



INHALT

Frage des Monats

- » Kann der Arbeitgeber erhöhte Reisekosten von der Fluggesellschaft zurückverlangen?

Schwerpunktthema

- » Gelungene Inklusion

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Neue IAB-Studie zum Mindestlohn
- » II. Sonderzahlungen und Mindestlohn
- » III. Haftung des Arbeitgebers
- » IV. BR: Anspruch auf Entfristung der eigenen Arbeitsverhältnisse?

Wissenswertes

- » Erhöhung der Ausgleichsabgabe

Gesetzesänderung zur Inklusion steht bevor

- » Schwerbehinderte Mitarbeiter erfolgreich eingliedern

Praxistipp

- » Psychische Belastungen und Ressourcen im Arbeitsleben

Inhouse-Service

- » Poko bei Ihnen vor Ort

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Versteckte Zeugnisformulierungen

Liebe Leserin, lieber Leser,



das Inklusionsbarometer 2015* zeigt positive Entwicklungen: Die Inklusion am Arbeitsmarkt macht Fortschritte.

Die Arbeitslosenquote der Menschen mit Schwerbehinderung ist leicht gesunken und die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Mitarbeiter in den Unternehmen nähert sich mit 4,67 % immer mehr dem gesetzlich

vorgeschriebenen Wert von 5% an. Das scheint Anlass zu vorsichtigem Optimismus zu geben.

Erfahren Sie mehr zur Lage und zum Klima für Menschen mit Behinderung im Berufsleben in unserem heutigen Schwerpunktthema.

Gerlinde Rau
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung

*Veröffentlicht von der „Aktion Mensch“ gemeinsam mit dem „Handelsblatt Research Institute“

Frage des Monats

Kann der Arbeitgeber erhöhte Reisekosten von der Fluggesellschaft zurückverlangen?



Ja! Kommt es auf einer Geschäftsreise von Arbeitnehmern zu einer Flugverspätung und resultiert hieraus ein finanzieller Schaden bei dem Arbeitgeber, so kann dieser von der Fluggesellschaft nach dem Montreal-Abkommen Schadenersatz verlangen.

Zum Fall:

Der Kläger, ein Sonderermittlungsdienst der Republik Litauen, hatte bei der beklagten Fluggesellschaft Air Baltic, einen Flug mit mehreren Zwischenstopps nach Aserbaidschan gebucht. Da der Flug von Riga nach Moskau Verspätung hatte, erreichten die Arbeitnehmer den vorgesehenen Anschlussflug nach Baku nicht und wurden zu einem späteren Flug umgebucht, mit der Folge, dass die Arbeitnehmer am ursprünglichen Zielort 14 Stunden später ankamen als erwartet. Aufgrund der Verspätung des Fluges, welche zu einer Verlängerung der Geschäftsreise führte, entstand dem Arbeitgeber zusätzliche Reise- und Sozialversicherungskosten in Höhe von insgesamt 338,- Euro, welche dieser von der Beklagten erstattet verlangt.

Der EuGH, dem der Oberste Gerichtshof Litauens diese Frage im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens vorlegte, bejahte einen solchen Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers im Grundsatz:

So sei das hier einschlägige Montreal-Abkommen nach seinem Wortlaut, seinem systematischen Zusammenhang sowie seinem Sinn und Zweck (Schutz der Verbraucherinteressen) dahingehend auszulegen, dass es nicht nur auf den Schaden anzuwenden ist, den ein Reisender erleidet. Vielmehr ist das Montreal-Abkommen so zu verstehen, dass auch der Schaden hiervon umfasst ist, der den jeweiligen Arbeitgebern entsteht, die mit der beauftragten Luftfahrtgesellschaft einen Vertrag über die Beförderungen ihrer Arbeitnehmer geschlossen hat.

Der infolge der Verspätung entstehende Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers ist jedoch keinesfalls in der Höhe unbegrenzt. So muss die Fluggesellschaft maximal den Betrag erstatten, der sich aus der Summe der Schadenersatzleistungen ergibt, die den betroffenen Reisenden zuerkannt werden könnten, wenn jeder für sich genommen Klage erhoben hätte.

Eva-Maria Bendick
Rechtsanwältin

Schwerpunktthema

Gelungene Inklusion - eine Illusion oder wichtiges Ziel?



von **Beatrix Albrecht**
Juristin, Mediatorin und Trainerin

Trendbegriffe und Modeworte sind in der heutigen Zeit schnell gefunden und jeder schreibt sich diese neuen Schlagworte „auf die Fahnen“, um im Gespräch und dabei zu sein. Aber ist denn der Begriff „Inklusion“, der aus dem lateinischen „Enthalten-sein“ kommt, verstanden und in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderung tatsächlich gewollt?

Der von der UN-Behindertenrechtskonvention 2008 als Menschenrecht erklärte Begriff der Inklusion heißt nicht, dass sich Menschen mit Behinderung der Arbeitswelt anpassen müssen, sondern dass die Arbeitswelt sich den Menschen mit Schwerbehinderung anpasst, d.h. dass sie so ausgestattet wird, dass auch diese Menschen in der Arbeitswelt selbstbestimmt teilnehmen können.

Oft wird das Wort „Integration“ durch „Inklusion“ getauscht, z. B. weil es moderner klingt. Oder es existiert das Vorurteil „nicht alle Menschen sind inkludierbar“, was schon vom Begriff her falsch ist, weil sich nicht die Menschen anpassen, sondern die Arbeitswelt Unterstützung und Assistenz bieten muss. Auch der Satz

„Inklusion ist nicht machbar oder finanzierbar“ ist häufig im Bereich der Arbeitswelt zu hören. Vor allem dieser letzte Satz signalisiert, dass durch praktische Umsetzungsbeispiele oder durch das Aufzeigen von Finanzierungsmöglichkeiten die Denk- und Handlungsweise in dem ein oder anderen Unternehmens positiv beeinflusst werden kann.

