

### Editorial



Dr. Joachim Hetscher,  
Herausgeber

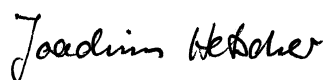
Liebe Leserin,  
lieber Leser,

nach der Theorie zur „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ in der letzten Ausgabe Ihres „Infodienstes Personalpraxis“ folgt heute der praktische

Teil – ein Erfahrungsbericht über die Ernährungsschulung von Mitarbeitern, die im Schichtbetrieb arbeiten. Gerade wechselnde Arbeitszeiten stellen eine Herausforderung für die gesunde Ernährung dar. Wie man trotz dieser erschwerten Bedingungen die Betroffenen zum leistungserhaltenden und krankheitsvermeidenden Essen aktiviert, zeigt unser Interview mit der Diplom-Oecotrophologin Frau von Bronk.

Unser Schwerpunkt beschäftigt sich mit dem Thema „Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen“. Bei vielen Betrieben steht die Gewinnmaximierung an erster Stelle – den Eindruck könnte man aus den Medienberichten gewinnen. Aber sehen die Unternehmen das selbst auch so? Welchen Stellenwert hat das Engagement für diverse soziale und gesellschaftliche Projekte innerhalb der Unternehmenskultur, und sehen sich die Manager dabei in der Pflicht? Ausblicke und Eindrücke über das Stimmungsbild in den Betrieben dazu vermittelt Ihnen unser Schwerpunkt-Artikel.

Eine angenehme Arbeitswoche wünscht Ihnen



Dr. Joachim Hetscher,  
Verlagsleiter Personal & Arbeitsrecht

## Gesundheitsförderung im Betrieb – ein Erfahrungsbericht

*Betriebliches Gesundheitsmanagement ist heutzutage ein wichtiges, in manchen Bereichen auch gesetzlich vorgeschriebenes Anliegen – vgl. hierzu auch die vergangene Ausgabe des „Infodienstes für die Personalpraxis“. Oft stellt sich aber die Frage, wie sich eine solche Förderung konkret durchführen lässt. Wir sprachen hierzu mit Claudia von Bronk, Diplom-Oecotrophologin und seit vielen Jahren selbstständige Ernährungsberaterin in unterschiedlichsten Betrieben, über ein Projekt bei der BASF Werksfeuerwehr.*

*Frau von Bronk, Sie haben eine Ernährungsschulung bei der Werksfeuerwehr der BASF durchgeführt. Wie kam es zu diesem Projekt?*

C.v.B.: Es bestanden bereits einige interessante Kontakte zur BASF, so habe ich dort schon mehrere Seminare zur Gewichtsreduzierung angeboten und auch die „Gesundheitstage“ der BASF betreut. In diesem speziellen Fall kam der Werksarzt der BASF auf mich zu. Ihm war aufgefallen, dass die Mitarbeiter der Werksfeuerwehr, die im Schichtdienst rund um die Uhr arbeiten, verstärkt unter typischen Problemen wie unregelmäßiger und ungesunder Ernährung litten.

*Wie sind Sie dann konkret vorgegangen?*

C.v.B.: Zunächst habe ich mit meinen Ansprechpartnern bei der BASF eine Bestandsaufnahme gemacht. In einem Termin vor Ort haben wir die aktuelle Situati-

on und die Ziele eines Ernährungstrainings zusammengetragen. Dann habe ich die Räumlichkeiten besucht, in denen die Werksfeuerwehr ihre Schichten verbringt, dort vor allem die Küche, und mit einigen Mitarbeitern der Feuerwehr gesprochen. Die Ernährungstipps sollen ja möglichst alltagsnah sein und sich auch im Betrieb durchführen lassen. Deshalb und um herauszufinden, welche Selbstwahrnehmung die Mitarbeiter von ihrem Ernährungsverhalten haben, waren diese Vorarbeiten sehr wichtig. Mir wurde schnell klar, dass ich bei den meist sportlich sehr aktiven, körperlich hart arbeitenden Feuerwehrleuten mit Grünkern-Bratlingen oder Kleinstportionen nicht weit kommen würde, es mussten schon Fleischgerichte dabei sein.

Aus all diesen Informationen habe ich dann ein genau passendes Konzept entwickelt. Die Mitarbeiter wurden dann eingeladen, mit Partnerinnen an einem siebenstündigen Kompaktseminar am Wochenende teilzunehmen. Denn eine sinn-

### Inhalt

#### Zur Sache

Gesundheitsförderung im Betrieb – ein Erfahrungsbericht 1

**Recht** 3

#### Schwerpunkt

Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen 4

**Fachpresse** 6

**Fachliteratur** 8

**Leserfragen** 9

**Service** 10

**Arbeitshilfe** 11

volle Ernährungsumstellung beschränkt sich nicht auf den Arbeitsplatz, sondern muss auch die Familie und die Freizeit einbeziehen. Zunächst gab es einen kleinen Einführungsvortrag, in dem ich die wichtigsten Informationen zu Ernährung, Nährwerten und Ernährungsfehlern gab. Typische Ernährungsfehler bei Schichtarbeit sind etwa

- unkontrolliertes Essen, da jeder Feuerwehrmann jederzeit abrufbar sein muss,
- der vermehrte Einsatz von Fertigprodukten,
- schnelles Essen, Heißhungerattacken,
- fettreiches und vitaminarmes Essen.

Eine gesunde Ernährung für Schichtarbeiter muss jedoch schnell, fettsparend und vitaminschonend nach einfachen Rezepten zuzubereiten sein – darin waren sich die Teilnehmer mit mir schnell einig.

Dann folgte – soweit gewünscht – eine Einzelberatung mit Screening (der Ermittlung typischer Werte wie Body-Mass-Index, Körperfettmasse, Kalorienschanke).

Im zweiten Teil wurde es dann praktisch. Ein paar Infos zur Ernährungsphysiologie und zu den Rezepten, und dann bereiteten die Feuerwehrleute selbst eine ausgewogene Mahlzeit zu. Mancher tat das zum ersten Mal in seinem Leben nach dem Motto „Gemeinsam aktiv zu sein macht Spaß und sorgt für gute Laune“. Das anschließende Probier-Buffet war jedenfalls der Höhepunkt der Veranstaltung.

*Wie war die Resonanz unter den Teilnehmern?*

C.v.B.: Zuerst war das Motto noch „born to eat“ gewesen. Aber das Problembewusstsein gegenüber der Ernährung im Schichtbetrieb war sehr hoch, und innerhalb von Minuten hatte ich auch für die theoretischen Teile sehr interessierte Zuhörer, die auch viele Fragen stellten und stellen – ich bekomme noch heute E-Mails mit Fragen. Und wenn ich über das Gelände der BASF gehe und Teilnehmer treffe, berichten

sie, was sie an ihrer Ernährung verändert haben und wie es ihnen damit geht. Man merkt, dass das gemeinsame Kochen das Gruppengefühl und die Motivation, etwas zu ändern, gestärkt hat. Wenn nur ein paar der ungesunden Ernährungsroutinen aufgebrochen werden konnten, ist das schon ein großer Erfolg.

*Sind Folgeveranstaltungen bei der BASF geplant?*

C.v.B.: Das wäre sinnvoll, ist aber bisher noch offen.

