



INHALT

Frage des Monats

- » Wann haftet der Arbeitnehmer?

Schwerpunktthema

- » Vertrauen aufbauen im BEM

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Mindestentgelt in der Pflegebranche?
- » II. Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig?
- » III. Kann Vergütung von Hartz-IV-Empfängern sittenwidrig sein?
- » IV. Kündigung wegen Buchungen auf eigene Konten?

Wissenswertes

- » Fehlzeiten-Report 2014

Praxistipp

- » Betriebsübergang ...

Inhouse-Service

- » Toll Ein Anderer Macht's!

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Beantwortung der Frage des Monats

- » Zu guter Letzt

Liebe Leserin, Lieber Leser,



zu Beginn des neuen Jahres wünschen wir Ihnen von Herzen alles Gute!

Gesund ins neue Jahr zu kommen wünscht sich jeder, manchmal kommt oder ist es leider anders. Wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krank sind, muss ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten werden. Wenn Initiative und Durchführung des BEM dabei auf vertrauensvoller Basis erfolgen, kann es zu guten Ergebnissen für alle Beteiligten führen. Praktische Hinweise zu vier wesentlichen Phasen bei der BEM-Gesprächsführung finden Sie daher in unserem **Schwerpunktthema**.

Ab dem 1. Januar 2015 beträgt - laut Mindestlohngesetz - die Höhe des Mindestlohns brutto 8,50 Euro je Zeitzunde. Das neue Jahr wird zeigen, was die neuen Regelungen im Mindestlohngesetz bringen. Zwei **Aktuelle Entscheidungen** zum Thema Mindestentgelt von Ende vergangenen Jahres finden Sie unter I. und III.

Insbesondere auch bei Teamarbeit ist es nach einer gewissen Zeit ratsam die Arbeit zu reflektieren, eine Zwischenbilanz zu ziehen und über die weitere Ausrichtung nachzudenken. Es ist sinnvoll zu prüfen, ob es mit der Zusammenarbeit klappt, ob die Arbeit gleichmäßig aufgeteilt ist, ob Projekte und Arbeitsvorhaben gut auf den Weg gebracht sind usw. Dabei unterstützen wir Sie gerne: mit maßgeschneiderten Workshops, Trainings und Infos rund um die Arbeit im Team. Mehr dazu finden Sie beim Punkt **Inhouse-Service**.

Viele Grüße aus Münster

Nicole Schmitz, Ass.jur.

Frage des Monats

Wann haftet der Arbeitnehmer?

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

Vertrauen aufbauen - Ziele erreichen



von **Dr. Frank Stöpel**

Diplom-Pädagoge, Kompetenzentwickler, Coach

Vertrauen aufbauen – Ziele erreichen

Gesprächsführung im Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Mehr als acht Jahre ist es her, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im Sozialgesetzbuch IX aufgenommen wurde. Das BEM soll Mitarbeiter, welche länger als sechs Wochen krank waren, bei der Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit und dem Erhalt ihres Arbeitsplatzes unterstützen. Der Knackpunkt für ein erfolgreiches BEM ist, ob es gelingt, eine vertrauensvolle und gleichzeitig zielgerichtete Arbeitsbeziehung zwischen dem Mitarbeiter und dem BEM-Beauftragten herzustellen.

Phasen im BEM-Gespräch

Ein BEM-Gespräch lässt sich grob in vier Phasen einteilen. Auch wenn diese Phasen hier idealtypisch getrennt dargestellt werden, überschneiden sich diese in der Praxis häufig. Die Intensität jeder Phase und damit auch die Dauer variiert stark von Person zu Person, aber auch abhängig davon, wie sich der BEM-Prozess entwickelt hat.

1. Einstieg

In dieser Phase gilt es, einen positiven Kontakt zu dem Mitarbeiter auf der Beziehungsebene herzustellen. Es geht hier einerseits darum, sich auf den Gesprächspartner einzustellen und andererseits dem Mitarbeiter zu signalisieren, dass man kein Gegner, sondern ihm positiv zugewandt ist und ihm mit Respekt begegnet. „Der Mitarbeiter ist Herr des Verfahrens“ heißt es zum BEM und dies sollte auch zum Ausdruck kommen.