Bei einer Arbeitslosenquote von 6 % (Stand Oktober 2015) ist eine Arbeitslosenquote von 13,9 % (Stand September 2015) bei Menschen mit Behinderung bedenklich. Woran liegt es, dass private Arbeitgeber ihre Beschäftigungspflicht nicht vollständig erfüllen - die Quote liegt bei derzeit 4,67 %. Der Arbeitgeberverband weist in seiner Stellungnahme zu diesem Thema darauf hin, dass die Arbeitgeber sich aktiv für die Ausbildung, berufliche Inklusion und damit den nachhaltigen Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen einsetzen. Dies ist gemeinsamer Nenner aller betrieblichen Gesprächspartner und hier ist der Ansatzpunkt um sich aktiv dem Thema „Inklusion“ zu nähern.

Sich als Verantwortlicher in der Personalabteilung oder sogar als Schwerbehindertenbeauftragter dabei auf Ursachenforschung zu begeben lohnt sich. D. h. es wäre wichtig zu erfragen, ob es „Hemmschwellen im Kopf“ oder technische, bauliche oder organisatorische Hindernisse gibt, die gemeinsam beseitigt werden können.

Beispielhaft sind die drei folgenden Themenbereiche zu nennen:

1. **Prüfung / Klärung der Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung:**
Fakten belegen, dass Menschen mit Schwerbehinderung an der richtigen Stelle mit sehr hoher Motivation und Leistung tätig sind.
2. **Prüfung / Klärung finanzieller Unterstützungsmöglichkeiten:**
Die personalisierte Kommunikation mit Stellen wie Agentur für Arbeit, Integrationsamt-BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) etc. zeigt bestehende und neue Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung für Unternehmen auf. D. h. wichtig ist hier der Aufbau von Netzwerkkontakten zu den entsprechenden Stellen, um so aktuell auf bestehende oder neue Förderprogramme zugreifen zu können.
3. **Prüfung / Klärung der Haltung und Einstellung von Führungskräften und Mitarbeitern:**
Hier Aufklärungsarbeit zu leisten sollte Selbstverständlichkeit sein, jeder kann jederzeit von Schwerbehinderung betroffen werden.

Beispiele wie BASF, Vodafone oder Audi zeigen, dass es gelingen kann.

Wie Inklusion gelingen kann, erfahren Sie in unserem Symposium Schwerbehinderte Menschen im Beruf, das in konzentrierter und fachübergreifender Form in zwei Tagen wichtige Hilfestellungen gibt, um professionell und gemeinsam mit Ihren Gesprächspartnern Inklusion Wirklichkeit werden zu lassen.

Wie Inklusion gelingen kann, erfahren Sie in unserem Symposium Schwerbehinderte Menschen im Beruf, das in konzentrierter und fachübergreifender Form in zwei Tagen wichtige Hilfestellungen gibt, um professionell und gemeinsam mit Ihren Gesprächspartnern Inklusion Wirklichkeit werden zu lassen:

» **Schwerbehinderte Menschen im Beruf**
Damit Inklusion wirklich gelingt - gemeinsam für optimale Arbeitsbedingungen
24.05.2016 - 25.05.2016 München

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Neue IAB-Studie zum Mindestlohn

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro brutto pro Stunde hat keine größeren Arbeitsplatzverluste nach sich gezogen. Allerdings ist die Zahl der 450-Euro-Arbeitsverhältnisse deutlich gesunken. So das Ergebnis des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Seminartipp:

» **Personal Aktuell**
Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht 2015/2016

02.03.2016 - 02.03.2016 Köln

09.03.2016 - 09.03.2016 Frankfurt/Main

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

IAB-Studie: Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1)

Die Einzelheiten:

a.) Anstieg der Beschäftigtenzahl in Deutschland

Die Zahl der Erwerbstätigen lag im dritten Quartal 2015 um 0,8 Prozent und das Arbeitsvolumen um 1,0 Prozent über dem des Vorjahresquartals. Dies spricht dafür, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht in größerem Umfang Arbeitsplatzverluste nach sich gezogen hat.

b.) Geringere Zahl geringfügig Beschäftigter

Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sank zum Jahreswechsel 2014/2015 deutlich. Dieser Rückgang war im „Niedriglohnbereich“ am höchsten. Etwa 50 Prozent des Rückgangs sei dadurch zu erklären, dass die betroffenen Arbeitnehmer nun sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Übergänge in reine Arbeitslosigkeit seien verstärkt nicht feststellbar.

c.) Zahl der "Aufstocker" etwas gesunken

Die Zahl der Beschäftigten, die ergänzend zum Arbeitslohn Leistungen nach dem SGB II erhalten, ist bis zum 30.4.2015 geringfügig um ca. 40.000 bis 60.000 zurückgegangen (Gesamtzahl der „Aufstocker“ bis Ende 2014 etwa 1,1 Millionen Beschäftigte).

Ergebnis:

Die Einführung des Mindestlohns hat nach bisherigen Erkenntnissen nicht dazu geführt, dass Arbeitsplätze in Deutschland in nennenswertem Umfang abgebaut worden sind. Der Anstieg der Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse ist politisch sicherlich zu begrüßen. Bereits im Herbst 2014 konnte man feststellen, dass ein Großteil der neu eingestellten Mitarbeiter zu einem Stundenlohn von exakt oder etwas über 8,50 € beschäftigt worden sind.

II. Sonderzahlungen und Mindestlohn

Sonderzahlungen, die sich als Arbeitsentgelt für die normale Arbeitsleistung darstellen, können grundsätzlich auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden. Nachtarbeitszuschläge sind auf der Basis des Mindestlohns von 8,50 Euro zu berechnen.

**LAG Berlin-Brandenburg 12. Januar 2016 - 19 Sa
1851/15 nicht rechtskräftig**

Der Fall:

Laut Arbeitsvertrag steht der Klägerin ein geringerer als der Mindestlohn zu. Im Arbeitsvertrag ist auch geregelt, dass die Klägerin Anspruch auf eine Sonderzahlung hat, die zweimal jährlich in Höhe jeweils eines halben Monatslohnes ausgezahlt wird. Arbeitgeber und Betriebsrat haben dazu eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, wonach diese Sonderzahlungen auf alle Monate des Kalenderjahres verteilt werden, also jeden Monat 1/12 der Sonderzahlung gezahlt wird. Dadurch erhält die Klägerin rechnerisch einen Stundenlohn von mehr als 8,50 € brutto zuzüglich Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtzuschläge, die jedoch auf Basis des Stundenlohns ohne Berücksichtigung der Sonderzahlung berechnet werden. Die Klägerin macht geltend, ihr stünden die Sonderzahlungen weiter zusätzlich zu einem Stundenlohn von 8,50 € zu. Auch sei für die Berechnung der Zuschläge vom Mindestlohn in Höhe von 8,50 € pro geleisteter Zeitstunde auszugehen.

