielleicht muss man aber auch gar nicht befürchten, dass die offene Kritik der beruflichen Laufbahn im Wege steht. Letztendlich erfordert es viel Mut, offen zu seiner Meinung zu stehen und Position zu beziehen. Das zeigt auch, dass dieser Mitarbeiter mitdenkt und nicht nur Dienst nach Vorschrift macht. Sind nicht gerade das Eigenschaften, die sich jeder Vorgesetzte von seinen Mitarbeitern wünscht?

Äußert der Beschäftigte seine Kritik also behutsam und nicht wie der Elefant im Porzellanladen, kann sie durchaus positiv ankommen. Der Zeitpunkt muss allerdings gut gewählt sein, der Betroffene sollte möglichst nicht extrem gestresst und unter Zeitdruck sein. Es empfiehlt sich, einen Termin für ein kurzes Gespräch zu vereinbaren und nicht zwischen Tür und Angel loszupoltern. Und gut dosiert muss sie sein, die Kritik: nicht zu viel auf einmal, sondern besser nur ein bestimmtes Verhalten bzw. eine konkrete Situation herauspicken. Persönlichkeitsmerkmale sollten möglichst außen vor bleiben, da sie kaum kurzfristig abzustellen sind.

Auch vor Bewertungen sollte man sich hüten, sondern besser die eigenen Beobachtungen und das, was das Verhalten bei einem selbst auslöst, schildern. Aus „Sie sind immer so kurz angebunden“ wird dann „mir würde es helfen, wenn Sie mir meine Aufgaben näher erklären würden“. Das zeigt, dass es Ihnen um Lösungen und nicht um Schuldzuweisungen geht. Auf Formulierungen wie „Sie sollten auf keinen Fall...“ sollten Sie definitiv verzichten. Ihr Gegenüber sollte den Eindruck haben, selbst entscheiden zu können und nicht von Ihnen Vorschriften gemacht zu bekommen.

Positiv wäre auch, wenn Sie die Kritik mit Lob paaren. Wenn Sie Ihrem Chef sagen, was Ihnen an ihm besonders gefällt, ist er bestimmt offener für Kritik.

Trauen Sie sich und testen es einfach mal aus. Sprechen Sie eine kleine Sache an und haben Sie anschließend den Eindruck, Ihr Vorgesetzter nimmt Ihnen Ihre Offenheit nicht übel, können Sie möglicherweise beim nächsten Mal deutlicher werden. Einen Versuch ist es wert!

Der besondere Seminartipp

Personal Aktuell 2019



Die Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte in Deutschland, aber auch auf europäischer Ebene, beeinflussen in hohem Maße das Arbeitsleben und die Arbeitsverhältnisse in Deutschland. Hinzu kommen eine Vielzahl neuer Gesetze, Verordnungen und Richtlinien, denen die Unternehmen und Betriebe unterworfen sind. Diese Neuerungen haben zum Teil erhebliche Auswirkungen auf die Arbeit im Personalbereich.

In unserem Tagesseminar erhalten Sie einen Überblick über die aktuelle rechtliche Situation und zukünftige arbeits-, sozial- und europarechtliche Entwicklungen. Unsere beiden langjährigen Referenten sind Experten auf den Gebieten des Arbeits-, Sozial- und Europarechts und stellen die oft komplizierten Zusammenhänge praxisnah, verständlich und abwechslungsreich dar. Für viele Führungskräfte und Mitarbeiter der Personalabteilungen ist diese kompakte Tagesveranstaltung daher schon zu einer festen Institution geworden.



Unser beliebter Klassiker!

» Personal Aktuell 2019 Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

15.01.2019 Frankfurt/Main

23.01.2019 Köln

30.01.2019 München

05.02.2019 Hamburg

13.02.2019 Stuttgart

» mehr Termine ...

» [Download: Personal Aktuell 2019](#)

Praxistipp

Davon profitieren alle: Alternativen zum Dienstwagen



War der Firmenwagen früher noch sehr begehrt, ist das Interesse mittlerweile rückläufig. Zwischenzeitlich gibt es etliche Alternativen, sowohl zur Fortbewegung als auch als Anreiz für die Mitarbeiter. Da die Mobilitätsalternativen im Rahmen der Urbanisierung zunehmend beliebter werden, öffnen sich den Unternehmen ganz neue Möglichkeiten, um die Beschäftigten bei der Stange zu halten.