*Welche Ziele verfolgte die BASF selbst mit dieser Aktion?*

C.v.B.: Zunächst einmal geht es natürlich darum, die Fehltagelast langfristig zu senken. Schichtarbeiter sind relativ häufig krank, was ebenso am Stress wie an den unregelmäßigen Essens- und Schlafzeiten liegt. In diesem Fall haben wir im Screening ja die entsprechenden Werte der Mitarbeiter ermittelt; bei den weiteren werksärztlichen Untersuchungen können hier die längerfristigen Entwicklungen bei den Teilnehmern beobachtet werden.

Außerdem hat die Aktion natürlich das Image verbessert, und zwar sowohl das der Werksfeuerwehr innerhalb der BASF als auch das des Arbeitgebers BASF insgesamt. Über die Aktion wurde in den Mitarbeitermedien, dem Intranet und der Mitarbeiterzeitung berichtet. Bei anderen Gesundheitsaktionen wird auch die lokale Presse eingeschaltet.

*Was macht Ihrer Meinung nach eine erfolgreiche Ernährungsberatung in einem Betrieb aus?*

C.v.B.: Sie muss seriös sein. Kurzfristige oder gar Instant-Lösungen sind für eine wirkungsvolle Umstellung der Ernährung nicht geeignet, das ist ein langfristiger Vorgang. Und sie muss so alltagstauglich wie irgend möglich sein. Ernährungstipps, die ich gar nicht in die Praxis umsetzen kann, helfen niemandem weiter. Ein entscheidender Faktor für

den Erfolg war auch, dass die Familien mit einbezogen wurden und dass gemeinsam ausprobiert wurde, wie es geht.

### **Hintergrund:**

Eine Erhebung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen aus dem Jahre 1996 hatte bereits eine Reihe schichtarbeitstypischer Gesundheitsprobleme ermittelt. Speziell Schlafprobleme, generelle Müdigkeit, Reizbarkeit und Bauchschmerzen (Magengeschwüre und Verdauungsprobleme, zumeist infolge gestörter Ess-Rhythmen) sind typisch für Schichtarbeiter; diese Beschwerden treten bei ihnen weitaus öfter auf als bei Arbeitnehmern mit geregelten, „normalen“ Arbeitszeiten. Außerdem fallen Schichtarbeiter statistisch gesehen häufiger und vor allem auch länger krankheitsbedingt aus als Tagarbeiter. In den meisten Fällen ernähren sich die Schichtdienstleister nicht ausgewogen und können durch die ständig wechselnden Arbeitszeiten keinen normalen Essrhythmus entwickeln. Der oft mit Schichtarbeit verbundene Stress verleitet zudem öfter zu Medikamenten- und Alkoholmissbrauch. Viele Schichtarbeiter klagen daher über Appetitstörungen oder über Magen-Darm- bzw. Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Gerade bei Feuerwehrleuten besteht laut einer Studie aus den USA im Vergleich zur Gesamtbevölkerung ein größeres Risiko, an diesen Leiden zu erkranken. Laut Expertenmeinung können Feuerwehrleute ihre Gesundheit positiv beeinflussen, indem sie an Ernährungs- und Fitnessprogrammen teilnehmen, um Risikofaktoren für koronare Herzerkrankungen, wie z.B. Fettleibigkeit und zu hoher Blutdruck, zu reduzieren.



*Claudia von Bronk, Dipl. Oecotrophologin, freiberufliche Ernährungsberaterin in Münster  
clvbronk@aol.com*

## Kopie als Kündigungsschreiben unwirksam

Eine Fotokopie des Original-Kündigungsschreibens reicht zur Abgabe eines wirksamen Kündigungsschreibens nicht aus.

Nachdem die Produktionsstätte der Arbeitgeberin einem Feuer zum Opfer gefallen war, wurde den Beschäftigten im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt. Auch die Klägerin erhielt ihre Kündigung. Allerdings wurde ihr dabei die Originalkündigung zwar vorgelegt, aber nicht ausgehändigt. Mitnehmen durfte sie lediglich eine Fotokopie.

Im Klageverfahren bezweifelte die Klägerin daher die Wirksamkeit der Kündigung.

Die Richter gaben der Klage wegen der mangelnden Schriftform und des fehlenden Zugangs der Kündigungserklärung statt.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 18.4.2007, Az: 12 Sa 132/07

## Kündigung ohne Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements?

Die fehlende Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine personenbedingte Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen.

Der Kläger war seit vielen Jahren bei der Beklagten als Maschinenbediener beschäftigt. Seit März 2002 war er wegen eines Rückenleidens durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte daraufhin die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 29.10.2004 fristgemäß.

Der Kläger wandte sich mit seiner Klage gegen diese Kündigung und machte geltend, bei entsprechender Ausstattung seines Arbeitsplatzes sei sein Einsatz als Maschinenbediener weiterhin möglich. Die Beklagte könne ihn durch eine Umge-

staltung anderer Arbeitsplätze auch anderweitig einsetzen. Hierzu sei sie aufgrund der Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet.

Die Arbeitgeberin begründete ihre krankheitsbedingte Kündigung damit, die Arbeitsfähigkeit des Klägers könne auf unabsehbare Zeit nicht wiederhergestellt werden. Auch eine Beschäftigung auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz komme nicht mehr in Betracht.

Die Vorinstanzen hatten der Arbeitgeberin Recht gegeben. Das BAG jedoch verwies die Klage an das LAG zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts zurück. Das betriebliche Eingliederungsmanagement sei Ausprägung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes und im Rahmen der Beweislast entsprechend zu würdigen. Führe der Arbeitgeber kein solches Verfahren durch, könne er sich nicht pauschal darauf berufen, ihm seien keine alternativen, der Erkrankung angemessenen Einsatzmöglichkeiten bekannt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.7.2007, Az: 2 AZR 716/06

## Einstellung monatlicher Leistungszulagen gemäß vertraglicher Klauseln

Vorformulierte Klauseln eines Arbeitsvertrages, nach denen die Zahlung einer monatlichen Leistungszulage freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erfolgt, sind unwirksam.

Der Kläger war seit mehreren Jahren bei dem Beklagten als Altenpfleger beschäftigt. Sein Grundgehalt betrug zunächst 1.050 Euro brutto. In den Jahren 2002 und 2003 erhielt er drei verschiedene Leistungszulagen, sodass das Gehalt insgesamt um 400 EUR erhöht wurde. Die entsprechenden Schreiben des Arbeitgebers, mit denen die Zulagen gewährt wurden, enthielten jeweils den Hinweis, dass die Zulagen freiwillige Leistung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht seien. 2004 stellte der

Beklagte ohne Begründung die Zahlung der drei Zulagen ein.

Der Arbeitnehmer klagte auf weitere Zahlung der Zulagen und begründete dies damit, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt unwirksam sei und der Beklagte die Zahlungen deshalb nicht ohne Weiteres einstellen könne.

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger Recht: Wird in einem vorformulierten Arbeitsvertrag eine monatlich zahlbare Leistungszulage unter Ausschluss jeden Rechtsanspruchs zugesagt, so die Richter, ist dieser Teil der vertraglichen Regelung unwirksam.

