



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Darf der Browserverlauf ohne Zustimmung des Arbeitnehmers ausgewertet werden?

Schwerpunktthema

- » Die 5 wichtigsten Fragen zum Arbeitszeugnis

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Neues vom MiLoG - Unwirksamkeit von Ausschlussfristen
- » II. Elternzeit vorzeitig beenden wegen Schwangerschaft?
- » III. Haben vorangegangene Befristungen Einfluss auf den Lohn?

Wissenswertes

- » Visualisierung - (k)ein Buch mit sieben Siegeln

Der besondere Seminartipp

- » BEM III

Praxistipp

- » Mitarbeiter und Extremismus - was tun?

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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

Liebe Leserin, lieber Leser,



dass auch Führungskräfte sich mal beruflich neu orientieren ist normal. Aber was passiert, wenn der Arbeitgeber sich ohne jeden Grund weigert, ein (Zwischen-) Zeugnis zu erstellen oder die Zeugniserteilung „verschleppt“? Eigentlich völlig unnötig, denn schließlich hat auch eine Führungskraft Anspruch auf die Erteilung eines Arbeitszeugnisses. Aber selbst wenn das dann zeitnah eintrifft, kann es schnell passieren, dass

Unstimmigkeiten hinsichtlich der Benotung und des Inhalts bestehen. Eine Zeugniserteilung zieht sich also häufig lange hin, kostet Geduld und ist konfliktträchtig. Informieren Sie sich deshalb im heutigen Schwerpunktbeitrag über die rechtlichen Hintergründe zum Arbeitszeugnis.

Leider keine Seltenheit mehr: Extremistische Äußerungen in den sozialen Netzwerken. Rassistische Äußerungen im Büro aber auch außerhalb des Unternehmens sind inakzeptabel und können dem Unternehmen schweren Schaden zufügen. Wie Sie als Kollege oder Vorgesetzter darauf reagieren sollten, erfahren Sie im Beitrag „Mitarbeiter und Extremismus - was tun?“

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten

PS: Unser beliebter Klassiker - aktuelles Tagesseminar zu rechtlichen Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht:

» Personal Aktuell 2019

2 hochkarätige, erfahrene Referenten - bestätigt durch begeisterte Stammkunden:

"Bitte weitermachen, Sie sind als Team unbeschreiblich. Dieses Seminar ist mein jährliches Pflichtseminar, ein Knaller immer wieder!"

Frage des Monats

Darf der Browserverlauf ohne Zustimmung des Arbeitnehmers ausgewertet werden?



Ja, der Arbeitgeber darf die Internetnutzung seiner Arbeitnehmer auch ohne deren Zustimmung auf private Nutzung hin kontrollieren und bei Verstößen gegen das Verbot privater Nutzung außerordentlich kündigen.

Zum Fall:

In dem vom Landesarbeitsgericht Hamm entschiedenen Fall stand dem Arbeitnehmer zur Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit vom Arbeitgeber ein PC zur Verfügung. Eine firmeninterne IT-Nutzerrichtlinie, welcher der Betriebsrat vorher zugestimmt hatte, verbot die private Internetnutzung ohne jegliche Ausnahme.

Im Laufe des Arbeitsverhältnisses fiel dem Arbeitgeber auf, dass sich die Kosten für die Internetnutzung aufgrund einer deutlichen Steigerung des Datenvolumens erheblich erhöht hatten. Des Weiteren hatte ein anderer Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber angegeben, dass der klagende Arbeitnehmer immer die gerade offene Internetseite weggeklickt habe, sobald er dessen Büro betreten habe.

Die vom Arbeitgeber durchgeführte Analyse des Datenvolumens ergab, dass der klagende Arbeitnehmer einer der Nutzer mit dem höchsten Datenvolumen im Betrieb war. Eine daraufhin ohne Zustimmung des Arbeitnehmers durchgeführte Analyse seines Browserverhaltens ergab, dass dieser bereits an insgesamt fünf von 30 Arbeitstagen privat im Internet gesurft hatte. Als Folge dessen kündigte der Arbeitgeber fristlos.