Ein japanischer Pharmahersteller macht es mit der Einführung eines Mobilitätsbudgets vor. Natürlich können nicht alle Beschäftigten auf einen Dienstwagen verzichten. Aber die Mitarbeiter, die ihren Dienstwagen nicht benötigen, erhalten stattdessen eine Kreditkarte mit einem monatlichen Verfügungsrahmen, der den Kosten des teuersten Dienstwagens entspricht, auf den der Beschäftigte Anspruch hätte. Zusätzlich gibt es dort die Möglichkeit Kreditkarte und Dienstwagen zu kombinieren. D. h., wenn der Mitarbeiter sich für ein kleineres Dienstwagenmodell entscheidet, erhält er die Preisdifferenz zum teuren Modell über seine Kreditkarte. Was der Mitarbeiter mit diesem Guthaben macht, bleibt ihm überlassen, er ist nicht verpflichtet, diese Summe für Mobilitätsalternativen zu verwenden. Bis zu drei Jahre können die Kreditkartenguthaben angespart werden. Die Kreditkarte gilt dabei als elektronischer Gutschein, das Guthaben wird vom Bruttolohn abgezogen und der private Nutzen pauschal versteuert.

Diese Regelung scheint sehr erfolgreich zu sein. Mittlerweile verzichtet ein Viertel der Führungskräfte komplett auf einen Dienstwagen und die restlichen drei Viertel wählen meistens ein kleineres Modell, als ihnen eigentlich zustünde. Das Statussymbol Auto scheint also nicht mehr so begehrt zu sein. Das mag u. a. an vermehrten Staus, mangelnden Parkplätzen, drohenden Fahrverboten und daran liegen, dass der jüngeren Generation der PKW nicht so wichtig ist. Das Smartphone z. B. hat einen viel höheren Stellenwert. Hinzu kommt, dass die Versteuerung für die private PKW-Nutzung relativ hoch ist. Allerdings ist für einige Mitarbeiter, wie z. B. Außendienstler, der Dienstwagen nach wie vor unverzichtbar.

Hauptsächlich Großunternehmen haben zwischenzeitlich darauf reagiert und erweitern die Alternativen zum Dienstwagen bis hin zum Mobilitätsbudget ähnlich dem gerade geschilderten Beispiel. Für den Arbeitgeber selbst ein positiver Nebeneffekt, er macht sich damit attraktiver. Sowohl was die Gewinnung der stark umworbenen Nachwuchsführungskräfte angeht, als auch hinsichtlich der Mitarbeiterbindung. Steigend ist grundsätzlich auch die Nachfrage nach Leasingrädern oder E-Bikes. Es besteht die Möglichkeit, diese über den Arbeitgeber durch eine Bruttogehaltsumwandlung anzuschaffen - also steuer- und sozialabgabenvergünstigt. Wie beim Auto muss aber auch hier ein Prozent des Anschaffungspreises pro Monat versteuert werden. Beim besagten japanischen Pharmahersteller werden Mitarbeiter, die mit dem Rad zur Arbeit kommen, zusätzlich mit einem steuerfreien Pauschalbetrag von 44,00 € monatlich belohnt. Dort hat man die Erfahrung gemacht, dass der Weg zur Arbeit das Verhalten prägt. Soll heißen, wer z. B. regelmäßig öffentliche Verkehrsmittel nutzt, nimmt auch auf Dienstreisen seltener ein Taxi. Davon profitieren sowohl die Umwelt, die Unternehmen und im Falle des Radfahrens natürlich die Gesundheit des Mitarbeiters.

Weitere Alternativen können die Bahncard, Mietwagen, Carsharing oder das Jobticket sein. Auch vom Unternehmen initiierte Mitfahrzentralen erfreuen sich großer Nachfrage. Sind Firmenwagen unverzichtbar, werden diese häufig nach und nach gegen Elektroautos ersetzt. Unternehmen, die eigene Ladesäulen an den Standorten haben, bieten den Strom für Mitarbeiter oft sogar kostenlos an.