Die Lösung:

Das LAG gab der Klage teilweise statt.

1. Bei den Sonderzahlungen handele es sich um Arbeitsentgelt für die normale Arbeitsleistung der Klägerin. Daher sei eine Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn möglich. Die Betriebsvereinbarung, die die Fälligkeit der Sonderleistungen zu einem Zwölftel auf jeden Monat verschiebt, sei wirksam.
2. Die vertraglich geregelten Mehrarbeits-, Sonntags- und Feiertagszuschläge habe die Beklagte zu Recht auf der Basis der vereinbarten vertraglichen Vergütung berechnet.
3. Dagegen seien die Nachtarbeitszuschläge auf der Basis des Mindestlohns von 8,50 € zu berechnen, weil § 6 Abs. 5 ArbZG einen angemessenen Zuschlag auf das dem Arbeitnehmer "zustehende Bruttoarbeitsentgelt" vorschreibt. Da jeder Arbeitnehmer nach MiLoG Anspruch auf 8,50 € pro geleisteter Zeitstunde habe, müsse der angemessene Nachtarbeitszuschlag auf dieser Grundlage berechnet werden.

Inhouse-Seminartipp:



» Mindestlohn und Mindestlohngesetz

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Hinweis für die Praxis:

Es wird zunächst hingewiesen auf die Poko Info Nr. 155 (Titelthema).

Höchstrichterliche Rechtsprechung zu der Frage, welche Entgeltleistungen des Arbeitgebers auf den Mindestlohn angerechnet werden können, existiert noch nicht.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geht davon aus, dass solche Zahlungen des Arbeitgebers als Bestandteile des Mindestlohns anzurechnen sind, die die „Normaltätigkeit“ des Arbeitnehmers abgelten. Zahlungen, die ein Arbeitnehmer als Ausgleich für darüberhinausgehende Leistungen erhält, sind nicht anrechenbar. Zudem muss es sich um Zahlungen handeln, die unwiderruflich, regelmäßig und tatsächlich gezahlt werden. Schließlich können nur solche Zahlungen auf den Mindestlohn angerechnet werden, die spätestens am Ende des folgenden Monats erfolgen (§ 2 Absatz 1 MiLoG).

Zur Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg:

1. Sonderzahlungen werden monatlich, unwiderruflich und tatsächlich gezahlt und können auf den Mindestlohn angerechnet werden. Ob dies auch gilt, wenn die Sonderzahlung als Urlaubs- oder Weihnachtsgeld bezeichnet ist, also unter Umständen keine Arbeitsleistung belohnt, sondern höhere Kosten des Urlaubs- bzw. Weihnachtsfestes ausgleichen will, ist in der Instanzrechtsprechung umstritten. Eine andere Kammer des LAG Berlin-Brandenburg (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteile vom 2.10.2015 - 9 Sa 570/15 und weitere) meint, Urlaubs- und Weihnachtsgeld seien nicht anrechenbar.

Übrigens: Fachanwälte für Arbeitsrecht empfehlen Ihren Arbeitgebermandanten z. Zt., bei einer Regelung im Arbeitsvertrag zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld dieses vor Fälligkeit, also jeden Monat anteilig auszuzahlen, um eine Anrechenbarkeit auf den Mindestlohn zumindest zu ermöglichen.

2. Arbeitnehmer haben nur dann Ansprüche auf Zuschläge für Überstunden, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, wenn sich solche aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen ergeben. Einen gesetzlichen Anspruch auf solche Zuschläge gibt es nicht. Also können die Zuschläge auch weiterhin vom zu geringen arbeitsvertraglich vereinbarten Stundenentgelt berechnet werden, sofern im Ergebnis sicher gestellt ist, dass der Mindestlohn insgesamt gezahlt wird.

3. Zum Nachtarbeitszuschlag (in der Regel 25 Prozent vgl. BAG, Urteil vom 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14) weist das LAG zu Recht darauf hin, dass der gesetzliche Zuschlag an das dem Arbeitnehmer „zustehende“ Arbeitsentgelt anknüpft. Dieses beträgt seit dem 1.1.2015 eben 8,50 Euro pro Stunde.

III. Haftung des Arbeitgebers

Schutzpflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf die von den Arbeitnehmern in den Betrieb mitgebrachten Sachen bestehen nur dann, wenn es sich um Dinge handelt, die ein Arbeitnehmer mindestens regelmäßig mit sich führt oder unmittelbar oder mittelbar für die Arbeitsleistung benötigt.

LAG Hamm, Beschluss vom 21. Januar 2016 - 18 Sa 1409/15

Seminartipp:

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

14.03.2016 - 15.03.2016 Lüneburg

30.05.2016 - 31.05.2016 Münster

06.10.2016 - 07.10.2016 Stuttgart/Herrenberg

21.11.2016 - 22.11.2016 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger behauptet, im Sommer 2014 Schmuck und Uhren im Wert von rund 20.000 € in den Rollcontainer des Schreibtisches seines Büros im Krankenhaus eingelegt und diesen verschlossen zu haben. Diese habe er noch am selben Abend zur Bank bringen wollen, sei jedoch dazu aufgrund erheblicher Arbeitsbelastung nicht gekommen. Später habe er festgestellt, dass die normalerweise verschlossene Tür zu seinem Büro offensichtlich mit einem Generalschlüssel aufgeschlossen, der Rollcontainer aufgebrochen und die Wertsachen entwendet worden seien. Der Generalschlüssel habe sich in der Kitteltasche einer Mitarbeiterin befunden, der ihr entwendet worden sei.

