



## Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

### INHALT

#### Frage des Monats

- » Kann ein Arbeitgeber eine Nebentätigkeit generell verbieten?

#### Schwerpunktthema

- » Betrieblicher Gesundheitsschutz

#### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Klageverzichtsklausel in einem Aufhebungsvertrag
- » II. Arbeitsfreie Samstage für Beschäftigte im Einzelhandel
- » III. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit
- » IV. Kündigung nach künstlicher Befruchtung
- » V. Schmerzensgeld und Schadensersatz im Berufsausbildungsverhältnis
- » VI. Ausbildungsvergütung

#### JAV Kongress 2015

- » Gemeinsam mit der JAV die Ausbildungsqualität steigern

#### Wissenswertes

- » Fristenberechnung bei Kündigung

#### Praxistipp

- » Arbeitszeit und Betriebsverfassung

#### Inhouse-Service

- » Führen durch gute Mitarbeitergespräche

#### Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

### Liebe Leserin, lieber Leser,



die Sonne lässt sich wieder häufiger blicken, die Vögel zwitschern und vieles blüht: Die Laune steigt!

Wenn dann noch der Chef nicht mit lobenden Worten geizt, geht es uns doch direkt viel besser und wir sind mit Spaß und Freude bei der Arbeit.

Und Zufriedenheit und positive Verstärkung schadet bekanntermaßen auch unserer Gesundheit nicht.

Wie die emotionale Mitarbeiterbindung und Stressreduzierung durch das Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten beeinflusst werden kann, erfahren Sie in unserem heutigen Schwerpunktthema.

Genießen Sie den Frühling und haben Sie eine gute Zeit!

Gerlinde Rau  
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung



Unsere neuen Poko Newsletter können Sie jetzt kostenlos und unverbindlich abonnieren:

> [Newsletter für die Schwerbehindertenvertretung \(SBV\) abonnieren](#)

> [Newsletter für die Jugend- und Auszubildendenvertretung \(JAV\) abonnieren](#)

### Kann ein Arbeitgeber eine Nebentätigkeit generell verbieten?



Auch wenn wir in Deutschland sicherlich noch keine amerikanischen Verhältnisse haben, so wird es doch für den einen oder anderen Arbeitnehmer immer schwieriger, seinen Lebensunterhalt mit nur einem Job zu bestreiten. Schnell wird der Ruf nach einer Nebentätigkeit laut. Doch was müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beachten. Darf ich als Arbeitnehmer jede Nebentätigkeit annehmen oder darf ich als Arbeitgeber ein generelles Nebentätigkeitsverbot aussprechen? Ein Nebentätigkeitsverbot bedarf zunächst einmal einer Rechtsgrundlage. Eine solche Rechtsgrundlage kann sich aus einem Tarifvertrag oder insbesondere aus einem Arbeitsvertrag ergeben.

In Arbeitsverträgen finden sich daher nicht selten Bestimmungen, die in etwa folgenden Wortlaut haben:

**„Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jegliche Nebenbeschäftigung untersagt.“**

oder auch

**„Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.“**

oder

**"Entgeltliche selbstständige Nebentätigkeiten und Nebentätigkeiten in einem anderen Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber anzuzeigen und bedürfen seiner vorherigen Zustimmung. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn berechtigte Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen."**

Doch welche Bestimmung ist wirksam und welche unwirksam. Dazu müssen wir etwas weiter ausholen. Arbeitsvertragsparteien sind in ihrer Gestaltungsfreiheit nicht ohne Beschränkung. Denn Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistet jedem das Recht, jede Tätigkeit zu ergreifen, für die er sich geeignet glaubt. Dieses Recht gilt aber nicht uneingeschränkt. Wenn es sich um die Frage der Nebentätigkeitsgenehmigung handelt, so sind auch die Interessen anderer, also die des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann von seinem Arbeitnehmer verlangen, seine Arbeitskraft zu erhalten und alle schuldhaften Beeinträchtigungen seiner Arbeitskraft zu unterlassen.

Das heißt für den Arbeitgeber aber auch, dass jede generelle Ablehnung einer Nebentätigkeit rechtswidrig ist. Er kann eine Nebentätigkeit nur dann ablehnen, wenn er einen sachlichen Grund dafür hat. Ein solcher könnte eben dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer durch die Ausübung seiner Nebentätigkeit so beansprucht wird, dass er seinem „Hauptarbeitgeber“ nicht mehr seine volle, arbeitsvertraglich geschuldete Leistung erbringen kann. Dies wäre unter anderem dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer durch seine Nebentätigkeit die zeitlichen Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes überschreitet. Zweck des Arbeitszeitgesetzes ist, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten.

Überschreitet der Arbeitnehmer durch seine Nebentätigkeit die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes so gefährdet er wiederum seine Gesundheit und kann dann seine Arbeitskraft nicht mehr voll seiner Haupttätigkeit widmen. In diesem Fall kann die Nebentätigkeit nicht nur wegen Verstoßes gegen das ArbZG unzulässig sein, der Arbeitgeber hätte auch einen sachlichen Grund diese nicht zu genehmigen.

Ein sachlicher Grund liegt auch dann vor, wenn die Nebentätigkeit für den Arbeitgeber rufschädlich wäre. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn

eine Bankangestellte als Tänzerin im Nachtclub arbeitet. Auch in diesem Fall kann der Arbeitgeber die Nebentätigkeit verweigern.

Doch zurück zu unseren Anfangs genannten Bestimmungen. Welche ist denn nun wirksam und welche nicht? Machen wir es kurz. Die erste Bestimmung ist unwirksam, da sie ein generelles Nebentätigkeitsverbot beinhaltet und somit den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Auch die zweite Klausel dürfte unwirksam sein, da nicht ersichtlich ist, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Nebentätigkeit hat und - wenn ja - unter welchen Voraussetzungen. Wirksam ist dagegen die dritte Bestimmung, da hier der Arbeitgeber die Genehmigung nur dann verweigern kann, wenn er hierfür einen rechtlichen Grund hat.

## Schwerpunktthema

### Betrieblicher Gesundheitsschutz: Nur mit guter Führungskultur



von **R. Greim**

Dipl.-Pädagoge, Trainer und Berater

„Viele Führungskräfte in Deutschland werden radikal umdenken müssen, um ihr Unternehmen am Leben zu erhalten“ - Prof. Dr. Dr. Lothar Abicht, Geschäftsführer des Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH in Halle bringt es auf den Punkt: Eine neue Ära der Führungsqualität ist gefordert. Doch was ist damit gemeint?