Der Arbeitgeber sei als Dienstgeber zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Der Arbeitnehmer könne in dem als Dauerschuldverhältnis ausgestalteten Arbeitsverhältnis grundsätzlich auf die Beständigkeit der monatlich zugesagten Zahlung einer Vergütung, die nicht an besondere Voraussetzungen geknüpft ist, vertrauen. Er erbringe im Hinblick hierauf seine Arbeitsleistung und stelle auch sein Leben darauf ein. Dies gilt nicht nur für die Grundvergütung, sondern auch für zusätzliche regelmäßige Zahlungen.

Es sei zwar anzuerkennen, dass der Arbeitgeber wegen der Ungewissheit der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens und der allgemeinen Entwicklung des Arbeitsverhältnisses ein anerkennenswertes Interesse daran haben könne, bestimmte Leistungen (insbesondere „Zusatzleistungen“) flexibel auszugestalten. Dieses Interesse könne der Arbeitgeber jedoch in hinreichender Weise mit der Vereinbarung von Widerrufs- oder Anrechnungsvorbehalten verwirklichen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.4.2007, Az.: 5 AZR 627/06

Weitere aktuelle Urteile im Internet:  
[www.lexisnexus.de](http://www.lexisnexus.de)

# Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen – eine Bertelsmann-Studie ermittelt

„Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.“ (Art. 14 Abs. 2 GG)

Die Bertelsmann-Stiftung\* befragte 500 „Top-Entscheider“ der deutschen Wirtschaft, zu der Frage des gesellschaftlichen Engagements von Unternehmen. Sehen sich die Unternehmen nur in der Rolle der Gewinnmaximierer? Welche Konsequenzen sind daraus ableitbar und in welcher Form findet gesellschaftliches Engagement der Unternehmen statt?

Die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung lauten, dass sich die Unternehmen keineswegs in der Rolle der reinen „Gewinnmaximierer“ sehen und die Mehrheit der Befragten die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Belange im Rahmen der Geschäftstätigkeit befürwortet. Die meisten Manager sehen sich zudem auf dem Gebiet der gesellschaftlichen Verantwortung aktiv.

In erster Linie orientiert sich diese Verantwortung laut Studie an den eigenen Mitarbeitern und Kunden – eine als abstrakt empfundene „gesamtgemeinschaftliche Verantwortung“ wird hingegen nicht wahrgenommen.

Die Motivation kommt zunächst aus den Unternehmen selbst, die hauseigene Unternehmenskultur ist hierfür der wichtigste Auslöser. Anforderungen von außen, zum Beispiel aus der Politik, spielen hier nur eine untergeordnete Rolle.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass das Potenzial der Unternehmen hier noch nicht ausgeschöpft ist: „Unternehmen verwenden nur geringe operative Ressourcen für die Umsetzung, und die strukturelle Verankerung im Unternehmen ist äußerst gering.“

## Einzelne Ergebnisse: Unternehmen sehen große Verantwortung für Mitarbeiter und Kunden

Gefragt nach spontanen Assoziationen zum Begriff der „gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen“ fällt den meisten Managern die Verantwortung für die Mitarbeiter und die Sicherung der Arbeitsplätze ein. Zwar sind dies die mit deutlichem Abstand meist genannten Punkte, dennoch bleibt die Nennung mit 38 % deutlich unterhäftig. Die Befragung „ethisch-moralischer Werte“ und das Ernstnehmen „demokratischer Rechte und Pflichten“ rangieren eher unter ferner liefen. Konkret gefragt fühlen sich die Entscheider in erster Linie den Kunden und Mitarbeitern (mehr als 90 %) und danach den Shareholdern verpflichtet, wobei jedoch große Unternehmen bei letzteren einen Anteil von 93 % benennen. Dies korrespondiert mit dem Ergebnis, dass sich KG's weitaus enger mit dem jeweiligen Standort verbunden fühlen als AG's.

## Stellenwert des gesellschaftlichen Engagements

Jeder zweite Befragte gesteht der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen eine große Bedeutung zu. Gleichwohl tritt diese hinter den „harten“ Kennziffern wie Wachstum oder Kostenreduzierung zurück, wird trotz steigender Bedeutung eher zu den „weichen“ Themen gerechnet

und im Ergebnis nicht als Kernfunktion eines Unternehmens bewertet.

Grundsätzlich wird erwartet, dass künftig mehr gesellschaftliche Verantwortung auf die Unternehmen zukommen wird, vor allem, weil der Handlungsfähigkeit von Politik und Staat nicht mehr viel zugetraut wird.

## Grad und Felder gesellschaftlicher Verantwortung der Unternehmen

Die meistgenannten Felder gesellschaftlichen Engagements sind die Aus- und Weiterbildung, das Kundenbeschwerde-management und die Chancengleichheit der Mitarbeiter. Knapp dahinter liegt die Nennung der Sozialleistungen für die Mitarbeiter wie der Aufbau der betrieblichen Altersversorgung. Die größte Bedeutung nehmen also die Themen ein, die direkt mit dem Wertschöpfungsprozess und dem wirtschaftlichen Erfolg des eigenen Unternehmens zusammenhängen. Die Integration des Themas „Gesellschaft“ in der Unternehmensphilosophie ist für immerhin 51 % der Befragten wichtig.

## Beispiele für die unternehmerische Praxis

Es zeigt sich, dass gesellschaftliches Engagement nicht nur mit einem Imagegewinn für das Unternehmen verbunden ist, sondern sich auch finanziell rechnet.

Konkrete Beispiele liefert hierfür das Projekt Econsense\*\*, es verweist auf 390 Beispiele sozialen Engagements aus der unternehmerischen Praxis und dokumentiert Lösungskompetenz.

Insgesamt werden sieben Engagementbereiche unterschieden:

- Nachhaltigkeitsmanagement
- Dialog und Stakeholder-Engagement

- Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen
- Mitarbeiter und Beschäftigung
- Gesellschaftliches Engagement
- Umwelt – Energie – Klima
- Mobilität

Hier finden sich mehrere nachahmenswerte Beispiele:

- Seit einigen Jahren gibt es zum Beispiel das Projekt „Ökoprofit“. Mit öffentlichen Mitteln beraten und unterstützen kommunale Experten Unternehmen dabei, Betriebsstoffe effektiver einzusetzen, Energiekosten zu senken und Betriebsabläufe umweltfreundlicher zu gestalten. Die Unternehmen investieren in umweltfreundliche Technologien und sparen langfristig Kosten.
- Ein Berliner Wohnungsbauunternehmen ist überzeugt, dass Korruption das Vertrauen in die Wirtschaft zerstört und das Bild von Unternehmen in der Bevölkerung langfristig schädigt. Es hat sich deshalb das Ziel gesetzt, durch mehr Transparenz offensiv gegen Korruption und Wirtschaftskriminalität vorzugehen. Ähnliche Sichtweisen haben die Unternehmen, die sich in erster Linie der Region verpflichtet fühlen und dort kulturelle, wissenschaftliche und sportliche Aktivitäten unterstützen. Für die Unternehmen, die sich im Umweltbereich engagieren, ist die Kontrolle der Zulieferkette von besonderer Bedeutung.
- Die zunehmende Kritik an schlechten Arbeitsbedingungen in Entwicklungs- und Schwellenländern hat dazu geführt, dass Unternehmen zunehmend auf die Arbeitsbedingungen in Produktions- und Zulieferbetrieben in diesen Unternehmen achten. Ein deutscher Spielwarenhersteller, der zu großen Teilen in China produziert, hat sich frei-

willig dazu verpflichtet, ausschließlich mit Zulieferbetrieben in China zusammenzuarbeiten, die nachweislich den Verhaltenskodex des Weltverbandes der Spielwarenindustrie einhalten, um dort in den chinesischen Spielzeugfabriken faire und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