Das LAG Brandenburg entschied, dass die gem. § 626 BGB ausgesprochene fristlose Kündigung wirksam war. Die unerlaubte Nutzung des Internets von insgesamt 45 Stunden für private Zwecke rechtfertigte nach Abwägung der beiderseitigen Interessen eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. So stelle diese extensive Nutzung des Internets eine erhebliche Verletzung der Hauptpflicht des Arbeitnehmers dar und erhöhe zudem die Gefahr einer Virenfektion. Insbesondere sei bei einer derart exzessiven privaten Internetnutzung während der Arbeitszeit eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung entbehrlich.

Die Auswertung des Browsers unterliegt auch keinem Beweisverwertungsverbot. So ist die vorgenommene Nutzung der Browserdaten datenschutzrechtlich zulässig. Zwar handelt es sich bei dem Browserverlauf um persönliche Daten des Arbeitnehmers, die grundsätzlich nur mit seiner Zustimmung erhoben werden dürfen, allerdings greift hier die Ausnahmeregelung des § 32 BDSG. Diese gestattet dem Arbeitgeber sowohl die Erhebung, Verarbeitung (Speicherung) der bei der Internetnutzung entstehenden Verlaufsdaten in der Browserchronik, als auch deren spätere Nutzung (Auswertung). Hiernach dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über seine Durchführung erforderlich ist.

Eva-Maria Bendick

Ass. jur.

[Weitere Fragen und Antworten zur Führungsarbeit](#)

Schwerpunktthema

Die 5 wichtigsten Fragen zum Arbeitszeugnis



von **Eva-Maria Bendick**

Ass. jur.

Zeugnisse sind nicht alles, aber ohne Zeugnis geht's nicht. So ähnlich könnte die Antwort auf die Frage lauten, wie bedeutsam Arbeitszeugnisse bei der Bewerbung eines Arbeitnehmers sind.

Wer hat Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?

Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Personen sowie Auszubildende haben Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Der Zeugnisanspruch für Arbeitnehmer ergibt sich aus § 109 Gewerbeordnung (GewO), für Auszubildende aus § 16 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Der Zeugnisanspruch besteht unabhängig davon, ob es sich um ein Arbeitsverhältnis in Voll- oder Teilzeit, in Haupt- oder Nebenbeschäftigung oder noch in der Probezeit handelt.

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer das Zeugnis von dem Arbeitgeber anfordern, bei Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses hat der Arbeitgeber das Arbeitszeugnis auch ohne gesonderte Aufforderung auszustellen. Erteilt der Arbeitgeber das Zeugnis nicht, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zunächst

regelmäßig anmahnen. Erteilt der Arbeitgeber das Zeugnis gleichwohl nicht, gerät er durch die Mahnung in Verzug. Er hat dann auch Schadensersatz zu leisten, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund der Verzögerung ein Schaden entstanden ist.

Der Arbeitnehmer hat nicht nur bei der Beendigung, sondern auch schon während des laufenden Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses.

Welche unterschiedlichen Arten von Arbeitszeugnissen gibt es?

Grundsätzlich unterscheidet man zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Arbeitszeugnis. Während ein einfaches Zeugnis nur Angaben zu Ort und Dauer der Tätigkeit beinhaltet, umfasst ein qualifiziertes Zeugnis zusätzlich noch Angaben zur Art der Tätigkeit sowie über Leistung und Verhalten. In den meisten Fällen wird der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis haben. Mit einem allgemeinen Zeugnis muss sich der Arbeitnehmer im Zweifel nicht begnügen. Ein einfaches Zeugnis kann aber ausnahmsweise dann ausreichen, wenn der Arbeitnehmer nur für sehr kurze Zeit beschäftigt war, sodass der Arbeitgeber keine Möglichkeit hatte seine Leistung zu bewerten.

Welchen inhaltlichen Anforderungen muss ein Arbeitszeugnis genügen?

Nach der Rechtsprechung des BAG muss das Arbeitszeugnis die Wahrheit wiedergeben und alle wesentlichen Tatsachen enthalten, die für eine Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind und an denen ein künftiger Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse haben könnte (Grundsatz der Zeugniswahrheit).

Auf welche Note hat der Arbeitnehmer einen Anspruch?