Führende sind maßgeblich verantwortlich für die gelebte Unternehmenskultur. Sie dulden in Ihrem Verantwortungsbereich bestimmtes Handeln und Verhalten oder sanktionieren entsprechend. Wie Mitarbeiter fühlen, denken und handeln, hat wesentlich mit der Art des Führens im Sinne von Zulassen, Reglementieren, Anerkennen und Verbieten zu tun. Wenn nun wissenschaftliche Studien der letzten Jahre eine steigende Tendenz des prozentualen Anteils an Mitarbeitern mit innerer Kündigung anmahnen, ist das unter anderem auch ein Spiegelbild der mangelnden Achtsamkeit von Führenden ihren Mitarbeitern gegenüber.

Innere Kündigung, gefühlte Überlastung und mangelnde Wertschätzung führen dazu, dass es immer mehr psychosomatische Erkrankungen gibt. Depressive Erkrankungen haben jetzt schon bezüglich der Dauer der Genesung die Spitze der Gesamtanzahl von Genesungstagen erreicht. Die Krankenkassen schlagen Alarm, die Arbeitgeber führen Statistiken an, die einen Anstieg widerlegen. Doch was passiert wirklich? Was ist eigentlich Gesundheit und was hat das mit Führen zu tun?

Die Gesundheit wird in der Verfassung der WHO definiert als „ein Zustand vollständigen physischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens, der sich nicht nur durch die Abwesenheit von Krankheit oder Behinderung auszeichnet“. In diesem Sinne wird Gesundheit als „ein wesentlicher Bestandteil des alltäglichen Lebens“ verstanden - und nicht als vorrangiges Lebensziel.

Die Definition von Gesundheit geht über sieben Kriterien (2):

- Ein stabiles Selbstwertgefühl
- Ein positives Verhältnis zum eigenen Körper
- Die Fähigkeit zu Freundschaft und zu sozialen Beziehungen
- Eine intakte Umwelt
- Eine sinnvolle Arbeit und gesunde Arbeitsbedingungen
- Ein Gesundheitswissen und der Zugang zur Gesundheitsversorgung
- Eine lebenswerte Gegenwart und begründete Hoffnung auf eine lebenswerte Zukunft

Allein aus der Betrachtung der Kriterien „stabiles Selbstwertgefühl, sinnvolle Arbeit und gesunde Arbeitsbedingungen, lebenswerte Gegenwart und begründete Hoffnung auf eine lebenswerte Zukunft“ fällt sofort auf, dass diese im beruflichen Umfeld sehr stark beeinflusst werden. Auch die Fähigkeiten zu Freundschaft und zu sozialen Beziehungen finden in beruflichen Rahmen eine besondere Entsprechung gemessen am Anteil der täglichen Lebenszeit im Unternehmen.

Wie sieht eine gesunde berufliche Tätigkeit aus? Für das Umsetzen ergonomischer Bedingungen und die Fürsorge bei einseitigen körperlichen Belastungen werden schon viele materielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt. Und wie sieht es mit dem kommunikativen Umweltschutz aus? Wie werden die Fragen von Mitarbeitern bezüglich ihrer (lebenswerten?) Zukunft in Unternehmen besonders in Veränderungsprozessen im Unternehmen beantwortet? Wie wird mit Kollegen gesprochen, die einer konstruktiven Korrektur ihres Verhaltens oder der Leistung bedürfen? Was wird im Unternehmen über die Zukunft, die Arbeit und die Führung kommuniziert? Welchen Nährboden haben kommunikative Umweltverschmutzer und was geschieht mit den Führenden, die ihrer Verantwortung für Offenheit, Klarheit und Zuversicht nicht gerecht werden?

Vielleicht kommt die Antwort von selbst: Wenn es so weit ist, dass sich zukünftige Fachkräfte Ihre Jobs nicht mehr allein wegen des Verdienstes aussuchen, sondern auch danach, wie sie behandelt werden von den Führenden, wie sie ihre Lebensziele auch in Bezug auf Familie, Entwicklung und Zugehörigkeit verwirklichen können. In diesem Umbruch befinden wir uns heute schon, und in den kommenden 5 Jahren werden quantitativ doppelt so viele Mitarbeiter in Ruhestand gehen, als hinzukommen. Dabei ist die Qualität noch nicht berücksichtigt.

Es werden voraussichtlich diejenigen Unternehmen enorme Wettbewerbsvorteile haben, in denen sich Fachkräfte bewerben, um mit bestimmten begehrten (attraktiven) Führenden zusammen arbeiten zu können: Weil sie wertschätzend behandelt werden, ihre Talente, Fähigkeiten und Lebensziele ausleben können und damit Lebensqualität genießen und das rundum gesund.

Und dann sind hoffentlich folgende Headlines nicht mehr interessant:

- „So wird Leistung vernichtet: Wie schlechte Chefs ihre Mitarbeiter vergraulen“
- „Chefs ohne Führungstalent: Fünf Millionen Deutsche haben innerlich gekündigt“
- „Führungsqualitäten: Miese Chefs ruinieren die Psyche“

Was bedeutet Führen/Leader:

**L** = Liebt seine Aufgabe, Lacht viel (auch über sich selbst)

**E** = Entschlossenes Handeln, gerade in Krisensituationen

**A** = Anerkennung geben

**D** = Disziplin und Demut

**E** = Ehrgeizige Ziele setzen

**R** = Respektvoller Umgang mit allen Beteiligten

Um solche Rahmenbedingungen zu erreichen haben die Unternehmen eine wichtige beratende Instanz: Den Betriebsrat. Er sollte immer wieder darauf aufmerksam machen, dass die Entscheider im Unternehmen auch in Beziehung auf den kommunikativen Umgang mit Mitarbeitern ihre Pflichten erfüllen müssen um das Unternehmen nachhaltig wettbewerbsfähig zu halten und zu gestalten.

1) Gallup, Inqua,

2) Hildebrandt 1997

3) Karin Poznanski in der Wirtschaftswoche (WiWo) vom 07.08.2014

4) WiWo vom 10.03.2015

Mehr darüber, was Sie durch wertschätzende Führung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement beitragen können, berichtet Reinhard Greim in seinem Vortrag während unseres Symposiums „Gesundheitsmanagement und Prävention“.