## Projektideen für gesellschaftliches Engagement

Weitere Projektideen für gesellschaftliches Engagement, die auch von Unternehmen mit kleinem Budget geleistet werden können bestehen zum Beispiel darin, Aufträge an soziale Organisationen zu vergeben, die behinderte und sozial benachteiligte Menschen beschäftigen und unternehmensnahe Dienstleistungen anbieten. Anfragen für Geldspenden können – neben der finanziellen Unterstützung – mit dem Angebot, zusätzlich eigene Beratung und Know-How zur Verfügung zu stellen, begleitet werden. Die Möglichkeit, sich durch Kooperationen mit Schulen (Bewerbungstraining, Kurse in der Nachmittagsbetreuung, Angebot für Praktikumsplätze u.a.m.) auch als engagierter Arbeitgeber bekannt zu machen, ist wichtig. Wenn sich Mitarbeiter ehrenamtlich engagieren, bietet es sich an, diese Organisationen gezielt mit Spenden zu unterstützen; so könnten auch andere Mitarbeiter zu ehrenamtlichem Engagement motiviert werden.

## Ausblick

Die Studie weist bei allen positiven Ansätzen auch darauf hin, dass die Unternehmen für die Wahrnehmung von mehr gesellschaftlicher Verantwortung „denkbar schlecht gerüstet“ seien, da die Budgets hierfür zu knapp bemessen seien und es an einer stringenten Implementierung dieses Gedankens in den Unternehmensstrukturen mangle.

Weiterhin ist für viele Unternehmen unklar, wohin sich ihr gesellschaftliches Engagement entwickeln soll, zumal die große Mehrheit der Befragten mit dem

Erreichten bereits zufrieden ist. Die drängenden Probleme etwa der Bildungs- und Ausbildungssituation junger Menschen bleiben jedoch bestehen. Weiterbildung findet insbesondere bei vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen nicht statt. Auch hinsichtlich der Familienfreundlichkeit gibt es in vielen Unternehmen noch Spielraum.

Es bleibt also weiterhin viel zu tun. Bewerten muss man die Umfrage sicherlich auch vor dem Hintergrund, dass der Bertelsmann-Konzern und seine Stiftungen zu den maßgeblichen Befürwortern von Privatisierungspolitik (vor allem im Bildungsbereich) und Abbau staatlicher Leistungen und Regulierungen gehören. Dennoch ist die Studie lesenswert und kann etliche Anregungen vermitteln. Konkrete Beispiele, wie lokal gehandelt werden kann, liefert die Initiative zur verantwortlichen Unternehmensführung ([www.verantwortliche-unternehmensfuehrung.de](http://www.verantwortliche-unternehmensfuehrung.de)).

„Reine Profitmaximierung ist dagegen für die Manager nicht das ausschließliche Ziel unternehmerischen Handelns“, so die Studie. Vielmehr habe eine deutliche Mehrheit der Entscheider „erkannt, dass sich Gewinnstreben und der Einsatz für gesellschaftliche Belange nicht per se ausschließen müssen“. Vor allem größere Unternehmen vertreten die Auffassung, dass unternehmerisches Wirtschaften soziale und ökologische Aspekte einbeziehen muss. Darauf lässt sich aufbauen.



Carsten Peters, Münster

\* „Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“, Dokumentation der Ergebnisse einer Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2006

\*\* [www.econsense.de](http://www.econsense.de)

## Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen

Zusammenfassung von „Sachgrundlose Befristungen mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern neu geregelt (§ 14 III TzBfG)“ von VizPräsLAG Dr. Peter Bader, original erschienen in: NZA 2007 Heft 13, 713 - 717.

Die vormalige sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen mit älteren Arbeitnehmern ist von EuGH und BAG gekippt worden. Mit Wirkung ab 1.5.2007 ist nun eine gesetzliche Neuregelung erlassen worden. Der Autor erörtert sie, geht daraus resultierenden Fragen nach und mahnt zur Vorsicht bei wiederholten Befristungen mit demselben Arbeitgeber.

Der EuGH (22.11.2005, BB 2005, 2748) und ihm folgend das BAG (26.4.2006, Az.: 7 AZR 500/04) hätten in ihren Entscheidungen die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmern (§ 14 Abs. 3 TzBfG a.F.) als unwirksam angesehen und Arbeitgebern Vertrauensschutz versagt. Der Gesetzgeber habe nun für alle ab 1.5.2007 geschlossenen Arbeitsverträge eine Neuregelung geschaffen. § 14 Abs. 3 TzBfG n.F. erlaube die kalendermäßige (nicht: Zweck-) Befristung beliebig häufig und von beliebiger Dauer, höchstens jedoch – ausgehend vom Beginn des ersten befristeten Arbeitsvertrags – von insgesamt fünf Jahren.

Die Neuregelung gelte für alle Arbeitnehmer, die mit Beginn des befristeten Arbeitsvertrags das 52. Lebensjahr vollendet hätten und unmittelbar zuvor 4 Monate beschäftigungs- (nicht: arbeits-)los gewesen seien oder Transferkurzarbeitergeld bezogen bzw. in einer öffentlich geförderten Beschäftigung gestanden hätten.

Nach Meinung des Autors schadet eine geringfügige Beschäftigung der Anwendung des neuen Paragraphen, und zwar entgegen der Gesetzesbegründung auch, wenn diese nur bis zu 4 Wochen dauerte. Außerdem spreche einiges dafür, trotz bestehenden Arbeitsverhältnisses unwi-

derrufflich Freigestellte ebenfalls als nicht beschäftigungslos anzusehen.

Schließlich plädiert der Autor dafür, im Falle von (befristeten) Vorbeschäftigungen beim selben Arbeitgeber außerhalb der Vier-Monats-Frist oder ABM-Teilnahmen und anschließender befristeter Übernahme ebenfalls die Höchstgrenze von insgesamt fünf Jahren für Befristungen anzusetzen.

### Bewertung:

Eine gut nachvollziehbare, betont systematische Bestandsaufnahme der aktuellen Neuregelung. Höchst lesenswert für die Arbeitnehmer- wie die Arbeitgeberseite.

## Krankenversicherung höherverdienender Arbeitnehmer

Zusammenfassung von „Die Beurteilung der Krankenversicherung von höherverdienenden Arbeitnehmern“ von Michael Schulz, original erschienen in: Die Beiträge zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung, herausgegeben von Verlag Meuer: Schwabach 8/2007, Heft 8, 449 - 454.

Das GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz hat den Wechsel gutverdienender Arbeitnehmer in die private Krankenversicherung erschwert. Künftig kann man erst nach mindestens drei Jahren ununterbrochener Überschreitung der JAE-Grenze seiner „Gesetzlichen“ den Rücken kehren.

Krankenversicherungsfrei sind Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt (JAE) die „Jahresarbeitsentgeltgrenze“ übersteigt und zuvor in drei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren überstiegen hat. Die versicherungsrechtliche Beurteilung wird fortlaufend bei jedem Jahreswechsel überprüft. Mit Hilfe von Beispielen und Schaubildern veranschaulicht Schulz die Beurteilung.