Das bedeutet allerdings nicht, dass der Arbeitgeber jedes ungünstige Vorkommnis erwähnen darf. Der Arbeitnehmer hat nämlich einen Anspruch auf eine wohlwollende Beurteilung, die ohne besondere Vorkommnisse mit der Zeugnisnote „drei“ (befriedigend) zu bewerten ist. Glaubt der Arbeitnehmer eine bessere Bewertung verdient zu haben, so muss er dies ggf. vor Gericht beweisen. Will der Arbeitgeber von dieser Benotung nach unten abweichen, liegt die Beweislast beim Unternehmen.

Pflicht oder Wahrheit?

Die Wahrheitspflicht geht allerdings dem Wohlwollen vor. Nur im Rahmen der Wahrheit muss das Zeugnis wohlwollend sein. Im Endeffekt soll der Arbeitgeber also die Wahrheit sagen, muss aber „unbequeme Wahrheiten“ in möglichst schonender Weise darstellen. So hat der Arbeitgeber vor der Aufnahme ungünstiger Bewertungen in das Zeugnis zu prüfen, ob die Tatsachen, auf die sich seine Bewertung stützt, wirklich für das Gesamtbild der Leistungsbewertung des Arbeitnehmers von Relevanz sind. Vor diesem Hintergrund hat er sowohl die positiven, als auch die negativen Umstände verantwortungsvoll gegeneinander abzuwägen.

Fazit:

Es bleibt dabei: Zeugnisse sind nicht alles, aber ohne Zeugnis geht's nicht.

Seminartipp:

» **Arbeitszeugnisse verfassen und beurteilen**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 - 2 Tage

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar

Aktuelle Entscheidungen

I. Neues vom MiLoG - Unwirksamkeit von Ausschlussfristen

In einem Arbeitsvertrag ist u. a. geregelt, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind. In einem Kündigungsschutzprozess schlossen die Parteien einen Vergleich, nach dem sich der Beklagte verpflichtete, das Arbeitsverhältnis bis zu dessen Beendigung ordnungsgemäß abzurechnen. Der Beklagte rechnete keine Urlaubsabgeltung ab.

Seminartipp:

» **Mindestlohn und Mindestlohngesetz**

Empfohlene Semindauer: 1 Tag

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

Diese machte der Kläger geltend. Der Beklagte berief sich auf den Verfall der Ansprüche. Steht dem Kläger die Urlaubsabgeltung trotzdem zu?

BAG, Urteil vom 18.09.2018 - 9 AZR 162/18

Der Fall:

Der Kläger war beim Beklagten beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 01.09.2015 ist u. a. geregelt, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind. In einem Kündigungsschutzprozess schlossen die Parteien einen Vergleich, nach dem sich der Beklagte verpflichtete, das Arbeitsverhältnis bis zu dessen Beendigung zum 15.09.2016 ordnungsgemäß abzurechnen. Der Beklagte rechnete keine Urlaubsabgeltung ab. Diese machte der Kläger erstmals im Januar 2017 geltend. Der Beklagte berief sich auf den Verfall der Ansprüche.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das LAG wies sie ab. Das BAG gab ihr statt. Dem Kläger steht Urlaubsabgeltung zu. Der Anspruch ist auch nicht verfallen, da die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist unwirksam ist.

Sie ist nicht klar und verständlich, weil sie entgegen § 3 Satz 1 MiLoG den ab dem 01.01.2015 zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt. Damit ist sie insgesamt unwirksam.

Hinweis für die Praxis:

Jedenfalls für Arbeitsverträge, die nach Inkrafttreten des MiLoG am 11.08.2014 abgeschlossen worden sind, ist die Rechtsklage jetzt klar. Verfallklauseln müssen Ansprüche auf den Mindestlohn ausnehmen, ansonsten sind sie unwirksam.

Viele weitere Fragen sind aber noch nicht geklärt:

- Sind auch Verfallklauseln in "alten" Arbeitsverträgen, die vor Inkrafttreten des MiLoG abgeschlossen worden sind, unwirksam? Dagegen spricht der Wortlaut von § 3 Satz 1 MiLoG, wonach Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn beschränken oder ausschließen "insoweit" unwirksam sind. Das Wort "insoweit" könnte sich auf "alte" Regelungen beziehen, die vor Inkrafttreten des MiLoG getroffen worden sind.
- Sind Ausschlussfristen, geregelt in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, die keine Regelungen zum Mindestlohn enthalten, ebenfalls unwirksam, obwohl dort eine AGB Kontrolle nicht stattfindet?