### Seminartipp:

> **Symposium: Gesundheitsmanagement und Prävention  
Gesunde Mitarbeiter - starkes Unternehmen**  
27.10. - 28.10.2015 Bonn-Bad Godesberg

## Aktuelle Entscheidungen

### I. Klageverzichtsklausel in einem Aufhebungsvertrag

Ein Klageverzicht in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Aufhebungsvertrag unterliegt einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Wird ein solcher Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag erklärt, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, benachteiligt dieser Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen, wenn ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.

### BAG, Urteil vom 12. März 2015 - 6 AZR 82/14 -

#### Der Fall:

Der Kläger war seit 2001 bei der Beklagten beschäftigt. Am 28. Dezember 2012 schlossen die Parteien einen schriftlichen Aufhebungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis ohne Zahlung einer Abfindung mit dem 28. Dezember 2012 endete. Zuvor hatte die Beklagte dem Kläger mit einer außerordentlichen Kündigung und Strafanzeige gedroht, weil er aus ihrem Lagerbestand zwei Fertigsuppen ohne Bezahlung entnommen und verzehrt habe. Der Vertrag enthielt u. a. einen Widerrufs- und Klageverzicht.

Der auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findende Manteltarifvertrag für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen enthält in § 11 Abs. 10 folgende Regelung:

„Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform. Jede der Parteien kann eine Bedenkzeit von drei Werktagen in Anspruch nehmen. Ein Verzicht hierauf ist schriftlich zu erklären.“

Noch am 28. Dezember 2012 focht der Kläger den Aufhebungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung an und begehrt im vorliegenden Rechtsstreit die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Die Androhung einer außerordentlichen Kündigung sei angesichts des langjährigen, unbelasteten Bestands des Arbeitsverhältnisses nicht vertretbar gewesen.

#### Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG hat ihr stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat das BAG das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur weiteren Aufklärung an das LAG zurückverwiesen.

- Auf die Wirksamkeit des Verzichts auf die tariflich eröffnete Widerrufsmöglichkeit kam es nicht an, weil der Kläger innerhalb der Widerrufsfrist keinen Widerruf im Sinne von § 11 Abs. 10 MTV erklärt hat.
- Jedoch nimmt der im Aufhebungsvertrag vorgesehene Klageverzicht dem Kläger im Ergebnis die Möglichkeit, den Vertrag rechtlich durchsetzbar anzufechten. Das ist mit dem gesetzlichen Leitbild nur zu vereinbaren, wenn die Drohung mit der außerordentlichen Kündigung nicht widerrechtlich war. Im Ergebnis teilt damit die Klageverzichtsklausel das rechtliche Schicksal des Aufhebungsvertrags. Das LAG muss noch aufklären, ob eine widerrechtliche Drohung vorlag.

#### Hinweis für die Praxis:

Eine für Juristen überraschende Entscheidung. Es geht um 3 Komplexe, nämlich

- (1) um den Aufhebungsvertrag selbst,
- (2) um den Verzicht auf das tarifvertraglich eingeräumte Widerrufsrecht und
- (3) um die Erklärung des Klägers, keine Klage gegen den Aufhebungsvertrag zu erheben (sog.

Klageverzichtserklärung).

- Ob der Verzicht auf den tarifvertraglich geregelten **Widerruf** des Aufhebungsvertrages wirksam ist, hat das BAG nicht entschieden, weil es darauf nicht ankommen soll. Denn der Kläger hat keinen Widerruf innerhalb der tariflich geregelten Frist erklärt. **Das bedeutet:** Hätte der Kläger rechtzeitig den Aufhebungsvertrag nicht nur angefochten, sondern ihn auch widerrufen, hätte das BAG sich mit der - interessanten - Rechtsfrage auseinandersetzen müssen, unter welchen Voraussetzungen ein Verzicht auf das tarifvertraglich geregelte Widerrufsrecht möglich ist.
- Der **Aufhebungsvertrag** an sich, also die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterliegt nach ständiger Rechtsprechung des BAG keiner AGB-Kontrolle, auch wenn der Arbeitgeber den Aufhebungsvertrag „vorformuliert“ hat, was der Regelfall sein dürfte. Denn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag weicht nicht von Rechtsvorschriften ab (§ 307 Absatz 3 BGB) und unterliegt somit keiner Inhalts- bzw. Angemessenheitskontrolle im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB (vgl. BAG, Urteil vom 8. Mai 2008 - 6 AZR 517/07). Allerdings kann der Arbeitnehmer sein „Einverständnis“ im Aufhebungsvertrag gegebenenfalls **anfechten**, wenn er vom Arbeitgeber bedroht oder arglistig getäuscht worden ist (§ 123 BGB) bzw. wenn er einem beachtlichen Inhaltsirrtum (§ 119 BGB) „aufgesessen ist“. Erklärt etwa der Arbeitgeber wie im vom BAG entschiedenen Fall, wenn der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag nicht unterzeichne, werde er eine fristlose und außerordentliche Kündigung aussprechen sowie eine Strafanzeige gegen den Arbeitnehmer stellen, kommt eine Anfechtung wegen „widerrechtlicher Drohung“ in Betracht, wenn ein „redlicher und vernünftiger Arbeitgeber“ damit nicht gedroht hätte (vgl. BAG, Urteile vom 28. November 2007 - 6 AZR 1108/06 und 27. November 2003 - 2 AZR 135/03). **Aber Vorsicht: die Drohung ist nicht bereits dann widerrechtlich und rechtfertigt eine Anfechtung, wenn eine Kündigung, wäre sie wegen der Vorfälle ausgesprochen worden, unter Umständen unwirksam gewesen wäre.** Im Anfechtungsverfahren wird kein Kündigungsschutzprozess geführt. Somit führt die Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung nur dann zur Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrages, wenn keinerlei vernünftiger Anlass bestanden hat, mit einer Kündigung oder Strafanzeige zu drohen. Sollte der Kläger - was unstreitig zu sein scheint - 2 Tütensuppen, die im Eigentum des Arbeitgebers standen, an sich genommen und verzehrt haben, mag eine deshalb ausgesprochene Kündigung unwirksam sein (insbesondere wegen der Länge des Arbeitsverhältnisses); ob ein redlicher Arbeitgeber mit einer Kündigung „drohen durfte“, mag aber durchaus anders entschieden werden. Denn auch ein verständiger Arbeitgeber durfte wohl bei einer Unterschlagung seitens des Arbeitnehmers den Ausspruch einer verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen.
- Die **Klageverzichtserklärung** des Klägers im Aufhebungsvertrag wird das LAG nach Zurückverweisung durch das BAG nun weiter beschäftigen. (1) Das BAG hat bereits durch Urteil vom 6. September 2007 - 2 AZR 722/06 - festgestellt, dass der **formulärmäßige Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach kurz zuvor erklärter Kündigung** einer Inhaltskontrolle gemäß § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB nicht standhält, sofern der Verzicht ohne „kompensatorische Gegenleistung“ des Arbeitgebers erfolgt. Das LAG Niedersachsen (Urteil vom 27. März 2014 - 5 Sa 1099/13) hat festgestellt, dass eine ausreichende Gegenleistung vorliegen kann, wenn der Arbeitgeber die Erteilung eines „guten“ Zeugnisses anbietet, sofern der Arbeitnehmer eigentlich nur Anspruch auf ein „befriedigendes“ Zeugnis hat. (2) Nun hat das BAG sich mit dem Fall beschäftigt, ob und wie eine Klageverichtsvereinbarung ohne vorausgegangene Kündigung allein bei Vorliegen eines Aufhebungsvertrages von den Arbeitsgerichten geprüft werden kann. Demnach sind der Aufhebungsvertrag und die Klageverzichtsklausel unwirksam, wenn die Drohung mit der außerordentlichen Kündigung widerrechtlich war.