Der Kläger verlangt von der Arbeitgeberin Schadensersatz, weil diese es schuldhaft unterlassen habe, durch entsprechende Vorkehrungen für eine sichere Aufbewahrung des Generalschlüssels zu sorgen. Dadurch sei der Diebstahl des Schmucks erst möglich geworden.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts hat der Kläger später zurückgenommen. Demgemäß hatte das LAG nur noch darüber zu entscheiden, wer die Kosten für das Berufungsverfahren zu tragen hat. Das LAG hat diese Kosten dem Kläger auferlegt und dies dahingehend begründet, Schutzpflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf von den Arbeitnehmern in den Betrieb mitgebrachten Sachen bestünden allenfalls dann, wenn es sich um Sachen handele, die ein Arbeitnehmer zwingend, mindestens aber regelmäßig mit sich führe oder aber unmittelbar oder mittelbar für die Arbeitsleistung benötige. Nur dann habe der Arbeitgeber mögliche und zumutbare Maßnahmen zu ergreifen, um möglichen Schaden vom Arbeitnehmer abzuwenden.

Hinweis für die Praxis:

Wenn ein Arbeitnehmer private Dinge mit in den Betrieb bringt und diese beschädigt werden oder verloren gehen, kann der Arbeitgeber allenfalls auf Schadensersatz haften, wenn er Schutzpflichten gegenüber dem Arbeitnehmer schuldhaft verletzt hat. Solche Schutzpflichten bestehen aber nur in Bezug auf solche Sachen, die im Eigentum des Arbeitnehmers stehen, die einen Bezug zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers aufweisen. Der Arbeitsplatz ist kein „Banksafe“ oder „Schließfach“.

Dass der Fall anders entschieden worden wäre, wenn dem Arbeitnehmer sein Privathandy, welches er während der Arbeitszeit bzw. der Pausen nutzen darf, gestohlen worden wäre, ist durchaus möglich. Denn das Privathandy ist zwar nicht für die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung erforderlich. Allerdings ist es üblich, dass Mitarbeiter ihr Handy mit zur Arbeitsstelle nehmen, um etwa soziale Kontakte mindestens während der Pausen zu pflegen. Dann haftet der Arbeitgeber gegebenenfalls für Organisations- bzw. Überwachungsverschulden.

IV. Betriebsrat: Anspruch auf Entfristung der eigenen Arbeitsverhältnisse?

Befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder können zwar Anspruch auf „Entfristung“ haben, wenn diese vom Arbeitgeber nur wegen der Betriebsratsstätigkeit verweigert wurde. Dies ist aber von den Betriebsratsmitgliedern darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteile vom 13. Januar 2016 - 23 Sa 1445/15 u. a.

Der Fall:

Die Kläger waren bei der Amazon Logistik Potsdam GmbH befristet beschäftigt und Mitglieder des Betriebsrats. Die Beklagte stellt jeweils für das Weihnachtsgeschäft eine Vielzahl von Arbeitnehmern befristet ein. Nur einem Teil von ihnen bot sie abhängig vom Bedarf und von den Leistungen eine Verlängerung oder Entfristung des Arbeitsvertrags an. Den Klägern bot die Beklagte lediglich eine Verlängerung der Befristung um einen Monat an. Die Kläger meinen, sie seien lediglich wegen ihres Betriebsratsamtes unberücksichtigt geblieben und verlangen die Zustimmung der Beklagten zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages.

Die Lösung:

Die Klagen hatten in beiden Instanzen keinen Erfolg.

Zwar kann ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehen, wenn diese vom Arbeitgeber nur wegen der Betriebsratsstätigkeit des Arbeitnehmers verweigert wurde, weil Betriebsratsmitglieder wegen ihres Amtes vom Arbeitgeber nicht benachteiligt werden dürfen (§ 78 Satz 2 BetrVG). Dies ist aber vom Arbeitnehmer konkret darzulegen. Allein die Vermutung der Kläger, sie seien wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit nicht übernommen worden, reicht nicht aus, um eine Benachteiligung im Sinne von § 78 BetrVG annehmen zu können, zumal erhebliche Indizien gegen eine solche Benachteiligung sprechen. Denn die Beklagte hat die Arbeitnehmer, denen sie eine unbefristete Weiterbeschäftigung angeboten hat, nach einem formalen Verfahren (betrieblicher Bedarf und Leistung der Arbeitnehmer) ausgewählt und dabei auch Betriebsratsmitgliedern die Verlängerung der Befristung oder die Entfristung angeboten.

Hinweis für die Praxis:

Betriebsratsmitglieder genießen zwar besonderen Kündigungsschutz (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG). Dies hilft aber im Ergebnis wenig, wenn das Betriebsratsmitglied im Rahmen eines - wirksam - befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt wird. Denn dieses läuft aus und der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Übernahme.

Seminartipp:

» **Betriebsverfassungsrecht kompakt**

22.04.2016 - 22.04.2016 Karlsruhe

20.06.2016 - 20.06.2016 Hamburg

04.11.2016 - 04.11.2016 Düsseldorf

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg steht im Einklang zur bisherigen Rechtsprechung des BAG.

- Das BAG (vgl. Urteil vom 13. August 2008 - 7 AZR 513/07) hat bereits entschieden, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer grundsätzlich noch nicht einmal Anspruch auf „Gleichbehandlung“ bei der Frage, welcher Arbeitnehmer „entfristet“ oder „verlängert“ wird, hat. Der Arbeitgeber, der einen wirksamen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, ist grundsätzlich frei in der Entscheidung, ob und gegebenenfalls wem er eine Entfristung oder Verlängerung anbietet.
- Anders wäre der Fall, wenn der Arbeitgeber „diskriminiert“, insbesondere unter Berücksichtigung von § 1 AGG und/oder § 78 Satz 2 BetrVG, also die Entscheidung aus sachwidrigen Motiven heraus trifft. Nach § 78 Satz 2 BetrVG darf ein Betriebsratsmitglied wegen seiner Betriebsratsstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Das bedeutet:

(1) Nur weil der Arbeitnehmer Betriebsratsmitglied ist, hat er keinen Anspruch auf vorrangige Berücksichtigung bei der Entfristung. Denn dies wäre eine unzulässige Bevorzugung des Betriebsratsmitglieds.

