



INHALT

Frage des Monats

- » Ist die vorzeitige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses altersdiskriminierend?

Schwerpunktthema

- » Typische Führungsfehler

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Tarifliche Ausschlussfrist
- » II. Freiwilligenprogramm
- » III. Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Wissenswertes

- » Weniger Stress mit der Arbeitszeit

Der besondere Seminartipp

- » Ausbildung zum betrieblichen Suchtansprechpartner

Praxistipp

- » Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung

Inhouse-Service

- » Zählt ein Praktikum zur Probezeit?

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Auswertung des Browserverlaufs?

Liebe Leserin, lieber Leser,



Führungskräfte werden nicht nur an ihrer fachlichen Qualifikation und an der eigenen Leistung gemessen, sondern auch an der Produktivität und dem Erfolg ihrer Mitarbeiter.

Da Mitarbeiterführung häufig nicht zu den Kompetenzen gehört, die im Studium vermittelt werden, kann man leider sehr viel falsch machen. Wer erfolgreich führen möchte, sollte daher einiges beachten und natürlich die schlimmsten Führungsfehler kennen und vermeiden. Tipps und Anregungen zu diesem komplexen Thema erhalten Sie im heutigen Schwerpunktartikel.

Genießen Sie den Frühling und vergessen Sie nicht, sich selbst immer wieder zu hinterfragen.

Gerlinde Rau
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung



PS: In unserem **Blog Update Personal & Führung** lesen Sie regelmäßig Wissenswertes und Unterhaltsames aus den Bereichen Personal, Recht und Kommunikation.

Frage des Monats

Ist die vorzeitige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses altersdiskriminierend?



Das Angebot an Führungskräfte zum Abschluss einer Vereinbarung zur Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Vollendung des 60. Lebensjahres gegen Zahlung eines Kapitalanlagebetrages im Rahmen eines Konzepts „60+“ stellt keine Altersdiskriminierung dar.

So wird in diesem Falle den Führungskräften lediglich eine zusätzliche Möglichkeit eröffnet, über die der Arbeitnehmer selbst entscheiden kann.

Zum Fall:

Der im Oktober 1952 geborene Kläger war in der Zeit von August 1985 bis Oktober 2012 bei der Beklagten als Führungskraft eingestellt. Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine Befristung des Arbeitsverhältnisses auf Vollendung des 65. Lebensjahres vereinbart.

Im Jahr 2003 führte die Beklagte das „Konzept 60+“ für leitende Angestellte ein. Dieses sah vor, dass eine Führungskräfte gegen Zahlung eines Kapitalbetrages mit Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem Unternehmen ausscheiden konnten. Dem Kläger wurde im Juni 2003 ein entsprechendes Angebot auf Vertragsanpassung unterbreitet, welches er auch Ende Oktober 2005 annahm.

Im Jahr 2012 wandelte die Beklagte das Konzept „60+“ in das Konzept „62+“ um: Alle leitenden Angestellten, die einen Vertrag auf Grundlage des Konzepts „60+“ hatten und im Jahr 2012 das 57. Lebensjahr vollenden würden, erhielten am November 2012 ein Angebot, einen Vertrag auf Grundlage des neuen Konzepts abzuschließen. Der Kläger schied mit Ablauf des Oktober 2012 aus dem Arbeitsverhältnis aus und erhielt den vereinbarten Betrag von 123.120,00 € von der Beklagten.

Der Beklagte sah sich durch das unterlassene Angebot der Beklagten seinen Arbeitsvertrag auf das Konzept „62+“ umzustellen, sowie durch die Vereinbarung einer Befristung seines Arbeitsverhältnisses auf Vollendung des 60. Lebensjahres wegen seines Alters benachteiligt und erhob Klage auf Ersatz des ihm hierdurch entstandenen Schadens gem. § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Die Entscheidung:

Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.

Das BAG stellte klar, dass der Kläger durch die Beklagte keine weniger günstige Behandlung erfahren hat, als eine andere vergleichbare Person (§ 3 Abs. 1 AGG). Ihm wurde durch das Angebot der Beklagten lediglich eine zusätzliche Möglichkeit eröffnet, wobei es in der freien Entscheidung des Klägers lag, ob er dieses Angebot annahm oder nicht.