II. Kann die Elternzeit vorzeitig beendet werden wegen Schwangerschaft?

Anlässlich der Geburt ihres ersten Kindes beanspruchte die Arbeitnehmerin Elternzeit vom 11. Oktober 2015 bis zum 10. Oktober 2017. Mit Schreiben vom 05. Oktober 2016 beantragte die Arbeitnehmerin die vorzeitige Beendigung der Elternzeit zum 12. Oktober 2016 aufgrund der bevorstehenden Geburt ihres zweiten Kindes, was die Arbeitgeberin ablehnte.

BAG, Urteil vom 08.05.2018 - 9 AZR 8/18

Der Fall:

Die Klägerin ist bei der Beklagten beschäftigt. Anlässlich der Geburt ihres ersten Kindes beanspruchte sie Elternzeit vom 11. Oktober 2015 bis zum 10. Oktober 2017. Mit Schreiben vom 05. Oktober 2016 beantragte die Klägerin die vorzeitige Beendigung der Elternzeit zum 12. Oktober 2016 aufgrund der bevorstehenden Geburt ihres zweiten Kindes, was die Beklagte ablehnte. Die Klägerin verlangt Vergütung auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung für die Zeit nach dem 12.10.2016.

Die Lösung:

Seminartipp:

» Vortrag: Elternzeit und Elterngeld

» Inhalt, Kontakt und Angebot

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Die Beklagte war nicht verpflichtet, die Klägerin vom 12. Oktober 2016 bis zum 31. März 2017 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden zu beschäftigen. Die Eltern(teil)zeit der Klägerin wegen ihres ersten Kindes endete erst nach der Geburt des zweiten Kindes. Das Recht auf eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit "wegen der Geburt eines weiteren Kindes" setzt tatbestandlich voraus, dass das weitere Kind entbunden ist. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des Gesetzes, aber auch aus Sinn und Zweck der Regelung.

Hinweis für die Praxis:

Der Gesetzeswortlaut ist eindeutig. "Geburt" ist eben nicht gleichzusetzen mit "Schwangerschaft". Auch Sinn und Zweck der Regelung des § 16 Absatz 3 Satz 2 BEEG, unter Umständen nicht "verbrauchte" Elternzeitzeiträume später zugunsten der Kinderbetreuung nachholen zu können, spricht für das Ergebnis.

III. Haben vorangegangene Befristungen Einfluss auf den Lohn?

Eine Erzieherin war mehrere Jahre, mit kurzen Unterbrechungen, im Rahmen mehrerer befristeter Arbeitsverträge und danach unbefristet bei der Stadt beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD/VKA in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Erzieherin meint, sie habe Anspruch auf eine Stufenzuordnung der Stufe 6. Die Stadt meint, der Erzieherin stehe eine geringere Stufe zu, da die befristeten Arbeitsverträge wegen der Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses nicht berücksichtigt werden könnten. Hatte die Erzieherin mit ihrer Klage Erfolg?

BAG, Urteil vom 06.09.2018 - 6 AZR 836/16

Der Fall:

Die Klägerin war von August 1996 bis Juli 2008 mit kurzen Unterbrechungen im Rahmen mehrerer befristeter Arbeitsverträge, seit August 2008 unbefristet bei der beklagten Stadt als Erzieherin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD/VKA in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Klägerin meint, sie habe ab 2015 Anspruch auf eine Stufenzuordnung der Stufe 6. Die Beklagte meint, der Klägerin stehe eine geringere Stufe zu, da die befristeten Arbeitsverträge wegen der Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses nicht berücksichtigt werden könnten.

Die Lösung:

Die Klage hatte beim BAG - wie schon beim Arbeitsgericht - Erfolg.

Für die Zeiten "einschlägiger Berufserfahrung" waren auch die Zeiten aus den vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen. Unterbrechungen der befristeten Arbeitsverhältnisse, soweit sie nicht länger als 6 Monate waren, stehen dem nicht entgegen, zumal die Klägerin ausschließlich als Erzieherin tätig war.