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird jährlich an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Liegt das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt zum Jahreswechsel unter

der neuen Grenze, tritt zum 1.1. Versicherungspflicht ein. Bei der Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts am Jahresende können im Beurteilungszeitraum Unterbrechungen der Entgeltzahlungen vorliegen. Für diesen Fall ist eine spezielle Vorgehensweise erforderlich.

Weitere Unterbrechungsgründe können z.B. unbezahlter Urlaub, die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit oder Arbeitslosigkeit sein. Hier sind keine fiktiven Arbeitsentgelte anzusetzen. Da für die Beurteilung immer auf die drei vorangegangenen Kalenderjahre zurückgeblickt wird, hat der Arbeitgeber diese zu erheben und durch entsprechende Entgeltunterlagen nachzuweisen.

### Bewertung:

Umfassende Fachinformation zu einer komplexen Materie.

## Aktuelle Rechtsprechung des BAG zum Betriebsübergang

Zusammenfassung von „Aktuelles zum Betriebsübergang – § 613 a BGB im Spannungsfeld von deutschem und europäischem Recht“ von RA Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen, original erschienen in: NJW 2007 Heft 29, 2065 - 2144.

Der Beitrag liefert einen kritischen Überblick zur aktuellen Rechtsprechung des BAG zum Betriebsübergang. Der Autor übt sehr deutlich Kritik an der Rechtsprechung des 8. Senats.

Ausgangspunkt der Darstellung ist die Problematik der Abgrenzung des Betriebsübergangs zur Funktionsnachfolge. Der Autor referiert die jüngste Rechtsprechung des EuGH (EuGH, 20.11.2003, Az.: C 340/01 und EuGH, 15.12.2005, Az.: C 232/04) und deren Auswirkungen auf die Judikatur des BAG (BAG, 13.6.2006, Az.: 8 AZR 271/05).

Der 8. Senat hat dabei das Kriterium der eigenwirtschaftlichen Nutzung aufgegeben. Der Autor hält diesen Weg für nicht über-

raschend und stimmt dieser Entwicklung im Ergebnis zu.

Er macht deutlich, dass das BAG entgegen seiner bisherigen Rechtsprechung und entgegen der ausdrücklichen Forderung des EuGH nicht die „Art des betroffenen Unternehmens oder Betriebs“ in die rechtliche Betrachtung einbezieht. Folge dieser Rechtsprechung sei, dass es außer im Reinigungs- und Bewachungsgewerbe wohl kaum noch Geschäftsbereiche gebe, in denen ohne Gefahr ausgegliedert werden könne. Eine Erfolg versprechendere Alternative zum Outsourcing sei die Leiharbeit.

Die Rechtsprechung des 8. Senats zur Unterrichtungspflicht nach § 613a BGB (z.B. BAG, 24.5.2005, Az.: 8 AZR 398/04) kritisiert der Autor stark. Die dort geforderten hohen Anforderungen an die Informationspflicht stelle die Praxis vor unlösbare Probleme.

Für gut befundet der Autor, dass eine Information über den Betriebsübergang grundsätzlich in Form eines Standard-schreibens möglich sei. Auch reiche es nach Ansicht des BAG aus, wenn die Arbeitnehmer auf die kollektivrechtliche oder individualrechtlichen Fortgeltung der Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge hingewiesen würden.

Abschließend konstatiert Willemsen anhand des Urteils des BAG vom 2.3.2006 (Az.: 8 AZR 124/05), dass das BAG hinsichtlich des Widerspruchsrechts bei staatlichen Arbeitgebern andere Maßstäbe anlege als bei privaten. Es entstehe der Eindruck, so der Autor, dass deutsches und europäisches Arbeitsrecht zu Lasten privater Arbeitgeber kumuliert werde, während der staatliche Arbeitgeber selbst bei Ausübung nichthoheitlicher Tätigkeiten privilegiert behandelt werde.

**Bewertung:**

Hervorragende Darstellung der Entwicklungstendenzen in der Rechtsprechung zum Betriebsübergang.

**Fehlzeiten sinken kontinuierlich**

Zusammenfassung von „Fehlzeiten sinken kontinuierlich“ von Udo Barske, original erschienen in: *Die Leistungen der Kranken- und Pflegeversicherung*, herausgegeben von Verlag Meuer: Schwabach 6/2007 Heft 6, 373 - 375.

Die Krankenstände in der deutschen Wirtschaft sinken nach Untersuchungen des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) weiterhin. Die Fehlzeiten der Arbeitnehmer fielen auf den niedrigsten Wert seit mehr als zehn Jahren.

Das WIdO hat die Krankenstände der rund neun Millionen erwerbstätigen AOK-Mitglieder untersucht und festgestellt, dass der Krankenstand von 4,4 Prozent (2005) auf 4,2 Prozent im Jahr 2006 zurückging. 15,4 Tage fehlte ein AOK-Mitglied durchschnittlich am Arbeitsplatz, in Ostdeutschland fiel der Krankenstand noch niedriger aus. Über die Hälfte der Berufstätigen wurde das ganze Jahr überhaupt nicht krankgeschrieben.

Zwischen den einzelnen Branchen differieren die krankheitsbedingten Fehlzeiten erheblich. Wie bereits 2005 waren die meisten Ausfalltage auf Muskel- und Skeletterkrankungen, Verletzungen, Atemwegs- und psychische Erkrankungen zurückzuführen. Frauen und Männer zeigen ein unterschiedliches Fehlzeitverhalten; Frauen sind häufiger, aber kürzer krank als Männer, ihre Fehlzeiten sind etwas geringer als beim „starken Geschlecht“.

Der Bericht nennt die einzelnen Zahlen- und Prozentwerte und veranschaulicht sie durch Tabellen und Grafiken. Er beschreibt die geschlechterspezifischen Krankheitsbilder und versucht Begründungen für die Unterschiede zu geben. Weitere Analysen und Statistiken zur Krankheitsentwicklung, insbesondere auch zu den einzelnen Wirtschaftszweigen, bietet der Fehlzeiten-Report 2007, der im November 2007 erscheinen wird.

**Bewertung:**

Der Bericht bietet einen anschaulichen, aktuellen Überblick.

**Die Prüfer kommen! – Neues zur Künstlersozialabgabe**

Zusammenfassung von „Künstlersozialabgabe“ von Dipl. Bw. StBin Petra Hanke, original erschienen in: *NWB 2007, Heft 29, 2495 - 2500.*

Künstler, Publizisten und Journalisten werden nach dem KSVG renten-, kranken- und pflegeversichert. Hanke erläutert die Zusammenhänge, Abgabepflichten und benennt die Abgabepflichtigen der Künstlersozialabgaben.

Die vermehrte Kontrolle der Versicherer kann sich, wie Hanke erläutert, zum alleinigen Problem der Auftraggeber entwickeln – denn abgabepflichtig sei dieser unabhängig davon, ob der Künstler oder Journalist selbstständig oder/und bereits bei der Künstlersozialkasse versichert sei. Die Abgabepflicht nach § 24 KSVG entstehe, wenn der Unternehmer Aufträge an Künstler nicht nur gelegentlich und zur Förderung seiner Einnahmen vergibt. So verhält es sich nach Hanke bereits, wenn ein Handwerker einen Grafiker mit der Erstellung und jährlichen Wartung seiner Homepage beauftragt. In solchen Fälle seien derzeit 5,1% der entrichteten Nettovergütung an die Künstlersozialkasse abzuführen. Nicht gezahlte Abgaben können über einen Zeitraum von fünf Jahren nachgefordert werden; §§ 31 KSVG i.V.m. 25 SGB I.