2. Problemerkfassung

Viele Gespräche beginnen mit der Frage „Wie geht es Ihnen/Dir?“. Diese Frage ist ein möglicher Einstieg, bringt aber für den BEM-Prozess in dieser Gesprächsphase nicht viel, weil hier oft über Krankheiten gesprochen wird. Insbesondere medizinische Laien können mit diesen Angaben nichts anfangen. Entscheidender sind Angaben zu den funktionellen Einschränkungen bzw. zu den vorhandenen Möglichkeiten, welche auch durch die Erkrankung bzw. Schädigung bedingt sind. Es geht darum zu klären, welche Tätigkeiten unter welchen Bedingungen wie lange ausgeführt werden können. Die Passung zwischen den Möglichkeiten des Mitarbeiters und den Anforderungen des (potenziellen) Arbeitsplatzes, welche bei einer Krankschreibung nicht gegeben ist, gilt es in ihren verschiedenen Facetten zu erfassen.

3. Problemlösung

Es hat sich bewährt, erst nach einer systematischen Erfassung der Problemsituation an die Lösung derselben zu gehen. Wenn es mehr als ein Problem gibt, gilt es eine Reihenfolge aufzustellen. Der BEM-Beauftragte sollte der Versuchung widerstehen, den Mitarbeiter (frühzeitig) mit guten Ratschlägen zu versorgen. Es empfiehlt sich vielmehr, den Mitarbeiter beim Finden eigener Lösungen zu helfen „welche Ideen haben Sie?“ und „was könnte Ihnen noch alles helfen?“ können leitende Fragen sein. Gerade in dieser Phase wird der Prozesscharakter des BEM deutlich: Es gilt Lösungen zu finden, umzusetzen, zu erproben, die Erfolge zu erfassen und neue Anpassungslösungen zu entwickeln.

4. Abschluss

In der letzten Gesprächsphase werden die besprochenen Aspekte noch einmal zusammengefasst und vor allem klar benannt, wer

welches Arbeitspaket hat. Diese Arbeitspakete sollten nicht nur spezifisch beschrieben sein, sondern auch mit einem eindeutigen, möglichst zeitnahen Termin versehen werden.

Fazit

Viele Mitarbeiter stehen dem BEM skeptisch gegenüber. Vielleicht weil sie in der Vergangenheit Erfahrungen mit schlecht geführten Krankenrückkehrgesprächen machen mussten. Mit einer Gesprächsführung, wie sie hier aufgezeigt wurde, können solche Vorbehalte aufgenommen und gelöst werden. „Der Mitarbeiter ist Herr des Verfahrens“ ist dabei keine juristische Formel, sondern eine grundsätzliche Haltung. Aber wie im sonstigen Leben ist auch ein „Herr“ auf gute Berater angewiesen.

Seminartipp:

Betriebliches Eingliederungsmanagement III Präventions- und Beratungsgespräche mit Betroffenen

14.04.2015 - 16.04.2015 Nürnberg
23.06.2015 - 25.06.2015 Düsseldorf
15.09.2015 - 17.09.2015 Hamburg
[mehr Termine ...](#)

Für mehr Infos oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Mindestentgelt in der Pflegebranche?



Das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV vom 15. Juli 2010 ist nicht nur für Vollarbeit, sondern auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu zahlen.

BAG, Urteil vom 19. November 2014 - 5 AZR 1101/12

Der Fall:

Die Klägerin war bei der Beklagten, die einen privaten Pflegedienst betreibt, als Pflegehelferin gegen ein Bruttomonatsentgelt von 1.685,85 Euro beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehörte unter anderem die Pflege und Betreuung von zwei Schwestern einer Katholischen Schwesternschaft, die beide an Demenz leiden und an den Rollstuhl gebunden sind. Neben den eigentlichen Pflegeleistungen oblagen der Klägerin auch Tätigkeiten im Bereich der hauswirtschaftlichen Versorgung der Schwestern (wie z. B. Zubereiten Essen, Wechseln und Waschen von Wäsche).