Hinweis für die Praxis:

Gemäß § 4 Absatz 2 TzBfG dürfen befristet beschäftigte Arbeitnehmer wegen der Befristung nicht schlechter behandelt werden als unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer - es sei denn, die Ungleichbehandlung ist sachlich gerechtfertigt. Zur Stufenzuordnung im öffentlichen Dienst hat das BAG bereits 2013 (vgl. Urteil vom 24. Oktober 2013 - 6 AZR 964/11 und Urteil vom 21.02.2013 - 6 AZR 524/11) Stellung bezogen. Der Grundsatz des § 4 Absatz 2 TzBfG gilt jedoch für alle Arbeitsverhältnisse auch außerhalb des öffentlichen Dienstes und verbietet sachlich nicht zu rechtfertigende Benachteiligungen befristet beschäftigter Arbeitnehmer auch beim Entgelt, bei Sonderzuwendungen etc.

Eine vergleichbare Vorschrift (§ 4 Absatz 1 TzBfG) verbietet die unterschiedliche Behandlung von Teil- und Vollzeitkräften ohne sachlichen Grund.

Wissenswertes

Seminartipp:

» **Das Teilzeit- und Befristungsrecht**
Rechtliche Grundlagen und
Handlungsmöglichkeiten

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1,0 - 2,0 Tage

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

Visualisierung - (k)ein Buch mit sieben Siegeln



von **M. Erhardt**
Trainer und Berater

Der Vortrag läuft erst wenige Minuten, doch ein Blick in die Runde verrät gelangweiltes Desinteresse. Dabei hat der Referent die schlimmsten Fehler in seiner PowerPoint-Präsentation durchaus vermieden: Die Zahl der Folien ist überschaubar, die Seiten sind nicht mit großen Textmengen vollgestopft, es gibt eine klare, übersichtliche Struktur und auf spektakuläre Übergänge und ähnliche Effekte hat er auch verzichtet. Warum gelingt es ihm dann trotzdem nicht, seine Zuhörer zu fesseln? Warum sind die Kollegen nach 15 Minuten deutlich intensiver mit ihren Smartphones beschäftigt, als mit den vorgestellten Inhalten?

s

Die Antwort in einem Satz: Es sind immer noch viel zu viele Informationen, die vermittelt werden sollen, die Haupt-Informationsquelle, nämlich der Referent, steht im Halbdunkeln und für unser analoges Gehirn sind die Informationen viel zu digital aufbereitet und zu perfekt präsentiert. Klingt merkwürdig?

Die allgemeine Freude über die neue Präsentationsform Microsoft-PowerPoint war riesig. Schließlich bedeutete dies das Ende der ungeliebten Folien und des Overheadprojektors, mit dem viele schon während der Schulzeit unschöne Erfahrungen machen mussten. In dieser Phase der Euphorie sind jedoch einige wichtige Erkenntnisse aus der Wahrnehmungsforschung in Vergessenheit geraten, noch bevor sich die daraus resultierenden Erkenntnisse so richtig durchgesetzt hatten.

In einer modernen Büroumgebung überwiegen zunächst natürlich die vielen Vorteile einer PowerPoint-Präsentation: Durch ein oft vorgegebenes einheitliches Layout wirkt eine solche Präsentation immer relativ professionell und passt natürlich immer toll in den gemeinsamen einheitlichen Unternehmensauftritt. Individuelle Faktoren, wie die eigene Handschrift oder eigene graphische Fähigkeiten sind nicht relevant. Das gibt schon mal ein gewisses Gefühl von Sicherheit! Durch das digitale Format entfällt auch der Aufwand, den Vortrag durch ein begleitendes Handout zu ergänzen - jeder Teilnehmer bekommt einfach die ppt-Datei zugeschickt. Das macht den Vortrag scheinbar beliebig reproduzierbar. Ist eine solche Präsentation einmal erstellt, ist sie gewissermaßen als Wissen für das ganze Unternehmen jederzeit abrufbar und verfügbar. Wir leben in dem trügerischen Gefühl, tatsächlich einen Mehrwert für das Unternehmen geschaffen zu haben. Tja und - na klar - wie denn sonst? Soll man sich denn bei jedem Vortrag da vorne hinstellen und jedes Mal die Sachen neu aufschreiben oder sogar aufmalen? Das dauert dann ja ewig, wird jedes Mal anders und dafür hat man auch wirklich kein Talent, keine Zeit und keine Lust. Klingt logisch, aber in der Summe scheint die Rechnung ja nicht wirklich aufzugehen.