Da die Beklagte das Angebot der Umstellung des Arbeitsvertrages auf das Konzept „60+“ nicht nur dem Kläger sondern vielmehr auch anderen Führungskräften in vergleichbarer Position unterbreitet hatte, wurde der Beklagte auch nicht diskriminiert.

Darüber hinaus ist der Kläger auch nicht mit den Arbeitnehmern vergleichbar, die das Angebot auf Umstellung ihres Arbeitsvertrages nach dem Konzept „62+“ erhalten haben, da er im Zeitpunkt des Angebots bereits aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war.

Eva-Maria Bendick
Rechtsanwältin



Seminartipp:

» [Symposium: Arbeiten im Alter \(von 55 bis 75\)](#)
11.05.2016 - 12.05.2016 Hannover

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Schwerpunktthema

Typische Führungsfehler und wie Sie sie vermeiden



von **Viva Fialka**
Führungstrainerin und Coach

Einiges Grundsätzliches vorneweg: In einer stabilen Führungssituation fallen Fehler nicht so sehr ins Gewicht, wie in einem bereits übersensibel gewordenen Umfeld. Die Deutsche Bahn ist dafür das beste Beispiel. Schon eine Minute Verspätung ist Anlass, mit wildfremden Menschen über etwas zu lästern, was beim Fliegen oder Autofahren noch nicht mal bemerkt werden würde. Auch dem Nachbarn, der einem eh unsympathisch ist, verzeiht man Übergriffe über den Gartenzaun weniger als dem guten Freund im Nachbarhaus. Selbst die Weltpolitik basiert auf solch banalen Mechanismen. Insofern steht auch in der Führungsarbeit grundsätzlich immer gutes Beziehungsmanagement an erster Stelle.

Dennoch möchte jede Führungskraft Fehler vermeiden, aus fachlichen Konsequenzen oder schon wegen des eigenen Selbstwertgefühls. Aber auch weil es gilt, die besonders guten Mitarbeiter, die Alternativen haben, zu halten. Denn nicht nur Kundenbindung ist ein existentielles Anliegen für Organisationen, die am Markt überleben möchten, sondern auch Mitarbeiterbindung. Was Ihnen sonst bleibt sind die Mitarbeiter ohne Alternativen auf dem Arbeitsmarkt, mit denen Sie kein Spitzenteam aufbauen können.

Was sind nun die ganz grundlegenden und oftmals schon qua Bewusstheit vermeidbaren Führungsfehler?

Beginnen wir mit Ihrer Präsenz:

Zu glauben, ich bin ja da, wenn was nicht läuft, ist für Ihr Umfeld zu wenig. Zeigen Sie sich auch und gerade in guten Zeiten, in denen scheinbar alles rund läuft. Gerade dann hören Sie, was die Menschen beschäftigt, womit sie so beschäftigt sind, wie das Klima ist. Abgesehen davon, dass Sie ansonsten womöglich assoziiert werden mit Krise. „Management by walking around“ heißt immer mal da zu sein, zu hören, zu sehen, zu smalltalken, ohne Anlass.

Achten Sie auch auf eventuelle Überforderung oder Unterforderung:

Gerade die Guten werden mehr beansprucht als andere und brennen schneller aus (Burn-out). Oder sie fühlen sich unterfordert, weil sie sehr viel mehr können als gefordert (Bore-out). Beides zeigt ähnliche Stresssymptome und ist für die Betroffenen besonders schlimm, wenn der Chef es noch nicht einmal sieht. Klären Sie das richtige Maß mit der betreffenden Person, seien Sie hier besonders präsent (s.o.) und bieten Sie jederzeit das wohlwollende Gespräch zur eventuellen Veränderung des Aufgabenspektrums an.

Seien Sie stets verbindlich!

Als Führungskraft müssen Sie nicht auf alles eine Antwort oder gar Lösung haben. Was das Umfeld aber übel nimmt, ist Unverbindlichkeit, d.h. ein „Ich kümmere mich“ oder „Ich nehme das mal mit“ oder „Ich kläre das“ ohne Rückmeldung in absehbarer Zeit. Notieren Sie sich, wenn Sie diese Art von Satz gesagt haben, um darauf zurück zu kommen, denn auch wenn es Ihrer Einschätzung nach in der Sache nicht wichtig ist, ist es aber hinsichtlich Wertschätzung Ihrer Mitmenschen und Ihres eigenen Ernst-genommen-werdens. Selbst die Antwort, dass Sie noch keine Antwort haben, ist besser als ein Nicht-reagieren.