(2) Wenn aber der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne vernünftigen Grund bei der Entfristungsentscheidung wegen der Tätigkeit im Betriebsrat benachteiligt, kann der Arbeitnehmer Anspruch auf Entfristung haben, also auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages. Der Anspruch ergibt sich aus § 78 Satz 2 BetrVG in Verbindung mit §§ 280 Absatz 1, 823 Absatz 2, 249 Satz 1 BGB (vgl. BAG, Urteil vom 25.6.2014 - 7 AZR 847/12). Diese Benachteiligung ist jedoch vom Arbeitnehmer im Prozess hinreichend vorzutragen.

Wissenswertes

Erhöhung der Ausgleichsabgabe



von **Prof. F.-J. Düwell**
Vorsitzender Richter am BAG a. D.

Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen haben besondere Integrationspflichten zu erfüllen. Mit Bekanntmachung vom 14. Dezember 2015 (BAnz AT 24.12.2015 B2) sind die monatlichen Sätze der Ausgleichsabgabe je unbesetztem Pflichtplatz erhöht worden.

Solange Arbeitgeber nicht jahresdurchschnittlich die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nach den Anrechnungsregeln (§§ 75, 76 SGB IX) beschäftigen, ist für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zahlen.

Mindestbeschäftigung und Ausgleichsabgabe

Ein Überblick mit Hinweis auf die zum 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Änderungen:

1. Mindestbeschäftigungspflicht

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen haben besondere Integrationspflichten zu erfüllen. In § 71 Abs. 1 SGB IX ist eine Quote von 5 Prozent für die Mindestbeschäftigung schwerbehinderter Menschen festgesetzt. Daraus folgt, dass die Arbeitgeber die sich aus der Quote rechnerisch ergebende Mindestzahl an Arbeitsplätzen im Betrieb bzw. in der Dienststelle mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen haben. Solange sie nicht jahresdurchschnittlich die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nach den Anrechnungsregeln (§§ 75, 76 SGB IX) beschäftigen, ist für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zu zahlen. Das Abstellen auf die jahresdurchschnittliche Berechnung ermöglicht es dem Arbeitgeber, Monate, in denen die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmer unterhalb der Mindestzahl liegt, durch Monate auszugleichen, in denen die Quote überfüllt wurde.

Eine Besonderheit gilt nach § 159 Abs. 1 SGB IX für diejenigen, die als öffentliche Arbeitgeber im Sinne von § 71 Abs. 3 Nr. 1 und 4 SGB IX gelten. Wenn diese am 31.10.1999 auf wenigstens 6 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt hatten, dann müssen sie auch weiterhin jahresdurchschnittlich auf wenigstens 6 Prozent ihrer Arbeitsplätze anrechnungsfähige schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Hier ist die Erreichung der 5 Prozentquote unerheblich. Diese Arbeitgeber müssen solange eine Ausgleichsabgabe entrichten, bis sie die sich aus der 6 Prozentquote ergebende Mindestzahl an Pflichtplätzen jahresdurchschnittlich besetzt haben.

Öffentliche Arbeitgeber im Sinne von § 71 Abs. 3 Nr. 1 und 4 SGB IX:

- oberste Bundesbehörden mit ihren nachgeordneten Dienststellen,
- das Bundespräsidialamt,
- die Verwaltungen des Deutschen Bundestages und des Bundesrates,
- das Bundesverfassungsgericht,
- die obersten Gerichtshöfe des Bundes (der Bundesgerichtshof jedoch mit dem Generalbundesanwalt),
- der Bundesrechnungshof,
- das Bundeseisenbahnvermögen,
- jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts (z.B. Krankenkassen, Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Handwerkskammern, Rundfunkanstalten, Universitäten und Hochschulen).

Die konkrete Anzahl der zu besetzenden Pflichtplätze errechnet sich aus der in § 71 Abs. 1 Satz 1 SGB IX auf 5 Prozent bzw. in § 159 Abs. 1 auf 6 Prozent der Arbeitsplätze festgelegten Beschäftigungsquote. Arbeitgeber mit **weniger als 60 Arbeitsplätzen** werden privilegiert. Wer jahresdurchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätze hat, muss nur einen Pflichtplatz besetzen. Wer mehr als 39, aber weniger als 60 Arbeitsplätze hat, hat nur zwei Pflichtplätze zu besetzen.

Unbesetzt ist ein Pflichtplatz, solange nicht ein nach Maßgabe der §§ 75, 76 SGB IX anzurechnender schwerbehinderter Mensch auf dem Arbeitsplatz beschäftigt wird.

2. Höhe der Ausgleichsabgabe

Der Ausgleichsabgabensatz ist in § 77 Abs. 2 SGB IX festgesetzt. Da die Ausgleichsabgabe auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt wird, ist der im Gesetz festgesetzte Abgabensatz rechnerisch ein Monatsbetrag. Dieser Satz ist nicht statisch, sondern wird in § 77 Abs. 3 SGB IX **dynamisiert**. Die Ausgleichsabgabe erhöht sich danach entsprechend der Veränderung der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. Sie erhöht sich zum 01.01. eines Kalenderjahres, wenn sich die Bezugsgröße seit der letzten Neubestimmung der Beträge der Ausgleichsabgabe um wenigstens 10 Prozent erhöht hat. Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe erfolgt, indem der Faktor für die Veränderung der Bezugsgröße mit dem jeweiligen Betrag der Ausgleichsabgabe vervielfältigt wird. Die sich ergebenden Beträge sind auf den nächsten durch fünf teilbaren Betrag abzurunden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt den Erhöhungsbetrag und die sich nach Satz 3 ergebenden Beträge der Ausgleichsabgabe im Bundesanzeiger bekannt.

Mit **Bekanntmachung vom 14. Dezember 2015** (BAnz AT 24.12.2015 B2) sind die monatlichen Sätze der Ausgleichsabgabe je unbesetztem Pflichtplatz erhöht worden.

