

INFODIENST

PersonalPraxis24

Ihr Infodienst zur PersonalPraxis24.de

11/08



Liebe Leserin, lieber Leser,

nach dem gelungenen Start des neuen Onlinedienstes PersonalPraxis24 möchte ich Sie heute noch einmal auf bestimmte Neuerungen dieses Portals hinweisen. Der „Zur Sache“-Artikel ist deshalb einzelnen, nicht so bekannten Features gewidmet. Nehmen Sie zum Beispiel die Aktualisierung der Inhalte: bislang haben Sie alle drei Monate mit diesem Heft einen Updatereport über die aktualisierten und neuen Beiträge des letzten Quartals erhalten – nun finden Sie jeden Monat in Ihrer PersonalPraxis24 in dem Menüpunkt „Neue Inhalte“ alle Rechtsquellen aufgeführt, die sich während des letzten Monats geändert haben.

Unser „Schwerpunkt-Artikel“ behandelt die neuen Regelungen zur Pflegezeit, nach denen Arbeitnehmer kurzfristig der Arbeit fernbleiben dürfen, um einen Angehörigen zu pflegen. Welche Rechte Arbeitnehmern in diesem Zusammenhang zustehen und wie ein Unternehmen sich darauf einstellen kann, können Sie in unserem Fachbeitrag nachlesen. Eine Arbeitshilfe zur Beantragung der Pflegezeit finden Sie auf der vorletzten Seite.

Viel Spaß beim Arbeiten mit der neuen PersonalPraxis24 wünscht Ihnen

Joachim Hetscher

Dr. Joachim Hetscher,
Verlagsleiter Personal & Arbeitsrecht

PersonalPraxis24 bewährt sich

Das neue Onlineportal PersonalPraxis24 ist komfortabler, umfangreicher und aktueller als die bisherige CD-Datenbank PC-Personalpraxis. So urteilen fast alle unsere Kunden, die sich mit dem neuen Onlineportal beschäftigt haben.

Bereits mit dem letzten Update haben Sie Ihre Zugangsdaten zu PersonalPraxis24 erhalten, zur Sicherheit jedoch auch noch die CD PC-Personalpraxis. Mit diesem Update schließen wir nun die Umstellung auf die PersonalPraxis24 ab. Das neue Produkt hat sich bewährt.

Im Unterschied zur alten PC-Personalpraxis ist PersonalPraxis24 ausschließlich online verfügbar. Damit erschließen sich viele Vorteile, die mit der überholten CD-Lösung nicht realisierbar waren:

- Die Rechtsdatenbank im Wissenspool wird **jeden Monat aktualisiert**; Ihnen entgeht keine Neuerung mehr;
- täglich werden die Entwicklungen im Personalwesen in Form von **aktuellen News** vorgestellt;
- mit dem „Thema der Woche“ und der Kolumne „Ansichten und Ausichten“ präsentieren wir Ihnen die gegenwärtigen **Trends der Personalarbeit**;
- mit dem Webscout scannt PersonalPraxis24 **mehrere hundert relevante und seriöse Internetquellen** auf Neuigkeiten aus dem Personalbereich – die Ergebnisse werden Ihnen mit Angabe der Quelle angezeigt;

- gleich auf der Startseite finden Sie eine **einfache Eingabemöglichkeit für Ihre Suche** „à la google“ – einfach Begriff eingeben und suchen;
- **Partnerdienste** wie „Rechtsberatung per E-Mail“ bieten Ihnen weitere praktische Hilfen.

Als Online-Portal bietet Ihnen PersonalPraxis24 gegenüber herkömmlichen CD-ROM-Datenbanken oder Loseblatt-Werken weitere Vorteile:

- Sie müssen keine Software installieren! Browser und Internetanschluss genügen, um direkt auf das Produkt zugreifen zu können.
- Aktualisierungen erfolgen zentral auf dem Server. Insofern entsteht bei Ihnen kein zusätzlicher Aufwand, um das Produkt auf den neuesten Stand zu bringen.