Die Erkenntnisse aus der jüngeren Neurowissenschaft sind eigentlich unmissverständlich: Der bewusste Anteil an unserer Wahrnehmung ist extrem gering (deutlich unter 1%!!), entsprechend ist unser Bewusstsein schon mit einer geringen Informationsmenge schnell überfordert. Werden die Inhalte nicht klug miteinander verknüpft oder mit ausdrucksstarken Bildern kombiniert, können wir uns kaum mehr als ein halbes Dutzend Aspekte einprägen. Eine starke Reduktion der Inhalte auf die wenigen zentralen Aspekte ist ziemlich mühsam und viel zeitaufwendiger als eine Darstellung vieler Faktoren, aber dieser Aufwand lohnt sich immer, wenn die Inhalte nachhaltig bei den Zuhörern verankert werden sollen. Bilder helfen uns sehr stark beim Erinnern, insofern spielt eine geeignete Visualisierung natürlich auch eine zentrale Rolle.

Die wichtigste Visualisierung ist bei jeder Präsentation aber der Vortragende! Nicht auf der bewussten Ebene, aber unser Gehirn sammelt eine unglaubliche Menge an Informationen aus der Mimik und der Körpersprache des Sprechers: Wie wichtig ist dieser Punkt? Ist die Informationsquelle vertrauenswürdig? Wie intensiv hat sich dieser Mensch mit dem Thema auseinandergesetzt? Es mag uns nicht gefallen, aber diese Informationen sind viel interessanter als das, was wir da vorne an der Wand sehen. Für ein kleines Kind ist die Geschichte, die es von seinen Eltern vorgelesen haben möchte, auch nicht wirklich interessant (meistens kennen sie diese ja deutlich besser, als der Vorleser - aber WIE sie vorgetragen wird, ist für das Kind von ungleich größerer Relevanz. Wird die Information in einem abgedunkeltem Raum auf die Leinwand reduziert, verhungert unser informationshungriges Gehirn und wechselt in den Sparmodus: den allseits bekannten Schlummerzustand bei Vorträgen.

Was für ein Kontrast: Unser Bewusstsein, von wenigen Textblöcken schon total überfordert und zeitgleich der Großteil unseres Gehirns im Dämmerzustand wegen Unterforderung/Informationsmangel. Dies gilt es in ein gutes Gleichgewicht zu bringen: Wie versorge ich die Gehirne meiner Zuhörer einerseits mit den richtigen/wichtigen/zentralen Informationen (Was will ich eigentlich vermitteln?) und andererseits mit ausreichend Informationen durch meinen Körper oder zwischenmenschlichen Austausch innerhalb des Raums. Welche Sitzordnung ist dafür geeignet, welche nicht? Wie wichtig sind Blickkontakte? Wann kann ich sie geben? Wie schaffe ich das, wenn ich gleichzeitig noch ein Flipchart gestalten soll?

Wieso denn jetzt Flipchart? Das ist der dritte, wichtige Aspekt, warum PowerPoint nicht wirklich funktioniert: Unser Gehirn sehnt sich nach analogem Material! Exakte Linien und rechte Winkel sehen zwar "schön aus", sind für unser Gehirn aber unendlich langweilig. Tatsächlich lieben wir das Nicht-Perfekte. Eine handgemalte

Skizze erfreut deutlich mehr, als ein digital erstelltes Gebilde. Ein handgeschriebener Brief, viel mehr als eine Mail. Dadurch bekommt eine Präsentation eine menschliche Note - sie wird von Mensch zu Mensch weitergegeben. Dieses Muster kennt das menschliche Gehirn seit mehreren hunderttausend Jahren und arbeitet ziemlich erfolgreich damit. Dafür ist das Flipchart das perfekte Medium: Überschaubar. Analog. Inhalte und Zusammenhänge entstehen vor den Augen der Zuhörer - das macht es neu, unerwartet und selbst trockene Inhalte werden spannend. Und: Eine Verdunklung ist nicht erforderlich - der Vortragende steht gut sichtbar im Zentrum seines Vortrags.