Ob der Künstler als Einzelunternehmer, als GbR, OHG oder KG auftrete, spiele für die Abgabepflicht keine Rolle. Vereinbarungen mit dem Künstler, dass dieser die Abgabe selbst zu entrichten habe, seien unwirksam. Nichtig sind in diesem Zusammenhang auch Vereinbarungen, nach denen die Abgabe von der Vergütung abgezogen wird, so §§ 36a S. 2 KSVG i.V.m. 32 SGB II.

**Bewertung:**

Hanke gelingt ein guter Überblick über die Abgabepflichten, und sie gibt praktische Hinweis auf die bestehenden Gefahren für Unternehmen.



Carsten Wilhelm

## Familie und Beruf

1. Auflage 2007, 119 Seiten  
49,00 EUR  
ISBN: 978-3-8364-1166-0  
VDM Verlag Dr. Müller

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Thema, das mittlerweile auch die Arbeitgeber erreicht hat.

Der Autor führt in den ersten Kapiteln in das Thema ein, indem er zunächst die demographische Entwicklung aufzeigt und das sich ändernde Rollenverständnis sowie eine zunehmende Familienorientierung als Zukunftstrend darstellt.

Im Folgenden beschreibt der Verfasser Handlungsfelder, in denen Unternehmen einen Beitrag zur Familienfreundlichkeit leisten können. Insbesondere stellt er dar, weshalb es sich für Unternehmen betriebswirtschaftlich lohnt, vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen einzuführen. Moderne Arbeitszeitmodelle werden vorgestellt, darüber hinaus arbeitsorganisatorische Ansätze erläutert und Kinderbetreuungsformen sowie besondere Aspekte der Personalpolitik herausgestellt.

In einem weiteren Abschnitt des Buches werden familienfreundliche Maßnahmen, wie sie in einem bestimmten Unternehmen durchgeführt werden, vorgestellt und anhand dessen Handlungsempfehlungen für zukünftige Vorhaben gegeben.

Insgesamt sehr hilfreich sind die praxisbezogenen Ausführungen des Buches. So finden sich am Ende eine umfassende Link-

Liste für vertiefende Informationen und ein Fragebogen zur Familienfreundlichkeit.

Das Buch lohnt sich für Entscheidungsträger in kleineren und mittleren Betrieben sowie Betriebsräte und Arbeitnehmer, die einen praxisbezogenen Überblick über die Thematik bekommen möchten.



Achim Richter, Annett Gamisch

## Meine Rechte beim neuen Leistungslohn

1. Auflage 2007, 144 Seiten  
14,80 EUR  
ISBN: 978-3-8029-1551-2  
Walhalla Fachverlag

Die neuen Tarifverträge mit den Vorgaben zum Leistungslohn haben das Tarifrecht für den öffentlichen Sektor grundlegend verändert.

Die Autoren geben deshalb zunächst eine Einführung dazu, welcher Arbeitgeber Leistungslohn einführen muss und welcher nicht, und erklären, welcher Tarifvertrag für wen gilt.

Anschließend erläutern die Verfasser die Grundbegriffe und Ziele des leistungsorientierten Entgelts und zeigen Rechte und Pflichten der Beteiligten auf. Des Weiteren wird dargestellt, welche Einflussmöglichkeiten Betriebs- bzw. Personalräte haben und welche rechtlichen Grenzen bestehen.

Viele Checklisten und Tipps veranschaulichen schwierige Zusammenhänge, und das „Alphabet der Arbeitnehmerrechte“ fasst am Ende die entscheidenden Stichpunkte übersichtlich zusammen.

Der Fachratgeber ist vor allem für Betriebs- bzw. Personalräte und Arbeitnehmer zur Einführung in das Thema leistungsorientierter Bezahlung geeignet.



Bernhard Steinkühler

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Auflage 2007, 141 Seiten,  
22,80 EUR  
ISBN: 978-3-503-09782-1  
Erich Schmidt Verlag Berlin

Seit nunmehr einem Jahr verpflichtet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) u.a. alle Arbeitgeber, Benachteiligungen aus Gründen wie z.B. des Geschlechts, der Religion oder des Alters in ihrem Betrieb zu verhindern und zu beseitigen.

Das Buch versteht sich als stark praxisorientierter Leitfaden zur Umsetzung des AGG in den Arbeitsalltag in Betrieben und Behörden.

Die Einführung in die Materie erfolgt kurz und prägnant, der Schwerpunkt des Buches liegt auf praktischen Handlungsempfehlungen und verdeutlichenden Beispielen für regelungsbedürftige Fragestellungen. Checklisten und Musterformulierungen runden das Werk ab.

Eine praktische Arbeitshilfe für diejenigen, die das Thema noch nicht durchgearbeitet haben. Schade nur, dass dem Buch keine CD-ROM beiliegt.

## Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Mobbingvorwürfen

**Frage:** Wir werden mit einem Arbeitnehmer einen Kündigungsschutzprozess zu führen haben. Der Mitarbeiter behauptet unter anderem, er werde durch seine Vorgesetzten gemobbt. Wir fragen uns daher, ob vor diesem Hintergrund eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt werden kann.

**Antwort:** Nach § 9 Abs. 1 KSchG hat das Arbeitsgericht die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn eine zuvor ausgesprochene Kündigung nicht wirksam war, aber auch eine weitere einvernehmliche Zusammenarbeit der Parteien nicht erwartet werden kann. Ob eine produktive und den Betriebszwecken dienende Fortsetzung der Zusammenarbeit möglich ist, hängt von der Gesamtsituation ab. In jedem Fall kommt eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach der Rechtsprechung nur ausnahmsweise in Betracht, z.B. wenn das Verhältnis zum Arbeitgeber oder zu Kollegen massiv und irreparabel gestört ist.

Mobbingvorwürfe können grundsätzlich eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründen, da im Arbeitsleben kaum ein schlimmerer Vorwurf erhoben werden kann.

Gleichwohl hat das LAG Schleswig-Holstein betont, dass vor einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses immer eine Betrachtung der Gesamtsituation erfolgen und insbesondere geprüft werden muss, welchen Hintergrund die Behauptungen haben.

Enthalten die Mobbingvorwürfe nämlich einen wahren Kern oder sind sie nicht ausgesprochen worden, um jemanden zu diskreditieren, sondern um die eigenen Rechte zu wahren, und ist die Motivation des Mitarbeiters insoweit sachlich nachvollziehbar, wird eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses abzulehnen sein (LAG Schleswig Holstein 3.4.2007 – 2 Sa 442/06). Es kommt also darauf an, in welchem Zusammenhang und vor welchem Hintergrund die Äußerung gefallen sind.

## Privatpost auf Firmenkosten

**Frage:** In unserem Betrieb ist aufgefallen, dass ein Mitarbeiter seine private Briefpost über die betriebliche Frankiermaschine verschickt. Zuerst haben wir in einem persönlichen Gespräch unmissverständlich klar gemacht, dass ein solches Verhalten nicht akzeptiert wird. Dennoch ist es nun zu mehreren Wiederholungsfällen gekommen.