#### Seminartipp:

Leistungsmängel und Fehlzeiten

**Kompetentes Verhalten im Umgang mit sogenannten "Low Performern"**

03.09.2015 - 04.09.2015 Dortmund

19.11.2015 - 20.11.2015 Hannover

Für mehr Informationen und Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

---

## II. Arbeitsfreie Samstage für Beschäftigte im Einzelhandel

Die Regelung im thüringischen Ladenöffnungsgesetz, wonach im Verkauf tätige Arbeitnehmer im Regelfall an mindestens zwei Samstagen im Monat nicht beschäftigt werden dürfen, ist mit dem Grundgesetz vereinbar.

### BVerfG 14. Januar 2015, 1 BvR 931/12

#### Der Fall:

Die Beschwerdeführerin betreibt ein Möbelgeschäft. Sie wandte sich gegen § 12 Abs. 3 des Thüringer Ladenöffnungsgesetzes (ThürLadÖffG), wonach für im Verkauf beschäftigte Arbeitnehmer grundsätzlich zwei

Samstage im Monat arbeitsfrei sein sollen.

#### Die Lösung:

Das Bundesverfassungsgericht verneinte einen Verstoß gegen das Grundgesetz.

- Das Thüringer Ladenöffnungsgesetz ist sowohl formell als auch materiell verfassungsgemäß.
- Dem Land Thüringen steht die Gesetzgebungskompetenz zu (Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG). § 17 Abs. 4 LadSchlG des Bundes erlaubt weitergehende ländergesetzliche Regelungen.
- Das Gesetz verletzt nicht die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsausübungsfreiheit der Beschwerdeführerin. Zwar liegt insoweit ein Eingriff vor, da der Einsatz von Verkäufern an Samstagen beschränkt wird. Dieser ist aber gerechtfertigt. Denn das Gesetz zielt auf den Arbeitsschutz und den Schutz der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie und damit auf Gemeinwohlbelange ab.
- Die Regelung ist auch verhältnismäßig und angemessen. Die Berufsausübungsfreiheit wird nur geringfügig beschränkt, da die betroffenen Unternehmen ihre Geschäfte an umsatzstarken Samstagen öffnen können, jedoch gewisse organisatorische Vorkehrungen in personeller Hinsicht treffen müssen. Damit entstehen zwar gegebenenfalls zusätzliche Kosten und möglicherweise auch Umsatzeinbußen, wenn nicht alle erfahrenen und gut eingearbeiteten Fachkräfte an allen Samstagen zur Verfügung stehen. Dies ist jedoch verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

#### Hinweis für die Praxis:

Das BVerfG setzt seine bisherige Rechtsprechung fort, wonach der Gesetzgeber erhebliche Gestaltungsspielräume hat, Arbeitnehmerschutz und Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sicher zu stellen. Man denke nur an das Verbot des Betriebens von Autowaschanlagen (selbst Selbstbedingungs- und Selbstwaschanlagen an ansonsten geöffneten Tankstellen) am Sonntag. Auch diese Regelung ist verfassungskonform.

#### Seminartipp:

**Erfolgsfaktor Familie: Der familienfreundliche Betrieb  
Arbeitsmodelle zwischen Wunsch und Wirklichkeit**  
10.11.2015 - 12.11.2015 Heidelberg/Leimen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semiantitel anklicken!

---

### III. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Eine Arbeitsunfähigkeit ist nur dann verschuldet im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG, wenn ein Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen das von einem verständigen Menschen in seinem eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt. Nur dann verliert er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bei einem alkoholabhängigen Arbeitnehmer fehlt es suchtbedingt auch im Fall eines Rückfalls nach einer Therapie regelmäßig an einem solchen Verschulden.

#### BAG, Urteil vom 18. März 2015 - 10 AZR 99/14 -

##### Der Fall:

Die Klägerin ist eine gesetzliche Krankenkasse. Der alkoholabhängige Herr L. (Mitglied der Krankenkasse) war seit dem Jahr 2007 bis zum 30. Dezember 2011 Arbeitnehmer der beklagten Arbeitgeberin. Herr L. wurde am 23. November 2011 mit einer Alkoholvergiftung (4,9 Promille) in ein Krankenhaus eingeliefert und war in der Folge für über zehn Monate arbeitsunfähig erkrankt. Zuvor hatte er zwei stationäre Entzugstherapien durchgeführt. Es kam jedoch immer wieder zu Rückfällen. Die Klägerin leistete an Herrn L. für die Zeit vom 29. November bis zum 30. Dezember 2011 Krankengeld in Höhe von 1.303,36 Euro. Sie macht in dieser Höhe Ansprüche auf Entgeltfortzahlung aus übergegangenem Recht (§ 115 SGB X) gegenüber der Beklagten geltend. Sie meint, ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen die Beklagte habe bestanden, da es an einem Verschulden des Herrn L. für seinen Alkoholkonsum am 23. November 2011 fehle. Die Beklagte ist der Ansicht, ein Verschulden sei bei einem Rückfall nach mehrfachem stationärem Entzug und diesbezüglich erfolgter Aufklärung zu bejahen.

##### Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich.

- Bei einer Alkoholabhängigkeit handelt es sich um eine Krankheit.
- Wird ein Arbeitnehmer infolge seiner Alkoholabhängigkeit arbeitsunfähig krank, kann nach dem derzeitigen Stand der medizinischen Erkenntnisse nicht von einem Verschulden im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts ausgegangen werden.
- Die Entstehung der Alkoholsucht ist vielmehr multikausal, wobei sich die unterschiedlichen Ursachen wechselseitig bedingen. Dies gilt im Grundsatz auch bei einem Rückfall nach einer durchgeführten Therapie.
- Im Hinblick auf eine Abstinenzrate von 40 bis 50 % je nach Studie und Art der Behandlung kann nach einer durchgeführten Rehabilitationsmaßnahme jedoch ein Verschulden des Arbeitnehmers an einem Rückfall nicht generell ausgeschlossen werden. Der Arbeitgeber kann deshalb in diesem Fall das fehlende Verschulden bestreiten. Das Arbeitsgericht hat dann ein medizinisches Sachverständigengutachten zu der Frage einzuholen, ob der Arbeitnehmer den Rückfall schuldhaft im Sinne des § 3 Abs. 1 EFZG herbeigeführt hat. Lässt sich dies nicht eindeutig feststellen, weil ein Ursachenbündel hierfür vorliegt, geht dies zulasten des Arbeitgebers.
- Das im konkreten Fall eingeholte sozialmedizinische Gutachten hat ein Verschulden des Arbeitnehmers unter Hinweis auf die langjährige und chronische Alkoholabhängigkeit und den daraus folgenden "Suchtdruck" ausgeschlossen.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Suchtkrankheiten am oder in Bezug zum Arbeitsplatz beschäftigen die Gerichte zunehmend. Insbesondere wird häufig über arbeitgeberseitige personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen wegen Suchtkrankheiten gestritten (vgl. **Poko Info Nr. 149**, S. 2 ff.). Auch nach erfolgter Therapie bleibt der Arbeitnehmer alkoholkrank, wenn auch abstinent. Der „Rückfall“ ist in der Krankheit angelegt und idR unverschuldet hinsichtlich einer Vorwerfbarkeit. Deshalb kommt in diesen Fällen auch idR lediglich eine personenbedingte Kündigung in Betracht und gerade keine verhaltensbedingte Kündigung. Fällt der Arbeitnehmer wegen alkoholbedingter Arbeitsunfähigkeit aus, wird in der Regel Entgeltfortzahlung zu leisten sein, wie die o. g. Entscheidung zeigt.

#### **Seminartipp:**

NEU!

**Ausbildung zum betrieblichen Suchtansprechpartner  
Qualifizierung in 4 Modulen bei Poko – optional mit Zertifikat**

Module 1 - 4

09.06.2015 - 11.06.2015 Regensburg

22.09.2015 - 24.09.2015 Regensburg

24.11.2015 - 26.11.2015 Köln

16.02.2016 - 18.02.2016 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

---

#### **IV. Kündigung nach künstlicher Befruchtung**

Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ist eine ohne behördliche Zustimmung ausgesprochene Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder sie ihm innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Im Fall einer Schwangerschaft nach einer Befruchtung außerhalb des Körpers (In-vitro-Fertilisation) greift das Kündigungsverbot bereits ab dem Zeitpunkt der Einsetzung der befruchteten Eizelle (sog. Embryonentransfer) und nicht erst mit ihrer erfolgreichen Einnistung (Nidation).

#### **BAG, Urteil vom 26. März 2015 - 2 AZR 237/14 -**

##### **Der Fall:**

Die Klägerin war als eine von zwei Angestellten seit 2012 in der Versicherungsvertretung des Beklagten beschäftigt. Mitte Januar 2013 teilte sie dem Beklagten mit, dass sie seit mehreren Jahren einen bisher unerfüllten Kinderwunsch hege und ein erneuter Versuch einer künstlichen Befruchtung anstehe. Der Embryonentransfer erfolgte am 24. Januar 2013. Am 31. Januar 2013 sprach der Beklagte - ohne behördliche Zustimmung - eine ordentliche Kündigung aus. In der Folge besetzte er die Stelle mit einer älteren Arbeitnehmerin. Am 7. Februar 2013 wurde bei der Klägerin eine Schwangerschaft festgestellt. Hierüber informierte sie den Beklagten am 13. Februar 2013. Gegen die Kündigung klagte die Arbeitnehmerin.



## Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich. Die Kündigung ist unwirksam.

- Die Klägerin genoss bei Zugang der Kündigung wegen des zuvor erfolgten Embryonentransfers den besonderen Kündigungsschutz des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG.
- Die Kündigung verstößt zudem gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG in Verbindung mit §§ 1, 3 AGG. Der EuGH hat mit Urteil vom 26. Februar 2008 (C-506/06) entschieden, es könne eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegen, wenn eine Kündigung hauptsächlich aus dem Grund ausgesprochen werde, dass die Arbeitnehmerin sich einer Behandlung zur In-vitro-Fertilisation unterzogen habe. Im Streitfall konnte nach den gesamten Umständen davon ausgegangen werden, dass die Kündigung wegen der (beabsichtigten) Durchführung einer solchen Behandlung und der damit einhergehenden Möglichkeit einer Schwangerschaft erklärt wurde. Auch dies führt zur Unwirksamkeit der Kündigung.

## Hinweis für die Praxis:

Die Kündigung wäre auch unwirksam gewesen, wenn die Klägerin zu deren Zeitpunkt noch gar nicht schwanger gewesen wäre. Denn sie diskriminiert die Klägerin wegen ihres Geschlechts, da die Kündigung - andere Gründe liegen nicht vor - wegen des Kinderwunsches der Klägerin ausgesprochen worden ist. Eine diskriminierende und nicht gerechtfertigte Kündigung ist auch im Kleinbetrieb bzw. in der Wartezeit, also bei Nichtanwendbarkeit des KSchG unwirksam (vgl. auch BAG, Urteil vom 19. Dezember 2013 - 6 AZR 190/12).