Transparenz von Entscheidungen:

Transparenz von Entscheidungen schafft Vertrauen als gute Führungsbasis. Sie werden nicht drum herumkommen, auch mal unkonventionelle Entscheidungen zu treffen, die Einzelnen oder Vielen auch mal weh tun können. Wichtig ist hierbei zum einen, Ihre Überlegungen transparent zu machen, die Sie zu der Entscheidung geführt haben und zum anderen auch erkennen zu lassen, dass Sie es sich nicht leicht gemacht haben und auch zunächst in einer Zwickmühle gewesen sind. Hiermit ist nicht der Gebrauch von Floskeln gemeint, sondern Authentizität. Denn welche Entscheidung ist schon eindeutig und ohne eine Phase von Abwägung zustande gekommen? Schildern Sie, wie es Ihnen in dieser Phase ging. Sie sind dadurch eine starke Führungskraft - stark in der Analysefähigkeit der Situation, der Differenziertheit in der Betrachtung, in Ehrlichkeit und Empathie.

Regeln:

Regeln sind wichtig auch am Arbeitsplatz, denn zu wissen, wann wer an seinem Arbeitsplatz für was ansprechbar ist schafft Verbindlichkeit und Klarheit. Aber übertreiben Sie es nicht: genauso wie Struktur brauchen wir alle auch unsere eigenen Gestaltungsspielräume, basierend auf unserem Arbeitsstil, Biorhythmus oder individuellen Bedürfnissen. Zu viele Verbote engen ein und halten klein. Seien Sie in wenigen elementaren Regeln eindeutig und konsequent, aber in vielen Dingen großzügig. Vereinbaren Sie Ziele und keine Wege

dahin. So werden Sie auch noch als Mensch wahrgenommen.

Und wenn Sie ein Freund von Regeln sind, diese Ihnen guttun und Sicherheit geben: Machen Sie sich die 5 genannten Punkte zu Ihren Führungsregeln!

Seminartipp:

» **Professionell Führen**
Grundlagen erfolgreicher Führung

Modulreihe Köln

22.06.2016 - 24.06.2016 Köln

31.08.2016 - 02.09.2016 Köln

23.11.2016 - 25.11.2016 Köln

Modulreihe Hamburg

07.09.2016 - 09.09.2016 Hamburg

07.12.2016 - 09.12.2016 Hamburg

15.03.2017 - 17.03.2017 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist durch Klageerhebung

Gilt im Arbeitsverhältnis eine tarifliche Ausschlussfrist, innerhalb derer ein Anspruch gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden muss, reicht es zur Fristwahrung nicht aus, dass das Anspruchsschreiben vor Ablauf der Frist bei Gericht eingegangen ist und dem Anspruchsgegner durch das Gericht erst nach Ablauf der Frist zugestellt wird.

BAG, Urteil vom 16. März 2016 - 4 AZR 421/15

Der Fall:

Der Kläger begehrt von seinem Arbeitgeber Zahlung einer Entgelt Differenz für Juni 2013. Den Anspruch hat er erstmals mit der beim Arbeitsgericht am 18. Dezember 2013 eingegangenen und dem beklagten Arbeitgeber am 7. Januar 2014 zugestellten Klage geltend gemacht.

Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden § 37 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten (hier bis Ende 2013) schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Der Kläger meint, zur Wahrung der Ausschlussfrist habe der fristgerechte Eingang der Klageschrift bei Gericht ausgereicht.

Die Lösung:

ArbG und LAG haben der Klage stattgegeben, das BAG hat sie abgewiesen. Das BAG hat entschieden, dass § 167 ZPO auf tarifliche Ausschlussfristen, die durch eine bloße schriftliche Geltendmachung gewahrt werden können, nicht anwendbar ist. Die Zustellung der Klage ist nicht innerhalb der Ausschlussfrist erfolgt mit der Folge, dass Ansprüche des Klägers verfallen sind.

Hinweis für die Praxis:

Wenn der Arbeitnehmer innerhalb der geltenden tariflichen Ausschlussfristenregelung sogar "mehr tut", als er eigentlich muss, nämlich Klage erhebt, statt die Ansprüche "nur" schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen, tritt gleichwohl Verfall ein, wenn die Klageschrift nicht innerhalb der Frist dem Arbeitgeber zugestellt wird.