Die Klägerin arbeitete in zweiwöchigen Rund-um-die-Uhr-Diensten, während derer sie verpflichtet war, an der Pflegestelle anwesend zu sein. Sie bewohnte in den Arbeitsphasen im Haus der Schwesternschaft ein Zimmer in unmittelbarer Nähe zu den zu betreuenden Schwestern. Diese nahmen täglich von 11:45 bis 12:45 Uhr am gemeinsamen Mittagessen der Schwesternschaft und von 17:50 bis 18:50 Uhr am Gottesdienst teil.

Mit ihrer Klage verlangt sie für die Monate August bis Oktober 2010 die Nachzahlung von insgesamt 2.198,59 Euro brutto und meint, das Mindestentgelt von - damals - 8,50 Euro je Stunde nach § 2 Abs. 1 PflegeArbbV sei für jede Form der Arbeit zu zahlen. Die Beklagte hat eingewendet, die Klägerin habe nicht 24 Stunden am Tag gearbeitet. Das Mindestentgelt nach der PflegeArbbV sei nicht für Bereitschaftsdienst zu zahlen. Für diesen könne arbeitsvertraglich eine geringere Vergütung vereinbart werden.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage überwiegend abgewiesen. Das LAG hat der Klage auf der Basis von 22 mit dem Mindestentgelt zu vergütenden Stunden je Arbeitstag im Rund-um-die-Uhr-Dienst stattgegeben. Die Zeiten des Mittagessens und der Teilnahme am Gottesdienst hat es als nicht zu vergütende Pausen gewertet.

Die Revision der Beklagten blieb vor dem BAG erfolglos. Das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV ist "je Stunde" festgelegt und knüpft damit an die vergütungspflichtige Arbeitszeit an. Dazu gehören nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Arbeitsbereitschaft und der Bereitschaftsdienst. Während beider muss sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bereithalten, um im Bedarfsfalle unverzüglich die Arbeit aufzunehmen. Zwar kann dafür ein geringeres Entgelt als für Vollarbeit bestimmt werden.

Von dieser Möglichkeit hat der Ordnungsgeber im Bereich der Pflege aber keinen Gebrauch gemacht. Deshalb sind arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die für Bereitschaftsdienst in der Pflege ein geringeres als das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV vorsehen, unwirksam.

Hinweis für die Praxis:

Auch das MiLoG wird an dieser Rechtslage nichts ändern. Denn § 1 Absatz 2 MiLoG sieht eine Mindestvergütung von 8,50 € pro Zeitzunde vor, mit der Folge, dass Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienste mindestens mit diesem Betrag zu vergüten sind. Lediglich "Rufbereitschaft", wo der Arbeitnehmer an einem selbstbestimmten Ort sich lediglich bereit halten muss, um bei Bedarf Arbeitstätigkeit erbringen zu können, ist keine "Zeitzunde" im Sinne von § 1 Absatz 2 MiLoG und kann geringer bewertet werden.

Seminartipp:

Personal Aktuell 2014/2015
Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

14.01.2015 Düsseldorf
20.01.2015 Berlin
28.01.2015 Stuttgart
03.02.2015 Münster
11.02.2015 Frankfurt/Main

Für mehr Termine oder Infos einfach den Seminartitel anklicken!

II. Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig?



Die Hessische Bedarfsgewerbeverordnung ist insoweit gemäß Art 140 GG in Verbindung mit Art 139 WRV nichtig, als sie eine Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in Videotheken, öffentlichen Bibliotheken, Callcentern sowie Lotto- und Totogesellschaften zulässt. Zulässig ist aber die Verordnung hinsichtlich der Beschäftigung von Arbeitnehmern im Bereich des Buchmachergewerbes, also hinsichtlich der Entgegennahme von Wetten für Veranstaltungen, die an diesen Tagen stattfinden, sofern die Wetten an der Veranstaltungsstätte entgegen genommen werden. Insoweit handelt es sich um einen spezifischen Sonn- und Feiertagsbedarf.