## Inhouse-Seminartipp:

### Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Personalpraxis

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

---

## V. Schmerzensgeld und Schadensersatz im Berufsausbildungsverhältnis

Auszubildende, die durch ihr Verhalten bei einem Beschäftigten desselben Betriebs einen Schaden verursachen, haften ohne Rücksicht auf ihr Alter nach den gleichen Regeln wie andere Arbeitnehmer.

### BAG, Urteil vom 19. März 2015 - 8 AZR 67/14 -

#### Der Fall:

Der Kläger und der Beklagte waren als Auszubildende bei einer Firma beschäftigt, die einen Kfz-Handel mit Werkstatt und Lager betreibt. Am 24. Februar 2011 arbeitete der Beklagte an der Wuchtmaschine. Der Kläger war im gleichen Raum mehrere Meter entfernt in der Nähe der Aufzugstür. Der Beklagte warf ohne Vorwarnung mit vom Kläger abgewandter Körperhaltung ein ca. 10 g schweres Wuchtgewicht hinter sich. Dieses traf den Kläger am linken Auge, am Augenlid und an der linken Schläfe. Er wurde in einer Augenklinik behandelt. Im Herbst 2011 und im Frühjahr 2012 unterzog er sich erneut Untersuchungen und Eingriffen, wobei eine Kunstlinse eingesetzt wurde; Einschränkungen aufgrund einer Hornhautnarbe verblieben. Die zuständige Berufsgenossenschaft zahlt dem Kläger eine monatliche Rente in Höhe von 204,40 Euro. Der Kläger verlangt vom Beklagten Schmerzensgeld.

#### Die Lösung:

Das LAG hat festgestellt, dass der Wurf nicht betrieblich veranlasst gewesen sei. Der Beklagte habe auch schuldhaft gehandelt und sei deshalb zur Zahlung von Schmerzensgeld in Höhe von 25.000 Euro verpflichtet. Die Revision des Beklagten blieb beim BAG ohne Erfolg. Die Voraussetzungen des Haftungsausschlusses nach § 105 Abs. 1, § 106 Abs. 1 SGB VII sind nicht erfüllt. Die vom LAG angenommene Höhe des Anspruchs des Klägers ist nicht zu beanstanden.

#### Hinweis für die Praxis:

Bei Arbeitsunfällen haftet grundsätzlich die Berufsgenossenschaft. Die Haftung des „Verursachers“, etwa auf Schmerzensgeld, ist eingeschränkt und kommt bei betrieblich veranlasster Tätigkeit grundsätzlich nur in Fällen des Vorsatzes bzw. der groben Fahrlässigkeit in Betracht (§§ 105, 106 SGB VII). Hier lag keine betrieblich veranlasste Tätigkeit vor. Zudem war das Verhalten des Beklagten schuldhaft. Somit haftet der Beklagte als Auszubildender wie jeder andere Arbeitnehmer auch auf Schmerzensgeld.

## **Inhouse-Seminartipp:**

### **Auszubildende professionell führen**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

---

## **VI. Ausbildungsvergütung**

Ausbildende haben Auszubildenden nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG auch dann eine angemessene Vergütung zu gewähren, wenn die Ausbildungsplätze mit öffentlichen Geldern gefördert werden. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist auf die Funktion der Ausbildungsvergütung abzustellen. Sie soll dem Auszubildenden bzw. seinen Eltern bei der Finanzierung des Lebensunterhalts eine Hilfe sein, die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und in gewissem Umfang eine Entlohnung darstellen.

Eine an einschlägigen Tarifverträgen ausgerichtete Ausbildungsvergütung ist stets angemessen. Allerdings sind bei öffentlich geförderten Ausbildungsplätzen Besonderheiten zu berücksichtigen. Hätte ohne die Förderung der Ausbildungsplatz nicht zur Verfügung gestanden und verwertet der Ausbilder die Leistungen des Auszubildenden nicht selbst, kommt die Ausbildung ausschließlich dem Auszubildenden zugute, sodass der Gesichtspunkt einer Entlohnung an Bedeutung verliert.

### **BAG, Urteil vom 17. März 2015 - 9 AZR 732/13 -**

#### **Der Fall:**

Der Beklagte organisiert als überörtlicher Ausbildungsverbund Förderprogramme für zusätzliche Ausbildungsplätze in Ostthüringen. Die Ausbildung erfolgt bei Praxispartnern in der Privatwirtschaft. Die zur Verkäuferin im Einzelhandel ausgebildete Klägerin erhielt nach Maßgabe der Förderrichtlinien im ersten Ausbildungsjahr eine monatliche Ausbildungsvergütung von 210,00 Euro und im zweiten Ausbildungsjahr von 217,00 Euro. Dies entsprach etwa einem Drittel der tariflichen Ausbildungsvergütung.

Die Klägerin hielt diese Ausbildungsvergütungen für nicht angemessen und verlangte die Zahlung der tariflichen Ausbildungsvergütung.

#### **Die Lösung:**

Die Vorinstanzen haben der Klage teilweise stattgegeben und der Klägerin Ausbildungsvergütung in Höhe von zwei Dritteln des einschlägigen BAföG-Satzes zugesprochen. Die Revision des Beklagten hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

- Das LAG hat den ihm zustehenden Spielraum bei der Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung nicht überschritten.
- Der BAföG-Satz kann für die Ermittlung der Lebenshaltungskosten eines Auszubildenden ein Anhaltspunkt sein. Seine beschränkten finanziellen Mittel entbinden den Beklagten nicht von der Verpflichtung zur Zahlung angemessener Ausbildungsvergütungen. Die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung hat sich nicht am Budget zu orientieren, sondern ist bereits bei der Vereinbarung des Budgets für die vorgesehene Anzahl von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Die sittenwidrig - weil zu niedrige - Arbeitsvergütung beschäftigt die Rechtsprechung regelmäßig (vgl. statt aller BAG, Urteile vom 29. April 2015 - 9 AZR 108/14, 16. Mai 2012 - 5 AZR 331/11, 18. April 2012 - 5 AZR 630/10, 22. April 2009 - 5 AZR 436/08). Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung im Sinne von § 138 Abs. 2 BGB liegt vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Eine Üblichkeit der Tarifvergütung kann angenommen werden, wenn mehr als 50 % der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 % der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen.