Man wird wohl davon ausgehen können, dass diese Rechtsprechung des BAG auch zu übertragen ist auf arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen.

Seminartipp:

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

06.10.2016 - 07.10.2016 Stuttgart/Herrenberg

21.11.2016 - 22.11.2016 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

II. Freiwilligenprogramm

Arbeitgeber sind grundsätzlich berechtigt, neben einem Sozialplan ein "Freiwilligenprogramm" anzubieten.

Die Betriebsparteien sind berechtigt, neben einem Sozialplan eine eigenständige Regelung zu treffen, um im Interesse des Arbeitgebers Mitarbeiter zu motivieren, freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden bzw. gegen eine Kündigung keine Kündigungsschutzklage zu erheben. Erforderlich ist aber, dass der Sozialplan ausreichend dotiert ist und die freiwillige Regelung keine Umgehung der mit einem Sozialplan verfolgbaren Zwecke darstellt.

LAG München, Urteil vom 9. Dezember 2015 - 5 Sa 591/15

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten beschäftigt. 2013 kam es im Zuge einer Umstrukturierung zu einem Personalabbau bei der Beklagten. Der Kläger lehnte zwei Angebote der Beklagten zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags gegen Zahlung einer Abfindung ab. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis im Juni 2013 ordentlich betriebsbedingt zum 31.7.2013. Gegen diese Kündigung klagte der Kläger beim Arbeitsgericht.

Im August 2013 vereinbarten die Betriebsparteien einen Interessenausgleich und Sozialplan. Gleichzeitig schlossen sie eine "freiwillige Betriebsvereinbarung" ab, die für Mitarbeiter, die sich zu diesem Zeitpunkt in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befanden und ein Angebot zur Aufhebung des Arbeitsvertrags annehmen, zusätzliche Abfindungen vorsah ("Freiwilligenprogramm").

Im Rahmen der Kündigungsschutzklage schlossen die Parteien einen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher Kündigung der Arbeitgeberin zum 31.8.2013, also einen Monat später, endete und die Beklagte sich verpflichtete, dem Kläger eine Abfindung von 160.000 Euro zu zahlen. Dieser Betrag entsprach im Wesentlichen der sich aus dem Sozialplan ergebenden Abfindung.

Mit einer weiteren Klage begehrt der Kläger die Zahlung einer zusätzlichen Abfindung aus dem "Freiwilligenprogramm" in Höhe von etwa 158.000 Euro.

Die Lösung:

Diese Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg.

- Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer weiteren Abfindung aus dem "Freiwilligenprogramm", da die tatbestandlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind. Der Kläger befand sich bei Inkrafttreten des Programms nicht in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis. Ein Aufhebungsvertrag ist nicht zustande gekommen.
- Auch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) ergibt sich kein Anspruch des Klägers.
 - (1) Zwar sind betriebliche Interessen, die personelle Zusammensetzung der Belegschaft im Unternehmensinteresse zu steuern, keine geeigneten Gesichtspunkte, um Differenzierungen bei der Höhe von Sozialplanabfindungen zu rechtfertigen.
 - (2) Auch dürfen Sozialplanleistungen nicht vom Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden.
 - (3) Schließlich kann es auch unzulässig sein, in Sozialplänen zwischen betriebsbedingten Kündigungen einerseits und Eigenkündigungen oder Aufhebungsverträgen andererseits zu differenzieren, wenn diese im Rahmen der Betriebsänderung vom Arbeitgeber veranlasst wurden.
 - (4) Es ist den Betriebsparteien aber nicht untersagt, mit einer **eigenständigen** freiwilligen Regelung neben dem Sozialplan auch andere finanzielle Anreize zu setzen, die im Interesse des Arbeitgebers Mitarbeiter dazu bewegen soll, freiwillig, etwa durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags, aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Sie entspricht der Rechtsprechung des BAG. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine weitere Abfindung.