BVerwG, Urteil vom 26. November 2014 - 6 CN 1.13

Der Fall:

Die hessische Bedarfsgewerbeverordnung sieht eine Lockerung des Verbots der Sonntagsarbeit vor. Dagegen sind die Kläger vorgegangen.

Die Lösung:

Das BVerwG hat festgestellt, dass die Verordnung teilweise gegen den über Art. 140 GG anwendbaren Art. 139 WRV verstößt, wonach der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung grundsätzlich gesetzlich geschützt sind. Besondere - aner kennenswerte - Gründe für die Erlaubnis zur Sonntagsarbeit lagen lediglich für den Bereich "Wettannahme" vor.

Hinweis für die Praxis:

Die Einhaltung der "Sonn- und Feiertagsruhe" ist Ländersache.

- Bereits 2009 hatte das BVerfG (Urteil vom 1. Dezember 2009 - 1 BvR 2857/07) Regelungen des Berliner Ladenschlussgesetzes als mit Art. 139 WRV unvereinbar erklärt.
- Es bleibt abzuwarten, inwieweit auch weitere Regelungen in den Bundesländern zur "Lockerung" der Sonn- und Feiertagsruhe Gegenstand gerichtlicher Verfahren werden.

Seminartipp:

**Arbeitsrecht in der täglichen Anwendung
Von der Begründung bis zur Beendigung des
Arbeitsverhältnisses**

23.03.2015 - 24.03.2015 Hamburg

08.06.2015 - 09.06.2015 Münster

28.09.2015 - 29.09.2015 Stuttgart

Für mehr Termine oder Infos einfach den Seminartitel anklicken!

III. Kann Vergütung von Hartz-IV-Empfängern sittenwidrig sein?



Wer Hartz IV Empfänger beschäftigt und hierfür die anrechnungsfreien 100 Euro pro Monat bezahlt, muss gegebenenfalls an das Jobcenter nachzahlen, wenn die Vergütung pro Stunde mehr als 50 Prozent hinter der üblichen Vergütung zurückbleibt.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 7. November 2014 - 6 Sa 1148/14

Der Fall:

Der Beklagte betreibt eine Rechtsanwaltspraxis und beschäftigte zwei Empfänger von „Hartz IV“ Leistungen mit Bürohilfstätigkeiten gegen ein Entgelt von 100 Euro im Monat. Pro geleisteter Arbeitsstunde ergab sich ein Stundenlohn von weniger als zwei Euro. Das klagende Jobcenter hielt die Vergütungsvereinbarung für sittenwidrig und machte aus übergegangenem Recht weitere Lohnansprüche geltend.

Die Lösung:

Das LAG gab der Klage im Wesentlichen statt. Das Jobcenter hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Zahlung der Differenz zwischen der geleisteten und der üblichen Vergütung (§ 612 Abs. 2 BGB), da die zwischen den Vertragsparteien geschlossene Vergütungsvereinbarung gemäß § 138 BGB sittenwidrig und damit nichtig ist. Eine Vergütungsvereinbarung ist in der Regel sittenwidrig, wenn die Vergütung mehr als 50 v. H. hinter der üblichen Vergütung zurückbleibt. Es liegt dann ein besonders grobes Missverhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der Gegenleistung des Arbeitgebers vor, das den Schluss auf eine verwerfliche Gesinnung des Arbeitgebers erlaubt.

Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Arbeitsleistungen des ALG-II-

Empfängers für den Arbeitgeber von wirtschaftlichem Wert sind und es sich nicht um bloße Beschäftigungsgelegenheiten handelt. Dies ist der Fall, weil die Arbeitsleistungen ansonsten von ihm selbst oder seinen festangestellten Mitarbeitern hätten ausgeführt werden müssen.