Danach ergibt sich folgende Tabelle:

Erfüllungsquote	Abgabe je monatlich unbesetzter Pflichtplatz	
	ab 2012 bis 2015	ab 2016
3 bis unter 5 Prozent	115 Euro	125 Euro
2 bis unter 3 Prozent	200 Euro	220 Euro
0 bis unter 2 Prozent	290 Euro	320 Euro

3. Berechnung und Zahlung

Nach § 77 Abs. 4 Satz 1 SGB IX hat jeder Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe jährlich an das **für seinen Sitz zuständige Integrationsamt zu zahlen**. Für die öffentlichen Arbeitgeber gelten Sonderregeln. Nach § 77 Abs. 8 SGB IX gelten der Bund und die einzelnen Länder jeweils als ein Arbeitgeber. Die Regelung ermöglicht es, durch die Übererfüllung der Pflichtquote in einer Landesbehörde die Nichterfüllung der Quote in einer anderen Behörde desselben Landes auszugleichen. Gleiches gilt für die Bundesbehörden. Dagegen ist die Zusammenfassung den in § 71 Abs. 3 Ziff. 3 und 4 SGB IX benannten Gebietskörperschaften oder sonstigen Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen öffentlichen Rechts verwehrt.

Für die Feststellung der Ausgleichsabgabenschuld bedarf es keines festsetzenden Verwaltungsaktes. Die Zahlungspflicht entsteht unmittelbar durch das Gesetz. Die Höhe der Ausgleichsabgabe muss der Arbeitgeber selbst errechnen.

Die Zahlung ist zeitgleich mit der **Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX zu leisten**. In der Anzeige gibt der Arbeitgeber gegenüber der für die Überwachung der Beschäftigungspflicht zuständigen Bundesagentur für Arbeit auf einem amtlichen Formular die für die Berechnung der Ausgleichsabgabe erforderlichen Daten an. Die Anzeige ist spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres zu erstatten. Dementsprechend ist auch die Ausgleichsabgabe am 31.03. des Folgejahres zur Zahlung fällig. Damit dem Betriebs-, Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und auch dem Arbeitgeberbeauftragten die Kontrolle der Einhaltung der Mindestbeschäftigung ermöglicht wird, ordnet § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX an, dass eine Kopie der Anzeige sowie

eine Kopie des Verzeichnisses der schwerbehinderten Beschäftigten diesen Stellen zeitgleich zu übermitteln ist.

Die **Ausgleichsabgabe 2015**, die bis zum 31.03.2016 zu zahlen ist, muss noch nach den alten Sätzen berechnet werden. Die neuen Sätze gelten erst für die im Jahr **2016 unbesetzt bleibenden Pflichtplätze**. Gerät der Arbeitgeber in Verzug, erhebt das Integrationsamt einen Säumniszuschlag nach Maßgabe des § 24 Abs. 1 SGB IV. Er beträgt für jeden angefangenen Monat der Säumnis, d.h. nach dem 31.03. jeden Jahres, eins v.H. des rückständigen, auf 50 € nach unten abgerundeten Betrages. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber bei nicht rechtzeitiger Zahlung Zinsen ab dem 31.03. zu entrichten.

4. Zweck der Ausgleichsabgabe

Die Ausgleichsabgabe hat keinen Sanktionscharakter. Sie erfüllt drei Funktionen:

1. Mit ihrer Erhebung sollen die Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen angehalten werden (**Antriebsfunktion**).
2. Sie dient dem Zweck, die Belastungen zwischen den Arbeitgebern auszugleichen, die die wirtschaftlichen Belastungen einer behinderungsgerechten Beschäftigung auf sich nehmen, und denen, die ihr nicht nachkommen (**Ausgleichsfunktion**).
3. Das Aufkommen der Abgabe dient der Finanzierung der Leistungen, die die Integrationsämter im Rahmen der begleitenden Hilfe an Arbeitgeber und Schwerbehinderte erbringen (**Finanzierungsfunktion**).

Wegen dieser Zwecksetzung ist es folgerichtig, dass auch der Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe zu entrichten hat, den kein Verschulden an der Nichterfüllung der Mindestbeschäftigungspflicht trifft.

5. Ahndung als Ordnungswidrigkeit

Der Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig seine Mindestbeschäftigung überhaupt nicht oder nicht ausreichend erfüllt, begeht nach § 156 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX eine Ordnungswidrigkeit. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer **Geldbuße bis zu 10.000 €** geahndet werden. Nach § 17 Abs. 1 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) beträgt die Geldbuße mindestens 5 €. Nach § 17 Abs. 2 OWiG darf bei fahrlässiger Begehung die Geldbuße nur die Hälfte der Höchstbuße betragen. Für die Verfolgung und Ahndung ist nach § 156 Abs. 3 SGB IX die Bundesagentur für Arbeit (BA) die zuständige Verwaltungsbehörde. Die örtliche Zuständigkeit bestimmt sich gemäß § 37 OWiG nach dem Bezirk der Regionaldirektion der BA, in dem die Ordnungswidrigkeit begangen oder entdeckt worden ist oder der Täter (in der Sprachregelung des OWiG = Betroffene) zur Zeit der Einleitung des Bußgeldverfahrens seinen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Die Zahlung der Ausgleichsabgabe ist weder ein Rechtfertigungsgrund noch kommt ihr eine befreiende Wirkung zu. Dazu ist in § 77 Abs. 1 Satz 2 SGB IX ausdrücklich bestimmt: „Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf.“ Sie kann deshalb auch nicht mildernd berücksichtigt werden.

Schuldhaft handelt schon der Arbeitgeber, der **keine eigene Initiative** zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht ergriffen und deshalb die vorgeschriebene Mindestzahl der Arbeitsplätze nicht erreicht hat. Denn der Arbeitgeber muss einer ihm in § 81 Abs. 3 SGB IX aufgegebenen **Handlungspflicht** nachkommen. § 81 Abs. 3 Satz 1 SGB IX schränkt ausdrücklich die Arbeitgeberfreiheit ein und begründet eine auf die Sicherstellung der Mindestbeschäftigung ausgerichtete Organisationspflicht: „Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.“

Inhouse-Seminartipp:



» **Das SGB IX in der Praxis**

Gesetzesänderung zur Inklusion steht bevor

Schwerbehinderte Mitarbeiter erfolgreich eingliedern



In § 84 II SGB IX soll nach dem Entwurf des neuen Bundesteilhabegesetzes folgender Satz eingefügt werden: „Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen.“ Damit wird das Ziel der Inklusion eingebracht. Diese Änderung gilt dann mit der Einführung des Gesetzes zum 01. Januar 2017.

Insbesondere in mittelständischen Unternehmen sollen also Bedingungen für eine bessere Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben geschaffen werden. Neben viel Feingefühl benötigen Sie Fachkenntnisse und Wissen über rechtliche Grundlagen.