Seminartipp:

» **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**

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

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Das BAG vertritt seit Langem die Auffassung (vgl. statt aller BAG, Urteil vom 9.12.2014 - 1 AZR 146/13), dass die Betriebsparteien nicht gehindert sind, bei einer Betriebsänderung im Interesse des Arbeitgebers an alsbaldiger Planungssicherheit **zusätzlich** zu einem Sozialplan in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung Leistungen für den Fall vorzusehen, dass der Arbeitnehmer von der Möglichkeit zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage keinen Gebrauch macht oder nach Abschluss der Betriebsvereinbarung einen Aufhebungsvertrag schließt. Das Verbot, Sozialplanleistungen von einem Verzicht auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage abhängig zu machen, darf dadurch aber nicht umgangen werden (vgl. BAG, Urteile vom 18. Mai 2010 - 1 AZR 187/09, 3. Mai 2006 - 4 AZR 189/05 und 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04). **Das bedeutet:** Haben die Betriebsparteien in einem Sozialplan die wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern durch eine Betriebsänderung entstehen, angemessen ausgeglichen, können sie in einer weiteren freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG zusätzlich zu den bestehenden Sozialplanleistungen Anreize zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags vereinbaren.

III. Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit

Die Klägerin ist als Schulhausmeisterin bei der beklagten Stadt beschäftigt. Sie war zuletzt in Teilzeit bei einer täglichen Arbeitszeit von 4,7 Stunden gegen ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt von 1.600,00 Euro tätig. Ihr wurde mit Bescheid vom 11. Juni 2013 eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung von 364,24 Euro monatlich bewilligt, die bis zum 30. Juni 2015 befristet war.

BAG, Urteil vom 17. März 2016 - 6 AZR 221/15

Der Fall:

Die Klägerin ist als Schulhausmeisterin bei der beklagten Stadt beschäftigt. Sie war zuletzt in Teilzeit bei einer täglichen Arbeitszeit von 4,7 Stunden gegen ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt von 1.600,00 Euro tätig. Ihr wurde mit Bescheid vom 11. Juni 2013 eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung von 364,24 Euro monatlich bewilligt, die bis zum 30. Juni 2015 befristet war. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD Anwendung.

BAG, Urteil vom 17. März 2016 - 6 AZR 221/15

Dort heißt es in § 33 Absätze 2 und 3 u.a. wie folgt:

"(2) Das Arbeitsverhältnis endet (...) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. (...) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Im Fall teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/ seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt."

Die Klägerin stellte innerhalb der Frist des § 33 Abs. 3 TVöD keinen schriftlichen Antrag auf Weiterbeschäftigung. Mit ihrer Klage begehrt sie die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2015 nicht geruht habe.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

- § 33 TVöD ist wirksam. Danach ruht das Arbeitsverhältnis ab dem Monat nach Zustellung des Rentenbescheids, wenn dem Beschäftigten Rente wegen Erwerbsminderung auf Zeit bewilligt wird. Dabei kommt es nicht auf die Höhe der Rente an. Liegt nur eine teilweise Erwerbsminderung vor, d.h. ist der Beschäftigte unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts noch in der Lage, zwischen drei und sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein, kann der Beschäftigte nach § 33 Abs. 3 TVöD zur Vermeidung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses seine Weiterbeschäftigung beantragen. Dies muss schriftlich und innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids erfolgen. Der

Seminartipp:

» **Altersteilzeit - Früher in den Ruhestand**

14.06.2016 - 16.06.2016 Berlin

20.09.2016 - 22.09.2016 Essen

06.12.2016 - 08.12.2016 Hannover

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Arbeitgeber kann den Antrag ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe der Weiterbeschäftigung entgegenstehen. Die Klägerin hat keinen fristgerechten Antrag nach § 33 Abs. 3 TVöD gestellt.

- § 33 TVöD kann zwar die gesetzlich garantierten Rechte schwerbehinderter Menschen nicht verkürzen. Schwerbehinderte Menschen können daher unabhängig von § 33 TVöD gem. § 81 Abs. 4, Abs. 5 Satz 3 SGB IX eine behinderungsgerechte Beschäftigung verlangen. Dies hat die Klägerin nicht verlangt.
- Darüber hinaus kann jeder Beschäftigte auch während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 241 Abs. 2 BGB vom Arbeitgeber die Prüfung der Möglichkeit der Beschäftigung unter Berücksichtigung seines verbliebenen Leistungsvermögens verlangen. Auch dies hat die Klägerin nicht verlangt.

Hinweis für die Praxis:

Hätte die Klägerin von der tarifvertraglichen Möglichkeit des Antrages auf Weiterbeschäftigung Gebrauch gemacht, hätte der Arbeitgeber prüfen müssen, ob eine solche Beschäftigung in Betracht kommt.