Hinweis für die Praxis:

Auch dies ist ein Fall, den es ab dem 1. Januar 2015 wegen § 1 MiLoG nicht mehr geben wird. Ist der persönliche Anwendungsbereich des MiLoG (vgl. § 22 MiLoG) eröffnet, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf den Mindestlohn in Höhe von 8,50 € pro geleisteter Zeitstunde.

Seminartipp:

Update Arbeitsrecht
Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

22.04.2015 Koblenz
17.06.2015 Heidelberg/Leimen
09.09.2015 Düsseldorf

Für mehr Termine oder Infos einfach den Seminartitel anklicken!

IV. Kündigung wegen Buchungen auf eigene Konten?



Soweit Bank-Mitarbeiter nach einer internen Geschäftsanweisung in eigenen Angelegenheiten nicht tätig werden dürfen, stellt eine an sich berechtigt vorgenommene Umbuchung von einem fremden Konto auf ein eigenes zwar eine erhebliche Pflichtverletzung dar. Diese rechtfertigt aber ohne Abmahnung in der Regel keine Kündigung, sofern es nicht von vornherein ausgeschlossen erscheint, dass diese zu einer Verhaltensänderung des Arbeitnehmers führt.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 4. November 2014 - 17 Sa 637/14

Der Fall:

Die Klägerin war seit 2008 bei dem beklagten Geldinstitut als Teamvorgesetzte beschäftigt. Nach einer internen Geschäftsanweisung des Beklagten dürfen die Mitarbeiter in eigenen Angelegenheiten weder entscheidend noch beratend mitwirken, wenn die Entscheidung ihnen selbst, ihrem Ehegatten oder einem Verwandten bis zum Dritten Grad einen unmittelbaren Vorteil bringen kann. Dennoch buchte die Klägerin, die über eine Generalvollmacht über das Sparbuch ihrer Mutter verfügte, mehrmals berechtigt Beträge von diesem Sparbuch auf eigene Konten, auf ein anderes Konto der Mutter und auf das Sparbuch ihrer Tochter um. Die Zahlungsvorgänge wurden - wie vorgeschrieben - im Rahmen des Vier-Augen-Prinzips jeweils durch einen weiteren Mitarbeiter freigegeben. Als der Beklagte von den Überweisungen erfuhr, kündigte er das Arbeitsverhältnis fristlos und hilfsweise fristgerecht.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Die Kündigung ist unwirksam. Es fehlt an einem ausreichenden Grund. Die Vornahme der Umbuchungen trotz Verbots der Bank stellt zwar eine erhebliche Pflichtverletzung der Klägerin dar. Sie hat gegen berechnete Organisationsanweisungen, die bereits den Anschein von Interessenkollisionen vermeiden sollen, verstoßen, auch wenn sie sich durch die Umbuchungen nicht zu Unrecht bereichert hat.

Es handelt sich jedoch nicht um derartig schwere Pflichtverletzungen, dass eine grundsätzlich erforderliche Abmahnung entbehrlich gewesen wäre. Zugunsten der Klägerin musste davon ausgegangen werden, dass sie nach Erhalt der Abmahnung ihr Verhalten geändert hätte.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Das BAG vertritt seit Jahren - bereits vor "Emmely" - die Auffassung, dass vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung grundsätzlich eine "einschlägige" Abmahnung erforderlich ist, um den Arbeitnehmer auf "den Pfad der Tugend" zurückzuführen, also eine Verhaltensänderung zu bewirken. Denn die Kündigung ist nicht "Bestrafung" für vergangenes Fehlverhalten, sondern es gilt das Prognoseprinzip wie auch das Verhältnismäßigkeitsprinzip: Kann das Fehlverhalten durch mildere Mittel zukünftig vermieden werden? Dies hat auch der Gesetzgeber erkannt, und in § 314 Absatz 2 BGB geregelt, dass bei Pflichtverletzungen des einen Vertragspartners, eine Kündigung des anderen Vertragspartners, grundsätzlich erst nach einschlägiger Abmahnung in Betracht kommt.