Natürlich darf das nicht in einem wilden "Gekrakel" enden: Wertschätzende Informationsvermittlung erfordert natürlich auch eine gewisse Form. Diese wiederum besteht nur aus ein paar Regeln, die jeder Mensch (!) mit ein wenig Übung schnell und erfolgreich umsetzen kann. Keinesfalls ist hier der Satz zutreffend, den ich in diesem Zusammenhang immer wieder höre: "Das kann ich nicht. Dafür fehlt mir das Talent."

Diese Regeln und wie man sie auch in einer "live"-Vortragssituation erfolgreich anwenden kann und welche vorbereitende Maßnahmen dafür möglicherweise erforderlich sind, können Sie in einem Seminar neben vielen anderen interessanten Aspekten gemeinsam mit mir (oder anderen Trainern) erarbeiten.

Eines ist sicher: Sie werden sich wundern, wie aufregend, begeisternd und nachhaltig ihre Vorträge in Zukunft sein werden!

Seminartipp:

» Visualisierungstechnik und Moderation

Empfohlene Veranstaltungsdauer: ca. 3,0 Tage

Der besondere Seminartipp

BEM III



Bei längerer Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters frühzeitig und vor allem professionell zu handeln, darum geht es beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Die praktische Umsetzung ist allerdings häufig von Unsicherheit und Unklarheit sowohl auf Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite gekennzeichnet. In vielen Betrieben gibt es sogar auf allen Seiten Vorbehalte gegen dieses gesetzlich vorgeschriebene Instrument betrieblicher Gesundheitsvorsorge. Umso wichtiger ist es, sich über die Entwicklung der Rechtsprechung zum BEM auf dem Laufenden zu halten, Erfahrungen auszutauschen und die jeweilige betriebliche Praxis bei der Durchführung des BEM zu überprüfen und zu optimieren.

Neben der aktuellen Rechtsprechung zum BEM und der Vertiefung rechtlicher Fragestellungen stehen in diesem Seminar praktische Fragen bei der Einführung und Umsetzung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements im Mittelpunkt.

» Betriebliches Eingliederungsmanagement III Vertiefung rechtlicher und praktischer Fragen

04.12.2018 - 07.12.2018 Würzburg



"Die Inhalte waren genau richtig, um weitere Sicherheit zu erlangen. Freundliche Seminarumgebung. Tolle Gruppengröße."



"Danke für Alles. Ich freue mich schon auf weitere Seminare, die mich in meiner Arbeit unterstützen und weiterbringen."

Praxistipp

Mitarbeiter und Extremismus - was tun?

Wenn ein Kollege oder Mitarbeiter sich innerhalb des Betriebs ausländerfeindlich bzw. rechtsradikal (oder linksextremistisch) äußert, ist die Sach- und Rechtslage verhältnismäßig klar. Dann drohen Abmahnung und Kündigung. Wie sieht es aber aus, wenn der Arbeitnehmer sich außerhalb der Dienstzeit in den sozialen Medien entsprechend artikuliert oder an Demonstrationen von rechtsradikalen Parteien oder Gruppierungen teilnimmt? Leider ist dies kein Einzelfall, wie die jüngsten Ereignisse in Chemnitz zeigen. Aber wie soll man hier reagieren?

Freie Meinungsäußerung und ihre Grenzen

Im Prinzip gilt, dass jeder in seiner Freizeit machen kann, was er möchte. Dabei werden selbst abstruseste Meinungen vom Grundrecht auf freie Meinungsäußerung gedeckt (Trump ist ein Spion des KGB, wäre so eine typische Verschwörungstheorie - wobei, wer weiß?) Aber auch das Grundgesetz hat seine Grenzen. Verstößt ein Mitarbeiter gegen Gesetze z. B. durch das Zeigen verfassungsfeindlicher Symbole, so wird es eng für den handelnden Mitarbeiter. Schließlich setzt der Arbeitnehmer damit auch in seiner Freizeit den Ruf des Unternehmens aufs Spiel. Dies gilt umso mehr, wenn ein Bezug zum Arbeitgeber ersichtlich ist, weil der besagte Mitarbeiter beispielsweise auf der Demonstration oder im Netz spezielle Arbeitskleidung oder einen sichtbaren Firmenausweis trägt.