Sinnvolle Möglichkeiten, den Dienstwagen, der nicht unbedingt erforderlich ist, durch andere Leistungen zu ersetzen. Die Umwelt dankt es allemal.

[Lesen Sie dazu diesen Artikel](#)

Aktuelle Seminare



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

» **Die neue Europäische
Datenschutzgrundverordnung
Was die EU-DSGVO und das BDSG-Neu für**

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement III
Vertiefung rechtlicher und praktischer Fragen**
04.12.2018 - 07.12.2018 Würzburg

» **Betriebliche Gesundheitsförderung in der
Praxis**
27.11.2018 - 30.11.2018 Heidelberg/Leimen
25.06.2019 - 28.06.2019 Speyer
15.10.2019 - 18.10.2019 Warnemünde/Ostsee

» **Demografie - Altern ist Zukunft!**
16.10.2018 - 19.10.2018 Rantum/Sylt
27.11.2018 - 30.11.2018 Münster
04.06.2019 - 07.06.2019 Traben-Trarbach/Mosel
12.11.2019 - 15.11.2019 Berlin

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Müssen Beschäftigte für ihren ehrenamtlichen Einsatz freigestellt und bezahlt werden?



Das Ehrenamt erfreut sich wachsender Beliebtheit. 2015 waren fast 15 Millionen Menschen in Deutschland ehrenamtlich tätig. Eine erfreuliche Zahl. Schließlich ist jedes Engagement der Bürger für das Allgemeinwohl zu begrüßen. Doch was passiert eigentlich, wenn ein Arbeitnehmer während seiner Arbeitszeit einspringen muss? Gibt es vielleicht sogar einen Rechtsanspruch auf Freistellung? Muss dann das Gehalt weitergezahlt werden? Hier ein paar Antworten:

Ehrenamt ist nicht gleich Ehrenamt

Wie so oft bei juristischen Sachverhalten gilt auch hier: Es kommt darauf an. Es muss zwischen privatem und öffentlichem Ehrenamt unterschieden werden. Prinzipiell müssen Arbeitnehmer ihre Tätigkeiten für den Sportverein als Kassenwart oder Elternvertreter natürlich außerhalb der Arbeitszeit erledigen. Hier spricht man auch vom "privaten Ehrenamt". Zwar können Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine einvernehmliche Lösung (z. B. eine unentgeltliche Freistellung bei Bedarf) finden, zwingend ist dies aber nicht. Vertrag ist Vertrag. Der Arbeitgeber entscheidet selbst, ob er das private Ehrenamt unterstützt oder nicht.

Anders beim öffentlichen Ehrenamt. Hier existiert ein besonderes öffentliches Interesse an der Ausübung. Arbeitnehmer, die sich in der freiwilligen Feuerwehr, beim THW, als Rettungshelfer oder bei Gericht als Schöffe engagieren, unterliegen einem besonderen Schutz, weil sie sich hier in besonderem Maße für das Allgemeinwohl einsetzen.

Recht auf Freistellung

Da der Staat das öffentliche Ehrenamt unbedingt fördern will, verpflichtet er den Arbeitgeber, seine Mitarbeiter für solche Einsätze freizustellen. Zudem ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet, obwohl der Mitarbeiter gar nicht für ihn, sondern für sein Ehrenamt tätig ist. Geregelt ist dies insbesondere in § 616 BGB.

Wer wann und wie freizustellen ist, kann regional sehr unterschiedlich geregelt sein. Viele Gesetze der einzelnen Bundesländer enthalten auch Erstattungsansprüche, damit der Verlust für den Arbeitgeber nicht zu groß ist.

Aber auch beim öffentlichen Ehrenamt kann der Arbeitgeber sein Veto einlegen. Erfolgreich dürfte das aber nur sein, wenn durch den Ausfall der Betrieb erheblich beeinflusst wird, z. B. weil der Mitarbeiter eine Schlüsselfunktion innehat.

Weitere Fragen und Antworten zu Führungsarbeiten

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

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:**

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.

» redaktion@poko.de

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

Erscheinungstag: 01.10.2018
Nächste Ausgabe: 05.11.2018



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](#)