Lediglich dann, wenn es sich um ein schweres Fehlverhalten handelt, bei dem der Arbeitnehmer wissen muss, dass dieses vom Arbeitgeber nicht akzeptiert werden kann oder wenn der Arbeitnehmer bereits erklärt hat, sich auch durch eine Abmahnung nicht beeindrucken zu lassen, kann der Arbeitgeber ohne vorherige Abmahnung und späteren einschlägigen Wiederholungsfall kündigen.

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

Praktikerseminar **Kündigungsrecht**

Wissenswertes

Fehlzeiten-Report 2014



Erfolgreiche Unternehmen von morgen - gesunde Zukunft heute gestalten

Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft
Reihe: Fehlzeiten-Report, Jahrgang 2014
Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M. (Hrsg.)
2014, XIV, 578 S

Jährlich informiert der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO), der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin herausgegebene Fehlzeitenreport über die Krankenstandsentwicklung in der deutschen Wirtschaft und gibt Aufschluss über die Gründe und Muster von Fehlzeiten.

Unter dem Titel „Erfolgreiche Unternehmen von morgen – gesunde Zukunft heute gestalten“ wurde für 2014 u.a. unter die Lupe genommen, wie Betriebe den Herausforderungen der demografischen Entwicklungen mit rückläufigem Erwerbspersonenpotenzial (2013: ca. 45 Mio. Personen – 2030: voraussichtlich 40 Mio. Personen) bei gleichzeitiger Alterung der Belegschaft erfolgreich begegnen können.

Betrug der Anteil der über 50-Jährigen Beschäftigten 1990 noch 23%, wird 2022/2023 mit dem höchsten Niveau von 37% gerechnet, wobei sich die Verteilung regional, sektoral und nach Berufsgruppen unterscheidet. Die Anzahl der Krankschreibungen in dieser Altersgruppe nimmt im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten zwar ab, es steigt jedoch deren Dauer.

Ein sehr interessantes Ergebnis der diesjährigen Studie: Trotz größtenteils vieler Gemeinsamkeiten schätzen sich die beiden Altersgruppen „Generation Y“ auf der einen und die sog. „Babyboomer“ auf der anderen Seite gegenseitig falsch ein, was einer erfolgreichen Zusammenarbeit alles andere als zuträglich ist! Was dagegen helfen könnte und viele weitere aufschlussreiche Erkenntnisse bietet der **Fehlzeitenreport 2014** .

Betriebsübergang und Umstrukturierung



Beseler/Düwell

1. Auflage 2014
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-97-1
Seiten: 456 Seiten
Preis: 26,50 €

Aufgrund der gegenwärtigen wirtschaftlichen Gegebenheiten spielen Betriebsübergänge und Umstrukturierungen von Unternehmen in der betrieblichen Praxis eine immer größere Rolle. Sie sind aber häufig mit massiven organisatorischen Eingriffen in die Unternehmensstruktur verbunden, die teilweise erhebliche individual- und kollektivrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Genau diese Brennpunkte werden von den erfahrenen Autoren praxisnah und lösungsorientiert dargestellt:

Im ersten Teil des Buchs behandelt Dr. Lothar Beseler die rechtlichen Voraussetzungen für einen Betriebsübergang sowie die Folgen des Betriebsübergangs für das einzelne Arbeitsverhältnis, die Arbeitnehmervertretung und den Tarifvertrag bei Tarifgebundenheit. Mögliche Vereinbarungen im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang (Aufhebungsverträge, Befristungsabreden, Änderung von Arbeitsverträgen) und die Einschaltung einer Transfergesellschaft werden - ebenso wie die Kündigungsmöglichkeiten im Rahmen des Betriebsübergangs präzise erläutert. Auch die Haftungsverteilung zwischen dem alten und neuen Betriebsinhaber wird behandelt.