Ihnen als Arbeitgebervertreter bieten wir dafür genau die richtigen Seminare, die Sie teilweise auch gemeinsam mit Ihrer Schwerbehindertenvertretung besuchen können. Wir möchten Sie damit bei Ihrer wichtigen Aufgabe unterstützen, die Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter zu fördern und ihnen beratend zur Seite zu stehen.

» Auf einen Blick - Schwerbehinderte Menschen erfolgreich eingliedern

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Schwerbehindertenvertretung? Dann empfehlen Sie ihnen unseren speziellen Newsletter:

- » [Anmeldung Newsletter für die Schwerbehindertenvertretung](#)
- » [Newsletter Archiv für die Schwerbehindertenvertretung](#)

Seminartipp:

- » [Inklusion im Betrieb aktiv umsetzen](#)
[Vielfalt nutzen, Vorbehalte abbauen, Integration fördern](#)

26.04.2016 - 29.04.2016 Erfurt
18.10.2016 - 21.10.2016 Bonn

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Praxistipp

Psychische Belastungen und Ressourcen im Arbeitsleben



von **Rita Gehling**
Trainerin und Beraterin

Die hohe Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen ist seit Jahren ein Dauerthema in den Krankenkassenberichten. Ob nun psychische Erkrankungen, wie zum Beispiel Depressionen oder Angsterkrankungen, tatsächlich gegenüber den letzten 25 Jahren zugenommen haben, ist umstritten. Die hohen Zahlen könnten auch durch gezieltere Diagnosen und ein gestiegenes gesellschaftliches Bewusstsein für die Psyche begründet sein.

Eine Reaktion seitens des Gesetzgebers war Ende 2013 eine Erweiterung im Arbeitsschutzgesetz. Seitdem muss die Arbeitsplatz-Gefährdungsbeurteilung auch die psychischen Belastungen mit einbeziehen. Die Initiative Gesundheit und Arbeit (Iga), eine Kooperation der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherungen, hat im Oktober 2015 hierzu eine neue Studie veröffentlicht.

Sie beinhaltet eine systematische Auswertung über den aktuellen wissenschaftlichen Kenntnisstand zum Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und psychischen Erkrankungen. Im Fokus der Untersuchung stand die Frage, welche stressbedingten Erkrankungen mit medizinisch nachweisbaren Indikatoren einen Zusammenhang mit arbeitsbedingten Belastungen haben. Diese sollten aus wissenschaftlicher Sicht in Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt werden.

Als wissenschaftlich belegt gilt demnach als gesundheitsgefährdend für die Psyche u.a.:

- Die Kombination von geringem Handlungsspielraum und hoher Arbeitsintensität

- Ungleichgewicht zwischen erlebter beruflich geforderter Leistung und dafür erhaltener Belohnung/Wertschätzung
- Geringe soziale Unterstützung
- Rollenstress, Rollenunklarheit, Rollenkonflikt und Rollenüberlastung
- Aggressives Verhalten am Arbeitsplatz, Mobbing

Zu den neuen, jedoch nicht ganz ausreichend untersuchten psychischen Arbeitsbelastungen, zählen u.a.:

- Ständige Erreichbarkeit für Arbeitsanforderungen außerhalb der regulären Arbeitszeit
- Unmoralische Arbeitsanforderungen
- Führen durch (unrealistische) Ziele
- Pendeln zum entfernten Arbeitsort, wechselnde Arbeitsorte
- Zeitarbeit/befristete Beschäftigung/Leiharbeit

Die Studie kann auch in umgekehrter Form interpretiert werden:

Ressourcen für ein gesundes Arbeitsumfeld, um psychische Belastungen zu minimieren:

- Handlungsspielraum in der Arbeitsgestaltung
- Angemessene Belohnung und Wertschätzung
- Soziale Unterstützung
- Rollenklarheit
- Lösungsorientiertes Konfliktmanagement.

Spannend werden in den nächsten Jahren Studien darüber sein, ob und welche Maßnahmen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen, die hohe Anzahl von Fehltagen aufgrund psychischer Erkrankungen reduzieren.

Die vollständige Iga Studie kann unter www.iga-info.de als pdf heruntergeladen oder bestellt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat Studien über die wichtigsten Ressourcen für ein gesundes Arbeitsumfeld und eine aktualisierte Hilfestellung zur Gefährdungsbeurteilung herausgegeben: www.gda-psyche.de

Mehr zum Thema Fehltag aufgrund psychischer Erkrankungen kann in der aktuellen Studie der Psychotherapeutenkammer nachgelesen werden. [PDF herunterladen](#)

Seminartipp:

» Gefährdungsbeurteilung in der Praxis

09.03.2016 - 11.03.2016 Düsseldorf

05.07.2016 - 07.07.2016 Hamburg

14.09.2016 - 16.09.2016 Bremen

08.11.2016 - 10.11.2016 Speyer

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Inhouse-Service

Poko bei Ihnen vor Ort



Es gibt Situationen und Themen, für die ist eine Weiterbildung für Mitarbeiter und Führungskräfte in einem firmenübergreifenden, „offenen“ Seminar einfach nicht sinnvoll: Das können z. B. die Einführung von Team- und Projektarbeit, die Verbesserung der Unternehmenskultur oder Umstrukturierungen und Veränderungsprozesse sein.

In solchen Fällen ist es hilfreich, einen neutralen Experten zu Rate zu ziehen, der interne Probleme aufdeckt und mit Ihnen analysiert, gemeinsam mit Ihnen Ideen in Workshops entwickelt, theoretischen Input gibt, Ihr Team coacht oder moderiert.

Auch wenn Sie räumlich oder zeitlich gebunden sind oder spezielle Themenwünsche haben, ist unser **Inhouse-Service genau das Richtige für Sie.**

» [Lesen Sie hier, welche Leistungen wir Ihnen je nach Bedarf](#)

bieten ...