Gleiches gilt hinsichtlich des möglichen Beschäftigungsanspruchs als Schwerbehinderte bzw. aus dem Gesichtspunkt der gegenseitigen Rücksichtnahme (§ 241 BGB).

Jedenfalls ist § 33 TVöD nicht unwirksam.

Übrigens: auch während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses entstehen weiterhin gesetzliche Urlaubsansprüche unabhängig davon, ob eine Arbeitsleistung und entsprechende Vergütungsleistung erbracht wird (vgl. BAG, Urteil vom 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12). Denn insoweit fehlt eine gesetzliche Kürzungsregelung.

Wissenswertes

Weniger Stress mit der Arbeitszeit



von **Kerstin Heinz**

Ass. jur., Fachbereiche Arbeitszeit/Entgelt, Soziales/Gesundheit

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser?

Entsprechend einer » [Studie zu Stress im Job \(PDF herunterladen\)](#) des [Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e. V.](#) ist das richtige Maß an „job control“ mit ausschlaggebend für weniger Stress beim Arbeiten.

Gemeint ist damit allerdings nicht die Kontrolle durch andere, sondern Kontrolle durch den Mitarbeiter selbst. Und zwar im Sinne von Eigenverantwortung und Entscheidungsbefugnis.

Diesbezüglich ist eines der Ergebnisse der Studie, dass Stress häufig vermieden wird, wenn mit den Arbeitsanforderungen ein dieses entsprechendes Maß an Entscheidungsbefugnis, Bezahlung und beruflichen Entwicklungschancen einher geht.

Weiteres Ergebnis ist, dass die eigenverantwortliche Entscheidung des Mitarbeiters bei der Lage der Arbeitszeit oft ein stressbefreiender Faktor im Arbeitsleben ist. Und sie hat Auswirkungen auf die [Zahl der Überstunden](#): Wer eigenverantwortlich zeitlich flexibel arbeitet, macht mehr Überstunden.

Wenn an dieser Stelle die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes ins Spiel kommen, trifft gegebenenfalls Gesundheitsschutz auf Gesundheitsschutz.

U. a. in diesem Spannungsverhältnis bewegen sich die Themen unseres [Symposiums Gesundheit am Arbeitsplatz - Aktuell](#) vom **22.-23. November 2016 in Berlin**. Sie erfahren dort alles über aktuelle praktische und rechtliche Entwicklungen rund ums Thema.

Seminartipp:

» [Symposium: Gesundheit am Arbeitsplatz - Aktuell](#)
[Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung in Unternehmen](#)
22.11.2016 - 23.11.2016 Berlin

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp

Ausbildung zum betrieblichen Suchtansprechpartner



Diese Ausbildung vermittelt Ihnen umfassende Kenntnisse zum Thema Sucht und bildet Sie als betrieblichen Suchtansprechpartner aus.

Sie erfahren, wie Sie Suchtprobleme frühzeitig erkennen und richtig reagieren. Arbeitsrechtliche Konsequenzen für die betroffenen Arbeitnehmer werden ebenso dargestellt wie die betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten des Betriebsrats.

Sie erhalten umfangreiche Kenntnisse über Strukturen von Abhängigkeit und Co-Abhängigkeit und werden für Ihre spezifische Rolle sensibilisiert, damit Sie betroffene Mitarbeiter und Kollegen professionell begleiten, sie über drohende rechtliche und gesundheitliche Folgen informieren und ihnen Hilfsangebote inner- und außerhalb des Betriebs aufzeigen können.



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

Module 1 - 4

14.09.2016 - 16.09.2016 Düsseldorf

06.12.2016 - 08.12.2016 Köln

07.02.2017 - 09.02.2017 Köln

25.04.2017 - 27.04.2017 Köln

» **Frühbuchervorteil: Sparen Sie 295,00 Euro bis zum 31.05.2016!**

» **Weitere Details zum Symposium.**

Praxistipp

Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung



Quecke, Martin

Auflage: 5. Aufl., April 2016

Seitenzahl: 160

Ausgabe: kartoniert

Verlag: Rieder Verlag

ISBN: 978-3-939018-89-6

Preis: € 16.50

In zahlreichen Beispielen aus der Praxis stellt der Autor Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers und ihre arbeitsrechtlichen Konsequenzen (Abmahnung, ordentliche Kündigung, außerordentliche Kündigung) dar. In anschaulicher Weise werden alle relevanten Aspekte für eine wirksame Kündigung wie z. B. Kündigungsschutzbestimmungen, vorgeschriebene Fristen oder die Beteiligungsrechte des Betriebsrates erläutert.