Im zweiten Teil beschäftigt sich Prof. Franz Josef Düwell ausführlich mit allen Fragen zur Umstrukturierung von Unternehmen. Zunächst wird die Umwandlung als Mittel und Instrument zur Umstrukturierung dargestellt, dann wird das entsprechende Verfahren detailliert erläutert. Die Folgen für die einzelnen Arbeitsverhältnisse sowie die Organe der Betriebsverfassung werden beschrieben und sämtliche Regeln für eine gesellschaftsrechtliche Übernahme aufgeführt.

Insgesamt ein Werk, das für die komplexen Probleme bei der Umsetzung von Betriebsübergängen und Umstrukturierungen praxisnahe Lösungen bietet und Antworten auf alle sich ergebenden Fragen bereithält.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des **Rieder Verlages**.

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

Inhouse-Service

Toll Ein Anderer Macht's!



von **Sina Zimmermann**
Diplom Pädagogin

Kennen Sie nicht?! Oder doch? Diese gängige Antwort auf die Frage: „Wofür steht eigentlich TEAM?“ hat vielleicht auch schon in Ihren Team- oder Projektsitzungen zu einem Schmunzeln geführt – oder für Verärgerung gesorgt? Denn oftmals machen wenige viel und viele wenig.

Klar, ein gutes Team fällt nicht vom Himmel. Nach einer gewissen Zeit ist es schon einmal ratsam die Arbeit zu reflektieren, eine Zwischenbilanz zu ziehen und über die weitere Ausrichtung nachzudenken. Überlegen Sie doch mal, ob es mit der

Zusammenarbeit klappt, ob die Arbeit gleichmäßig aufgeteilt ist, ob Projekte und Arbeitsvorhaben gut auf den Weg gebracht werden usw.

Im hektischen Arbeitsalltag und in formalisierten Sitzungen bleiben die Team- und Projektarbeit und eine sinnvolle Arbeitsaufteilung häufig auf der Strecke. Interne Konflikte können sich so verfestigen und das Gruppenklima beeinträchtigen. Dabei hängen Effektivität und Leistungsfähigkeit einer Arbeitsgruppe in entscheidendem Maße von der Teamfähigkeit seiner Mitglieder ab. Und nur dann, wenn unterschiedliche Meinungen – die es immer gibt und geben wird – zunächst akzeptiert, dann offen diskutiert und schließlich im Idealfall zu einer einheitlichen Position geführt werden können, ist das Team handlungsfähig und damit auch erfolgreich in seiner Arbeit.

Um in der Zukunft effektiver zusammenarbeiten zu können, gilt es die bisherige Zusammenarbeit im Team zu reflektieren, Arbeitsstrukturen zu klären, einen Arbeitsplan zu entwickeln und Schwerpunkte für weitere Teamentwicklungsmaßnahmen zu setzen.

Gerne unterstützen wir Sie mit unseren maßgeschneiderten Veranstaltungen, z. B.:

» **Erfolgreiches Arbeiten im Team - Von der Gruppe zum funktionierenden Team**

» **Workshop: Teambildung - Teamentwicklung**

» **Professionelle Teamleitung - Qualifizierung zum Teamleiter in drei Modulen**

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

Ich freue mich auf Ihre Anfrage!

Ihre Ansprechpartnerin:

Sina Zimmermann, Diplom Pädagogin
Telefon 0251 1350-6555
Telefax 0251 1350-6999

inhouse@personal.poko.de

Aktuelle Seminare

Professionell Führen Grundlagen erfolgreicher Führung

Modulreihe A

18.03.2015 - 20.03.2015 Münster
09.09.2015 - 11.09.2015 Münster
10.06.2015 - 12.06.2015 Münster

Modulreihe B

06.05.2015 - 08.05.2015 Berlin
30.09.2015 - 02.10.2015 Berlin
01.07.2015 - 03.07.2015 Berlin

Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I

05.03.2015 - 06.03.2015 Münster
23.04.2015 - 24.04.2015 Koblenz
29.06.2015 - 30.06.2015 Berlin
14.09.2015 - 15.09.2015 Köln

**Das Mitarbeitergespräch als
Führungsinstrument
Gesprächskompetenz trainieren und verbessern**

Vom Kollegen zur Führungskraft Den Rollenwechsel vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten professionell gestalten

23.03.2015 - 24.03.2015 Heidelberg/Leimen
11.05.2015 - 12.05.2015 Düsseldorf
06.07.2015 - 07.07.2015 Berlin
21.09.2015 - 22.09.2015 Bremen
05.11.2015 - 06.11.2015 Koblenz
15.12.2015 - 16.12.2015 Würzburg

Das neue Elterngeld Plus Änderungen beim Elterngeld und der Elternzeit ab 01. Juli 2015

16.03.2015 - 16.03.2015 Köln
16.04.2015 - 16.04.2015 München
07.07.2015 - 07.07.2015 Berlin
09.07.2015 - 09.07.2015 Düsseldorf

**German labour law - Arbeitsrecht in Englisch
Legal basics and practically oriented examples**

26.03.2015 - 27.03.2015 Hamburg
30.06.2015 - 01.07.2015 Stuttgart/Herrenberg
04.11.2015 - 05.11.2015 Dortmund

25.03.2015 - 25.03.2015 Hamburg
15.06.2015 - 15.06.2015 Duisburg
02.12.2015 - 02.12.2015 Frankfurt/Main

Für mehr Termine, Infos oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Beantwortung der Frage des Monats

Zu guter Letzt

Frage: Wann haftet der Arbeitnehmer?

Antwort: Im Berufsalltag kann es vorkommen, dass wir unbeabsichtigt den einen oder anderen Schaden verursachen. Und wer einen anderen schädigt, ist womöglich zum Ersatz des Schadens verpflichtet.

Doch wann haften Arbeitnehmer auf Schadensersatz? Voraussetzung ist zunächst einmal, dass der Arbeitnehmer gegen seine rechtlichen Pflichten verstoßen hat. Das allein reicht natürlich nicht. Was fehlt ist ein Schaden, den der Arbeitnehmer durch seinen Verstoß verursacht hat. Und zum Schluss muss der Pflichtverstoß vorsätzlich oder zumindest fahrlässig begangen worden sein.

Schauen wir uns diese drei Voraussetzungen einmal an, dürfte klar sein, dass die erste Haftungsvoraussetzung in den aller meisten Fällen gegeben ist. Die arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers sind so weitreichend, dass praktisch jeder schadensursächliche Fehler zur Haftung führt, zumindest, so er denn vorsätzlich oder fahrlässig begangen wurde. Und fahrlässig handelt allein schon, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt, § 276 Abs. 2 BGB. Im Ergebnis bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer stets zum Ausgleich des vollen Schadens verpflichtet wäre. Ein zweifelhaftes Ergebnis. Arbeitnehmer bedienen heute Maschinen und Geräte, die ein Vielfaches ihres Jahreseinkommens an Wert haben. Ein kleines Versehen könnte hier schnell die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers gefährden. Dies ist auch nicht im Sinne des Arbeitgebers. Aus diesem Grund beschränkt die Rechtsprechung die Haftung des Arbeitnehmers.

Der Arbeitnehmer haftet daher auf Ersatz des gesamten Schadens nur, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

Bei mittlerer Fahrlässigkeit wird der Schaden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt.

Und bei lediglich leichtester Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer gar nicht.

Für den vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteil an der Haftung ist dabei von Belang:

- die Schadenshöhe,
- ob es sich um ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes und versicherbares Risiko handelt,
- der Grad des vorwerfbaren Verschuldens,
- die Höhe des Arbeitsentgelts,
- Gefahrgeneigtheit der Arbeit,
- sonstige Umstände.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

- » info@poko.de
- » www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

- » redaktion@poko.de

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500



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

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