Etliche Themen-Vorschläge finden Sie auf unserer Homepage, z. B. für die Bereiche:

- » **Personalmanagement**
- » **Führungskompetenz**
- » **Persönliche Kompetenz**
- » **Gesundheitsmanagement**

Je nach Bedarf bieten wir Ihnen dabei folgende Leistungen:

- Ausführliche Auftragsklärung und Beratung
- Individuelle Entwicklung eines maßgeschneiderten Konzepts
- Schnelles und flexibles Realisieren Ihres Vorhabens
- Einsatz erfahrener und praxiserprobter Referenten, Trainer und Berater
- Professionelle Begleitung und Beratung während des gesamten Prozesses
- Bereitstellung aussagekräftiger Unterlagen, die den nachhaltigen Lernerfolg fördern

Etliche Themen-Vorschläge finden Sie auf unserer Homepage, z. B. für die Bereiche:

- [Personalmanagement](#)
- [Führungskompetenz](#)
- [Persönliche Kompetenz](#)
- [Gesundheitsmanagement](#)



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

**Haben Sie Fragen oder wünschen ein unverbindliches Angebot?
Rufen Sie uns einfach an oder schreiben Sie uns.**

» **Schreiben Sie uns!**

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Weitere Details finden Sie hier: » **Inhouse-Service**

Aktuelle Seminare



» **Symposium: Arbeiten im Alter (von 55 bis 75)**

11.05.2016 - 12.05.2016 Hannover

» **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**

11.04.2016 - 12.04.2016 Münster
06.06.2016 - 07.06.2016 Berlin
14.07.2016 - 15.07.2016 München
12.09.2016 - 13.09.2016 Düsseldorf
10.11.2016 - 11.11.2016 Bremen



» **Symposium: Krankheit im
Arbeitsverhältnis**

26.04.2016 - 27.04.2016 Darmstadt

» **Der Schwerbehindertenbeauftragte
des Arbeitgebers**

27.04.2016 - 27.04.2016 Hamburg
08.07.2016 - 08.07.2016 Stuttgart
18.11.2016 - 18.11.2016 Dortmund

» **Führungskompetenz für Meister und Gruppenleiter**
Effektive Mitarbeiterführung in Produktion, Handel und Gewerbe
 21.04.2016 - 22.04.2016 Bochum
 13.06.2016 - 14.06.2016 Hamburg
 17.11.2016 - 18.11.2016 Stuttgart/Herrenberg
<http://www.poko.de/Personal-Fuehrung/Seminare/Fuehrungskompetenz/Fuehrungskompetenz-fuer-Meister-und-Gruppenleiter>

» **Der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers**
 27.04.2016 - 27.04.2016 Hamburg
 08.07.2016 - 08.07.2016 Stuttgart
 18.11.2016 - 18.11.2016 Dortmund

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

» **Professionell Führen**
Grundlagen erfolgreicher Führung
 Modulreihe Berlin
 27.04.2016 - 29.04.2016 Berlin
 29.06.2016 - 01.07.2016 Berlin
 28.09.2016 - 30.09.2016 Berlin
 Modulreihe Köln
 22.06.2016 - 24.06.2016 Köln
 31.08.2016 - 02.09.2016 Köln
 23.11.2016 - 25.11.2016 Köln

» **Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis**
Gesundheit und Leistungsfähigkeit erhalten
 26.04.2016 - 29.04.2016 Berlin-Köpenick
 19.07.2016 - 22.07.2016 Köln
 15.11.2016 - 18.11.2016 Wiesbaden

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Kennen Sie diese versteckten Zeugnisformulierungen?



Dass Arbeitsverhältnisse enden ist nichts Ungewöhnliches. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Sei es, dass der Arbeitnehmer sich beruflich umorientieren möchte oder auch, dass das Arbeitsverhältnis so zerrüttet ist, dass ein Fortbestehen unzumutbar ist.

Unabhängig von den Beendigungsgründen hat der Arbeitnehmer aber stets Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Wir unterscheiden dabei zwischen einem einfachen Zeugnis, aus dem lediglich Tätigkeit und Dauer des Arbeitsverhältnisses hervorgehen und einem qualifizierten Zeugnis, welches sich auch noch mit dem Leistungsverhalten des Arbeitnehmers auseinandersetzt.

In der Praxis haben dabei die qualifizierten Arbeitszeugnisse die weitaus größere Bedeutung.

Hier herrscht häufig Streit um die ein oder andere Formulierung und natürlich um die abschließende Gesamtnote. Arbeitnehmer vergessen dabei häufig, dass das Arbeitszeugnis der Wahrheit entsprechen muss. Der Arbeitgeber sollte es also vermeiden, z. B. Tätigkeiten in das Arbeitszeugnis zu schreiben, welche der Arbeitnehmer tatsächlich aber nie ausgeführt hat.

Wirklich problematisch sind in aller Regel aber die einzelnen Formulierungen. Dass eine Formulierung wie „...teilweise gelang es ihm andere nicht von der Arbeit abzuhalten...“ nicht gut ist, weiß jeder. Aber nicht jeder weiß, dass auch die Grußformel am Ende des Zeugnisses Bedeutung hat.

Wer seinem ehemaligen Arbeitnehmer zum Abschied nur „alles Gute“ wünscht, ist froh, dass er ihn los ist oder hat keine Ahnung, was er mit dieser Formel zum Ausdruck bringt.

Wir wollen daher an dieser Stelle die Gelegenheit nutzen einige Formulierungen näher zu betrachten. Können Sie sich an der ein oder anderen Stelle ein leichtes Schmunzeln nicht verkneifen, so ist dies beabsichtigt.

Formulierung	Bedeutung
ordentliche Aufgabenerledigung	bürokratisch
genaue Arbeitsweise	unterdurchschnittliches Arbeitstempo
Fähigkeit zu delegieren	faul
bewies Einfühlungsvermögen	hatte Liebschaft(en)
gesellige Art	Alkohol im Dienst
die ihm gemäßen Aufgaben	anspruchslose Aufgaben

zeigt erfrischende Offenheit	vorlaut
mit Interesse	ohne Erfolg
galt als	war es nicht

Und mein persönlicher Favorit: Engagement für die Interessen der Arbeitnehmer = Betriebsratsmitglied.

Wussten Sie auch, dass eine unterstrichene Telefonnummer ein Hinweis für den Zeugnisleser ist, dass dieser bei einem Anruf weitere Informationen über den Bewerber einholen kann?

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

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

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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

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



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](#)

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: 01.03.2016