Zu vergleichen ist die regelmäßig gezahlte Vergütung mit dem regelmäßigen Tariflohn. Tarifliche Zulagen und Zuschläge für besondere Erschwernisse oder aus bestimmten Anlässen werden ebenso wenig berücksichtigt wie unregelmäßige Zusatzleistungen neben der Arbeitsvergütung. Besondere Einzelumstände können die Bestimmung des Werts der Arbeitsleistung und die Beurteilung der sittenwidrigen Ausbeutung beeinflussen und gegebenenfalls zu einer Korrektur der Zwei-Drittel-Grenze führen. Maßgebend ist nicht allein der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Vielmehr kann eine Entgeltvereinbarung auch nachträglich wucherisch werden, wenn sie nicht an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst wird.

Bei Ausbildungsvergütungen gilt § 17 BBiG, wonach eine angemessene Vergütung zu gewähren ist.

- Eine von nicht tarifgebundenen Parteien vereinbarte Ausbildungsvergütung ist in der Regel nicht angemessen, wenn sie die im einschlägigen Tarifvertrag festgelegte Vergütung um mehr als 20 vH unterschreitet. In diesem Fall kann der Auszubildende die tarifliche Ausbildungsvergütung verlangen (vgl. BAG, Urteil vom 26. März 2013 - 3 AZR 89/11).
- Wegen der Besonderheiten des Falles war eine deutliche Unterschreitung des „Tarifentgelts“ zulässig. Andererseits muss die Ausbildungsvergütung gegebenenfalls auch ermöglichen, eine gewisse finanzielle Unabhängigkeit zu sichern. Innerhalb dieses Ermessensrahmens orientiert sich die Entscheidung des LAG.

#### Inhouse-Seminartipp:

#### Arbeitsrecht für Ausbilder

### JAV Kongress 2015

#### Gemeinsam mit der JAV die Ausbildungsqualität steigern



Haben Sie eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)?

Die JAV setzt sich für die Wahrnehmung der Belange der Auszubildenden ein und unterstützt sie zum Beispiel beim Lösen von Problemen. Sie überwacht Gesetze und Vorschriften und trägt Anregungen der Azubis und jungen Mitarbeiter an den Betriebs-/Personalrat heran.

Indirekt unterstützt die JAV somit nicht nur den Betriebsrat, sondern auch Sie als Personaler, Ausbilder oder Führungskraft. Denn wenn die Sorgen und Wünsche der Azubis und jungen Mitarbeiter ein offenes Ohr finden, kann sich dies sehr positiv auf die Arbeit, das Arbeitsklima und die Motivation auswirken. Da qualifizierte, motivierte und engagierte Auszubildende sehr wertvolle Mitarbeiter sind, welche der Arbeitgeber in der Regel möglichst langfristig ans Unternehmen binden möchte, kommt der Tätigkeit der JAV eine große Bedeutung zu.

Vor ein paar Monaten wurde die JAV (neu) gewählt und viele Ihrer jungen Kollegen betreten damit völliges Neuland: Welche Aufgaben, Rechte und Pflichten kommen auf mich zu - und wie sind all diese Rechtsvorschriften zu verstehen? Gleichzeitig fehlt es häufig noch an betrieblicher Erfahrung.

Da ist es zunächst sicherlich gut, dass die JAV alleine nicht aktiv werden und Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten kann. Die Wahrnehmung und Erfüllung der JAV-Aufgaben läuft grundsätzlich nur über den Betriebsrat. Dieser muss z. B. auch den Beschluss zur Teilnahme an einem Seminar fassen.

Der Arbeitgeber ist wiederum zur Freistellung der JAV-Mitglieder und Kostenübernahme bei erforderlichen Seminaren verpflichtet. Seminare sind erforderlich, wenn die JAV-Mitglieder die vermittelten Inhalte zur Erfüllung ihrer Aufgaben und Pflichten als JAV benötigen.

Um einen schnellen Überblick über die JAV-Rechte und -Pflichten zu bekommen, sich notwendige Kompetenzen für eine erfolgreiche Tätigkeit schnell aufzubauen und Tipps mit JAV'lern anderer Unternehmen auszutauschen, eignet sich für Ihre jungen Kollegen unser **JAV-Kongress vom 16.-17.06.2015 in Berlin** perfekt.

Alle Informationen finden Sie auf [www.jav-kongress.de](http://www.jav-kongress.de).

#### Wissenswertes

#### Fristenberechnung bei Kündigung und Anhörung des Betriebsrats



von U. Schulze  
**Ass. jur., Dozent für Arbeitsrecht**

### **Fristenberechnung bei Kündigung und Anhörung des Betriebsrats**

Bevor Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen, ist zwingend der Betriebsrat anzuhören, sofern es denn einen Betriebsrat gibt. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

So sagt es das Gesetz in § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG. Dies sollte unbedingt beachtet werden.

Der § 102 BetrVG benennt für die Anhörung des Betriebsrats zwei unterschiedlich Fristen. Einmal die Wochenfrist bei der Anhörung zur ordentlichen Kündigung und einmal eine Frist von drei Tagen, wenn es um außerordentliche Kündigungen geht. Versäumt der Betriebsrat im ersten Fall diese Frist, so gilt seine Zustimmung als erteilt.

Doch wie werden Fristen eigentlich berechnet? Entscheidend dafür ist zunächst einmal die Frage, wann eine Frist überhaupt in Gang gesetzt wird. Maßgebliches Ereignis hierfür ist jeweils der Zugang der entsprechenden Erklärung beim Betriebsrat. Von nun an beginnt die Frist zu laufen. Dabei ist zu beachten, dass Fristen auch über das Wochenende laufen. Die Fristenberechnung erfolgt gemäß §§ 186ff. BGB, § 187 Abs. 1 BGB:

„Ist für den Anfang einer Frist ein Ereignis oder ein in den Lauf eines Tages fallender Zeitpunkt maßgebend, so wird bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchem das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt.“

Geht also der Antrag eines Arbeitgebers auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitnehmers z. B. am Freitag beim Betriebsratsvorsitzenden ein, so endet die Frist zur Stellungnahme am Montag um 24.00 Uhr.

Bei einer nach Wochen bestimmten Frist endet diese gemäß § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche, welcher durch seiner Benennung dem Tage entspricht, auf den das Ereignis - hier also die Anhörung zur Kündigung - fällt.