» **Der direkte Link zum Buch.**

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

Inhouse-Service

Zählt ein Praktikum zur Probezeit?



von **Dr. Carmen Silvia Hergenröder**
Rechtsanwältin

Ausbildungsverhältnisse müssen nach den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes zwingend mit einer Probezeit anfangen. Was aber passiert, wenn vor Beginn der Ausbildung ein Praktikum absolviert wird?

Über diese Frage musste aktuell das BAG (mit Urteil vom 19.11.2015 - 6 AZR 844/14) entscheiden. Konkret ging es um einen Auszubildenden, welcher vor seiner Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel im selben Unternehmen ein Praktikum absolviert hat. Nachdem ihm dann kurz vor Ende der Probezeit gekündigt wurde, stellte er sich auf den Rechtsstandpunkt, dass das Praktikum auf die Probezeit angerechnet werden müsse, mit der Folge, dass diese bereits abgelaufen sei.

Zu Unrecht - wie das BAG befand. Die Vorschrift des § 20 Satz 1 BBiG, wonach Ausbildungsverhältnisse mit einer Probezeit beginnen müssen, sei vielmehr zwingend. Innerhalb dieser sollten die Parteien ausreichend Zeit haben, die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände vollumfänglich zu prüfen. Dies sei nur im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses möglich. Damit komme eine Anrechnung des Praktikums auf die Probezeit nicht in Frage mit der Folge, dass der Ausbildungsbetrieb eine wirksame Probezeitkündigung aussprechen konnte.

Fazit: Die Probezeit im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses ist ein zwingend notwendiges Instrumentarium, das allen Beteiligten als Erprobungsphase im konkreten Ausbildungsberuf dient. Praktika sind zwar generell eine gute Möglichkeit, um potenzielle Auszubildende kennenzulernen, haben aber mit der eigentlichen Probezeit nichts zu tun und sind somit auch nicht anzurechnen.

Tipp: Investieren Sie in die Ausbildung und informieren Sie sich über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Berufsausbildung. In dem **firmeninternen Seminar „Arbeitsrecht für Ausbilder“** erhalten Sie fundiertes Expertenwissen zu den rechtlichen Besonderheiten von Ausbildungsverhältnissen. So werden Sie in die Lage versetzt, diese optimal zu gestalten und kostenintensive Fehler zu vermeiden.

Nutzen Sie die Möglichkeit, Ihren Personalbedarf mit Ihrem eigenen Nachwuchs zu decken!



Gerne unterstützen wir Sie mit unserem firmeninternen Seminar zum Thema:

» **Arbeitsrecht für Ausbilder**
Rechtliche Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses

» **Schreiben Sie uns!**

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Aktuelle Seminare

» **Führungskompetenz erweitern**
Schwierige Führungssituationen erfolgreich meistern

19.09.2016 - 20.09.2016 Bremen
05.12.2016 - 06.12.2016 Münster

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

07.07.2016 - 08.07.2016 Nürnberg
07.11.2016 - 08.11.2016 Bonn-Bad Godesberg

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



» **Demografie - Altern ist Zukunft**
Arbeit generationengerecht gestalten
21.06.2016 - 24.06.2016 Rantum/Sylt

erhalten

31.05.2016 - 02.06.2016 Dresden
21.06.2016 - 23.06.2016 Timmendorfer Strand
13.07.2016 - 15.07.2016 Köln
31.08.2016 - 02.09.2016 Hamburg
27.09.2016 - 29.09.2016 Sonthofen/Allgäu

» [mehr Termine ...](#)

13.09.2016 - 16.09.2016 Friedrichshafen/Bodensee
15.11.2016 - 18.11.2016 Dortmund

» Gefährdungsbeurteilung in der Praxis

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
Seminarartikel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Darf der Arbeitgeber den Browserverlauf des Arbeitnehmers ohne seine Zustimmung auswerten?

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

» [Lesen Sie weiter ...](#)

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.



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: 02.05.2016

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](#)