Eine Betriebsvereinbarung kann sinnvoll sein

Um es deutlich zu sagen: Mit dem Ruf eines Unternehmens ist es generell nicht vereinbar, dass sich Mitarbeiter in verfassungsfeindlichen Gruppen engagieren oder fremdenfeindlich äußern. Hier gegenzusteuern ist nicht nur aus verfassungsrechtlichen oder humanen Gründen geboten, es drohen auch massive finanzielle Schäden im Zuge eines Imageverlustes für das Unternehmen.

Bevor es zu solchen Vorfällen kommt, ist es erst einmal sinnvoll, schriftlich klarzustellen, welche Werte dem Betrieb wichtig sind und welche keinesfalls geduldet werden. Das kann über eine Betriebsvereinbarung erfolgen, die zusammen mit der Arbeitnehmervertretung erarbeitet wird. In jedem Fall sollte die Distanzierung von jeder Form von Radikalismus und Ungleichbehandlung in das Leitbild des Unternehmens aufgenommen und fest verankert werden. Führungskräfte sollten dazu angehalten werden, diese Werte auch "zu leben".

Was tun bei fremdenfeindlichen Äußerungen?

Verhält sich ein Beschäftigter während der Arbeitszeit fremdenfeindlich, in dem er z. B. einen Kollegen rassistisch beleidigt, so muss der Arbeitgeber einschreiten. Dann hängt es vom Einzelfall ab, ob der betroffene Mitarbeiter versetzt, abgemahnt oder möglicherweise fristlos entlassen wird. In jedem Fall ist eine rassistische Äußerung während der Arbeitszeit grundsätzlich geeignet, eine außerordentliche (fristlose) Kündigung auszusprechen.

Äußert sich ein Mitarbeiter fremdenfeindlich in den sozialen Medien ist es entscheidend, ob sein Account öffentlich ist und ein Bezug zum Arbeitgeber hergestellt werden kann, z. B. durch Arbeitskleidung mit Firmenaufschrift. Postet der Mitarbeiter öffentlich, in Arbeitskleidung oder sogar über den Firmenaccount, ausländerfeindliche Texte oder Bilder, so rechtfertigt auch dies eine fristlose Kündigung.

Schwieriger wird es, wenn sich ein Unternehmensangehöriger im privaten Rahmen beispielsweise in einer WhatsApp-Gruppe rassistisch äußert. Da kommt es - wie so oft - auf den Einzelfall an.

Fazit:

Jede Form der extremistischen Äußerung, egal ob innerbetrieblich oder außerhalb des Unternehmens, ist kein Kavaliersdelikt und kann im Zweifel dem Unternehmen schweren Schaden zufügen. Deshalb sollten Führungskräfte und Personal schnell reagieren, ggf. Vorgesetzte und die Personalabteilung informieren, so dass geeignete rechtliche Maßnahmen eingeleitet werden können.

Aktuelle Seminare

» **Altersteilzeit - früher in den Ruhestand**

12.12.2018 - 14.12.2018 Leipzig

13.03.2019 - 15.03.2019 Heidelberg

NEU: » **Symposium: Behinderung und Beruf Geballtes Wissen für SBV und Beauftragte des Arbeitgebers**

02.04.2019 - 03.04.2019 Berlin

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten**

27.11.2018 - 29.11.2018 Bonn

11.12.2018 - 13.12.2018 Dresden

15.01.2019 - 18.01.2019 Hamburg

12.02.2019 - 15.02.2019 Köln

12.03.2019 - 15.03.2019 Berlin

» **mehr Termine ...**

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

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

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Einem nach Tarifvertrag ordentlich unkündbarer 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.

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 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.

Seminartipp:



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

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

- 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.

Impressum & Kontakt

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.



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: 05.11.2018

Nächste Ausgabe: 03.12.2018

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](#)