Da die Briefe aus der Betriebspost ausgefiltert wurden, ist im Ergebnis kein Schaden entstanden. Selbst wenn die private Post verschickt worden wäre, hätte der Schaden keine 10 Euro betragen. Wir fragen uns daher, ob eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist.

**Antwort:** Rechtlich gesehen könnte in einem solchen Fall der Tatbestand des versuchten Diebstahls erfüllt sein. Eine Zweckentfremdung von Betriebsmitteln stellt zudem eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten dar. Beides muss ein Arbeitgeber nicht akzeptieren.

Weitaus geringere Bedeutung hat, zumindest nach Auffassung des hessischen Landesarbeitsgerichts, der nur geringe materielle Schaden, der dem Arbeitgeber entstehen könnte. Die Richter hoben stattdessen hervor, dass ein Mitarbeiter auf diese Weise ganz erheblich das Vertrauen seines Arbeitgebers missbrauche und hielten daher in einem vergleichbaren Fall eine fristlose Kündigung für gerechtfertigt (LAG Hessen 22.8.2007 – 16 Sa 1865/06).

## Alkohol während der Dienstreise

**Frage:** Ein Mitarbeiter unseres Hauses ist während einer Dienstreise durch erheblichen Alkoholkonsum negativ aufgefallen. Die Folgen des übermäßigen Alkoholkonsums führten sogar dazu, dass wir ihn von seinen eigentlichen Aufgaben vor Ort zeitweilig entbinden mussten, weil ein Kundenkontakt nicht zu verantworten war.

Wir haben unverzüglich die fristlose Kündigung ausgesprochen, sehen uns aber



Ihre Fragen zu diesen und anderen Themen beantwortet Ihnen

Dirk Lenzing, Rechtsanwalt  
Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht,  
RAe Frönd, Nieß, Lenzing, Leiers  
(Münster)

Wenden Sie sich an  
office@ius-flash.de

nun rechtlichen Schritten ausgesetzt. Hätten wir den Mitarbeiter zuvor abmahnen müssen?

**Antwort:** Zunächst einmal ist zu klären, ob bei dem betreffenden Mitarbeiter eine Alkoholabhängigkeit vorliegt. Wenn das der Fall sein sollte, ist eine fristlose Kündigung nicht ohne Weiteres möglich.

Wenn jedoch keine krankhafte Alkoholabhängigkeit vorliegt, sind wie bei jeder außerordentlichen Kündigung die besonderen Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

Es kommt darauf an, ob der Alkoholkonsum ein nicht mehr zu akzeptierendes Maß überschritten hat, ob dem Arbeitgeber erhebliche Imageschäden entstehen und ob die arbeitsvertraglichen Pflichten noch wahrgenommen werden können. Liegen diese oder ähnlich massive Arbeitsvertragsverletzungen vor, muss der Arbeitgeber ein solches Verhalten nicht hinnehmen und kann fristlos kündigen, (LAG Schleswig-Holstein, 3.5.2007 – 4 Sa 529/06). Bei weniger schwerwiegenden Mängeln im Verhalten des Arbeitnehmers kann jedoch auch noch eine vorherige Abmahnung erforderlich sein.

## Arbeiten zu unüblichen Arbeitszeiten

Eine aktuelle Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen hat ermittelt, dass die Tendenz weg von üblichen Arbeitszeiten hin zu Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit stark zunimmt.

Gleichzeitig ermittelte die Untersuchung jedoch auch, dass mit den unüblichen Arbeitszeiten auch Motivationsschwierigkeiten, Fehlzeiten/Krankständen (v. a. in Betrieben mit Nachtarbeit) und Fluktuation (vor allem in Betrieben mit Sonntagsarbeit) erkennbar ansteigen.

Befragt wurden 21.031 Manager und 5.232 Arbeitnehmervertreter aus 21 Ländern. Die ausgewählten Betriebe hatten mehr als 10 Mitarbeiter, mindestens 20 % der Beschäftigten arbeiteten zu unüblichen Zeiten.

In der Gesamt-EU liegt Deutschland in der Verbreitung unüblicher Arbeitszeiten gemeinsam mit Frankreich auf Platz 4 hinter Schweden, Großbritannien und Finnland. Hierbei liegt der Dienstleistungssektor inzwischen vor dem produzierenden Gewerbe; insbesondere Betriebe mit mehr als 300 Beschäftigten verlangen Arbeit zu unüblichen Zeiten.

In Deutschland ist besonders die Wochenendarbeit verbreitet, 32 % der Betriebe arbeiten samstags (im europäischen Durchschnitt sind es nur 29 %), 18 % sonntags (Durchschnitt: 15 %).

Nacht- und Schichtarbeit hingegen sind besonders in den neuen Beitrittsstaaten der EU verbreitet, im europäischen Durchschnitt arbeitet jeder fünfte Betrieb mit Schichtmodellen. Es stellte sich heraus, dass vor allem Schichtdienste auf dem Vormarsch sind – Deutschland liegt hier auf Platz 4 hinter Finnland, Schweden und Polen.

Nachtarbeit, also Arbeit zwischen 22 und 6 Uhr, ist vor allem in Großbritannien, Tschechien und Schweden verbreitet, in Griechenland und Portugal hingegen kaum

anzutreffen. Deutschland liegt hier knapp über dem europäischen Durchschnitt.

Arbeitnehmer sehen die Arbeit zu unüblichen Zeiten zumeist kritisch – zwar helfe die Arbeitszeitverteilung, Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren, die sozialen Nachteile im gesellschaftlichen Leben scheinen laut der Studie jedoch zu überwiegen.

Nach Aussagen der jeweiligen Führungskräfte werden die weiter gefassten Arbeitszeiten mit höheren Kranken- und Fehlzeiten, schlechterer Motivation und geschwächter Bindung an das Unternehmen erkaufte.

Die vollständige Studie finden Sie im Internet unter <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2007/report2007-02.shtml>.

## Erfolgsfaktoren für mobiles Arbeiten

Die Arbeitswelt wird mobiler, damit steigt die Zahl der mobilen Mitarbeiter. Die konkreten Erfolgsfaktoren für mobiles Arbeiten hat kürzlich eine Studie von Cisco unter die Lupe genommen. Ergebnis: Mobile Mitarbeiter könnten wesentlich produktiver sein.

Mobile Mitarbeiter werden in der Studie definiert als Arbeitnehmer, die mindestens zehn Stunden pro Woche nicht an ihrem Hauptarbeitsplatz verbringen, sondern beispielsweise bei Kunden sind, und während dieser Zeit mit modernen Kommunikati-

onsmitteln den Kontakt zu ihrem Unternehmen halten.

Herausgearbeitet werden drei Defizite in der Arbeitsumgebung dieser Gruppe:

- Mobile Arbeitsplätze sind mit ungeeigneten Mitarbeitern besetzt;
- die technologischen Ressourcen, die den mobilen Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden, sind ungenügend oder falsch;
- das Management sollte mobile Kräfte anders führen als stationäre Mitarbeiter.