Ein Beispiel soll dies näher verdeutlichen: Erhält der Betriebsratsvorsitzende am Dienstag, den 07.04.2015, die Anhörung zu einer Kündigung, so muss eine etwaige Zustimmungsverweigerung dem Arbeitgeber vor Ablauf des darauf folgenden Dienstags, den 14.04.2015, erfolgen und diesem zugestellt werden.

Fällt das Ende einer Frist dagegen auf einen Samstag, Sonn- oder einen staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag, dann tritt gemäß § 193 BGB an die Stelle eines solchen Feiertags der nächste Werktag. Wäre daher im obigen Beispiel 14.04.2015 ein Feiertag, so würde das Ende der Frist auf Mittwoch, den 15.04.2015, fallen.

Arbeitgeber sollten daher stets überprüfen, ob der Betriebsrat innerhalb der gesetzlichen Frist eine Stellungnahme abgegeben hat. Hat er dies nicht, so gilt, wie bereits eingangs erwähnt, die Zustimmung zur Kündigung als erteilt.

### **Seminartipp:**

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

08.06.2015 - 09.06.2015 Münster

28.09.2015 - 29.09.2015 Stuttgart

03.12.2015 - 04.12.2015 Koblenz

### Arbeitszeit und Betriebsverfassung



Hilger Keil

7. Auflage 2015  
Rieder Verlag  
ISBN 978-3-945260-09-8  
126 Seiten  
14,50 €

Der Ratgeber gibt einen guten und verständlichen Überblick zum Arbeitszeitenrecht und beschreibt neben den gesetzlichen Grundlagen auch die mit der Arbeitszeit einhergehenden zu beachtenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung und Gesetzgebung.

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

## Inhouse-Service

### Führen durch gute Mitarbeitergespräche



Als Führungskraft brauchen Sie das Vertrauen Ihrer Mitarbeiter, denn gegenseitiges Vertrauen bildet die Basis für eine gute und effektive Zusammenarbeit, die hohe Motivation und Leistungen ermöglicht. Berechenbarkeit und Zuverlässigkeit gelten hierfür als notwendige Voraussetzungen. Ihre Mitarbeiter müssen Sie in Ihrem Verhalten einschätzen können und sicher sein, dass Ihr Verhalten stabil ist. Die häufigsten Mitarbeitergespräche werden in betrieblichen Alltagssituationen geführt und sind damit das Instrument für vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Häufig werden sie für Routineangelegenheiten eingesetzt, entstehen spontan, finden am Arbeitsplatz der Mitarbeiter statt, sind von kurzer Dauer und nicht formalisiert.

Sie können, bezogen auf Ihre unterschiedliche Zielrichtung, in drei Kategorien unterteilt werden:

- Steuerung von Betriebsabläufen
- Mitteilen von Kontrollergebnissen und
- Kontakt- und Beziehungspflege.

Feedbackgespräche gehören zu den wichtigsten Führungsinstrumenten. Die Anlässe können sich sehr vielfältig gestalten. Mitarbeiter sollen durch sie von der Führungskraft eine Einschätzung der eigenen Person und Leistung erhalten. Darauf aufbauend werden gemeinsam Maßnahmen zur weiteren Entwicklung des Mitarbeiters vereinbart. Letztendlich geht es um das gemeinsame Gespräch und den Austausch der subjektiven Eindrücke bezüglich Leistung und Entwicklungspotenzial.

Die Art und Weise der Durchführung entscheidet letztlich darüber, ob Feedbackgespräche als glaubwürdig und authentisch empfunden und angenommen werden. In einem konstruktiven Feedbackgespräch erkennt der Mitarbeiter Kritik auch als Entwicklungschance und entwickelt mit Unterstützung der Führungskraft klare Veränderungsziele für seine Zukunft. Diese werden verbindlich vereinbart und in weiteren Gesprächen überprüft.



**Inhouse-Service**  
Ihre Ansprechpartnerin:  
Sina Zimmermann  
Tel: 0251 1350-6555

Weitere Informationen und Strategien für erfolgreiche Feedbackgespräche erhalten Sie in unserem firmeninternen Seminar:

**> Führen mit Feedbackgesprächen**

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

**> Schreiben Sie mir! Ich freue mich auf Ihre Anfrage!**

**Aktuelle Seminare**

**> Professionell Führen  
Grundlagen erfolgreicher Führung**

Modulreihe B  
06.05.2015 - 08.05.2015 Berlin  
01.07.2015 - 03.07.2015 Berlin  
30.09.2015 - 02.10.2015 Berlin  
Modulreihe C  
24.06.2015 - 26.06.2015 Köln  
16.09.2015 - 18.09.2015 Köln  
25.11.2015 - 27.11.2015 Köln

**> Führungskompetenz für Meister und Gruppenleiter  
Effektive Mitarbeiterführung in Produktion, Handel und Gewerbe**

01.06.2015 - 02.06.2015 Bremen  
26.11.2015 - 27.11.2015 Stuttgart/Herrenberg

**> Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat  
Auch bei kontroversen Standpunkten betriebliche Synergien erzeugen**

09.06.2015 - 11.06.2015 Heidelberg/Leimen  
03.11.2015 - 05.11.2015 Weimar

**> Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**

29.06.2015 - 30.06.2015 Berlin  
14.09.2015 - 15.09.2015 Köln  
22.10.2015 - 23.10.2015 München  
07.12.2015 - 08.12.2015 Hamburg



Foto: Stadt Frankfurt/Main, Presse- u. Informationsamt

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

19.05.2015 - 21.05.2015 Potsdam  
16.06.2015 - 18.06.2015 Augsburg  
14.07.2015 - 16.07.2015 Frankfurt/Main  
26.08.2015 - 28.08.2015 Hamburg  
22.09.2015 - 24.09.2015 Dortmund

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

18.06.2015 - 19.06.2015 Heidelberg/Leimen  
23.11.2015 - 24.11.2015 Köln

**> Persönlichkeit und Führung  
Das Potenzial der eigenen Persönlichkeit (er)kennen**

22.06.2015 - 23.06.2015 Dortmund  
19.11.2015 - 20.11.2015 Stuttgart

**Kontakt & Impressum**

**Haben Sie noch Fragen?**

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto: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.

**Impressum**

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

» [info@personal.poko.de](mailto:info@personal.poko.de)  
» [www.personal.poko.de](http://www.personal.poko.de)

**Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:**

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.

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

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

Erscheinungstag: 04.05.2015



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](#)