Besonders effektiv seien Mitarbeiter auf mobilen Arbeitsplätzen, in deren Persönlichkeitsprofil Kriterien wie Kontaktfreudigkeit, Selbstständigkeit, Disziplin, emotionale Stabilität oder Stressresistenz stark ausgeprägt seien.

Dem Management wird empfohlen, mobilen Mitarbeitern gegenüber neu zu denken: Nicht die Tätigkeit an sich solle das Wesentliche sein, sondern das Ergebnis. Außerdem müsse den mobilen Mitarbeitern der Zugriff auf „sämtliche Kommunikationsressourcen“ genauso ermöglicht werden wie den stationären Kollegen.

Die Studie „Understanding and Managing the Mobile Workforce“ steht im Internet unter [http://newsroom.cisco.com/dlls/2007/eKits/MobileWorkforce\\_071807.pdf](http://newsroom.cisco.com/dlls/2007/eKits/MobileWorkforce_071807.pdf) bereit.

### Impressum

Der Infodienst wird herausgegeben von der LexisNexis Deutschland GmbH – Category Human Resources, Feldstiege 100, 48161 Münster

Redaktion & V.i.S.d.P.: Dr. Joachim Hetscher

Kontakt zur Redaktion: Tel.: 0 25 33 - 93 00 770,  
E-Mail: [joachim.hetscher@lexisnexis.de](mailto:joachim.hetscher@lexisnexis.de),  
[sigrun.knoche@lexisnexis.de](mailto:sigrun.knoche@lexisnexis.de),  
[p.jeschke@vm-service.info](mailto:p.jeschke@vm-service.info)

Erscheinungsweise: monatlich

Bezugspreis: Jahresabonnement 198,00 EUR (einschl. MwSt. und Versandkosten)

Abonnenten erhalten diesen Dienst kostenlos.

Fragen zum Abonnement: Tel.: 0180 - 5 - 3 97 63 (0,14 EUR/Min)

## Arbeitshilfe Betriebliche Gesundheitsförderung

Hinweis: Die Qualitätskriterien zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) stehen beim BKK Bundesverband unter [www.bkk.de](http://www.bkk.de) zum Download bereit.

### So führen Sie eine betriebliche Gesundheitsförderung ein

- Richten Sie eine Koordinierungs- und Steuerungsgruppe ein, die die Verabschiedung einer Unternehmensleitlinie zur BGF einleitet.**  
Alle Führungskräfte sollten auf diese Leitlinie und ihre Wichtigkeit eingeschworen werden. Von der Unternehmensführung sind Ressourcen – Gelder, Personal, Räume – zur Verfügung zu stellen.
- Lassen Sie eine Bedarfsanalyse für das Unternehmen und eine Analyse der Struktur des Krankenzustandes vornehmen.**  
Führen Sie hierzu eine Mitarbeiterbefragung durch und fragen Sie aussagefähige Routedaten über die gesetzlichen Krankenkassen ab.
- Tragen Sie die Ergebnisse der beauftragten Analysen und Befragungen durch die Steuerungsgruppe zusammen.**  
Ziel ist es, die Gesundheitsprobleme einzuschätzen und zu gewichten, welche Maßnahmen Priorität genießen sollen.
- Lassen Sie durch einen Gesundheitsexperten ein BGF-Konzept für Ihr Unternehmen ausarbeiten.**  
Nicht in Frage gestellt werden darf: Für das Durchführen und Einhalten des BGF-Konzeptes muss das Management verantwortlich zeichnen.
- Stimmen Sie dieses Konzept mit der Geschäftsleitung ab, sodass es im gesamten Unternehmen verpflichtend durchgeführt werden kann.**  
Da das BGF-Konzept vor allem die Führungskräfte betrifft, ist eine Verpflichtung durch die oberste Geschäftsführung unbedingt notwendig, ggf. auch mit Hilfe von Schulungen.
- Kommunizieren Sie das verabschiedete Konzept an alle Mitarbeiter.**  
Ein kontinuierlicher Soll-Ist-Abgleich der Maßnahmen trägt dazu bei, dass die BGF bereits mittelfristig eine Selbstverständlichkeit im Unternehmen wird.

### Literaturhinweise:

- Für Klein- und Mittelunternehmen (KMU) gedacht sind die „Kriterien und Beispiele guter Praxis betrieblicher Gesundheitsförderung“. Diese Dokumentation liefert Praktikern viele Hinweise und Tipps, wie BGF selbst in kleinsten Betrieben ein Erfolg werden kann.
- Die Broschüre „Klein, gesund und wettbewerbsfähig – Neue Strategien zur Verbesserung der Gesundheit in Klein- und Mittelunternehmen“ kann ebenfalls von den Internetseiten des BKK Bundesverbandes herunter geladen werden.
- **Fragebogen zur Selbsteinschätzung**  
Unternehmen, die ihre betrieblichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung unter die Lupe nehmen wollen, wird ein „Fragebogen zur Selbsteinschätzung“ vom BKK Bundesverband zur Verfügung gestellt.

## Netzwerk der „Unternehmen für Gesundheit“

In dem Netzwerk „Unternehmen für Gesundheit“ haben sich Unternehmen und Organisationen zusammengeschlossen, die sich einer umfassenden und fortschrittlichen betrieblichen Gesundheitsförderung verpflichtet fühlen.

Das Netzwerk orientiert sich an folgenden elf Leitsätzen:

- Gesundheitsförderung ist Investition in das Humankapital
- Gesundheitsförderung ist mehr als Krankheitsverhütung
- Gesundheitsförderung stellt die Mitarbeiter in den Mittelpunkt
- Gesundheitsförderung schließt Eigenverantwortung ein
- Gesundheitsförderung ist Teil der Unternehmensstrategie
- Gesundheitsförderung ist Teil des Gesundheitsmanagements
- Gesundheitsmanagement ist Spiegel und Motor der Unternehmenskultur
- Gesundheitsmanagement ist Führungsaufgabe
- Gesundheitsmanagement wägt Kosten und Nutzen ab
- Gesundheitsmanagement sichert die Wettbewerbsfähigkeit
- Gesundheitsförderung sucht den Dialog

**Siehe:** <http://www.netzwerk-unternehmen-fuer-gesundheit.de/>

### Ansprechpartner und Adressen:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Friedrich-Henkel-Weg 1 – 25 44149 Dortmund Service-Telefon: 01 80 – 3 21 43 21, Internet: <a href="http://www.baua.de">www.baua.de</a>	Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP), Deutsches Sekretariat beim BKK Bundesverband, Telefon: 02 01 – 1 79 12 98, Internet: <a href="http://www.enwhp.org">www.enwhp.org</a>
AOK-Bundesverband Abteilung Prävention Kortrijker Straße 1 53177 Bonn Telefon: 02 28 – 84 30 Telefax: 02 28 – 84 37 26 Internet: <a href="http://www.aok-bv.de">www.aok-bv.de</a> sowie <a href="http://www.aok-gesunde-unternehmen.de">www.aok-gesunde-unternehmen.de</a>	BKK Bundesverband Kronprinzenstraße 6 45128 Essen Telefon: 02 01 – 1 79 01, Telefax: 02 01 – 1 79 10 14 Internet: <a href="http://www.bkk.de">www.bkk.de</a>
Initiative Neue Qualität der Arbeit, INQA-Hotline: 01 80 – 3 21 43 21, Internet: <a href="http://www.inqa.de">www.inqa.de</a>	