Die CD, die Sie mit diesem Update erhalten, bietet Ihnen weitere Informa-

Inhalt

Zur Sache	
PersonalPraxis24 bewährt sich	1
Recht	3
Schwerpunkt	
So funktioniert die Pflegezeit im Arbeitsrecht	4
Fachpresse	6
Fachliteratur	7
Leserfragen	8
Service	9
Arbeitshilfe	11

tionen zur PersonalPraxis24 sowie eine direkte Weiterleitung zur PersonalPraxis24 in Ihrem Browser. Gleichzeitig erhalten Sie noch einmal eine persönliche Nutzerkarte mit Ihren Zugangsdaten. So haben Sie Passwort und Zugangscode immer zur Hand.

Entdecken Sie die PersonalPraxis24!

In den vielen Gesprächen, die wir nach Einführung der PersonalPraxis24 mit Kunden geführt haben, haben wir viel Zustimmung dazu erfahren. Ebenso wurde aber auch klar, dass noch nicht alle Nutzer sämtliche Möglichkeiten der PersonalPraxis24 kennen. Daher lade ich Sie ein, einige etwas weniger bekannte Features zu entdecken.

Da ist zum Beispiel die Funktion „**Neue Inhalte**“: Bislang erhielten Sie zu jedem Update der PC-Personalpraxis einen Update-Report, der Sie über neue Inhalte informierte. Nun geht es einfacher und aktueller. Links oben in der Menüleiste von PersonalPraxis24 finden Sie den Menüpunkt „**Neue Inhalte**“. Ein Klick, und Ihnen wird ausführlich präsentiert, welche Rechtsnormen im vergangenen Monat geändert oder neu aufgenommen wurden. Aber diese Funktion bietet Ihnen nicht nur größere Aktualität. Jede einzelne veränderte Rechtsquelle ist verlinkt aufgelistet. Sie können also aus dieser Änderungsdokumentation direkt den Text der geänderten Norm aufrufen. Komfortabler geht es nicht.

Aktuelle News und Webscout

Mit der PersonalPraxis24 entgeht Ihnen keine Neuigkeit, die für die Personalarbeit wichtig ist.

Zum einen verfasst unsere Online-Redaktion für Sie täglich **aktuelle Nachrichten**. Allein im Zeitraum 1.–7. Oktober wurden zwanzig News eingestellt, z.B. zum Personalmanagement, zur Sozialversicherung, zu Entwicklungen im

Arbeitsrecht und zu Änderungen bei der Einkommen- und Lohnsteuer.

Zum anderen hilft Ihnen der **Webscout**, aus der Fülle der täglich ins Internet gestellten Informationen die für Sie wichtigen herauszufinden. Sie finden ihn unter „**Features**“ in der Navigati-

Wenn Sie es lieber systematisch mögen – auch kein Problem. Klicken Sie auf den Link „**Wissenspool**“, und Ihnen werden die Inhalte so angezeigt, als hätten Sie eine Bibliothek vor sich – Arbeitsrecht, Sozialversicherung, Steuern, Gesetze usw. systematisch getrennt.



onsleiste der PersonalPraxis24. Wenn Sie z.B. wissen wollen, wie der Stand der Diskussion um die Fortführung der Altersteilzeitregelung ist, geben Sie dort beispielsweise die Suchbegriffe „Altersteilzeit Bundesregierung“ ein. Sie erhalten eine Linkliste mit Nachrichten dazu aus den Quellen faz.net, handelsblatt.com, welt.de, tagesschau.de, bundestag.de, bundesrat.de, ftd.de und vielen anderen mehr.

Wissenspool – Wissen für die Praxis aufbereitet

Die bekannte und bewährte Datenbank der bisherigen PC-Personalpraxis befindet sich jetzt im Bereich Wissenspool der PersonalPraxis24 – allerdings mit einer wesentlichen Verbesserung. Alle Dokumente der Datenbank sind nun nach Arbeitsprozessen geordnet – den Arbeitsprozessen einer Personalabteilung, wie Sie es auch von Fachbüchern kennen. So können Sie sich zu den anstehenden Arbeitsaufgaben gleich alle einschlägigen Dokumente – Fachbeiträge, Rechtsvorschriften und Formulare – anzeigen lassen.

PersonalPraxis24 bookmarken, mobil arbeiten

Natürlich müssen Sie mit PersonalPraxis24 auch nicht mehr umständlich die Anwendung wechseln, um die Inhalte Ihrer Personalrechtsdatenbank aufzurufen. Mit einem Bookmark oder einem Favoriten auf www.personalpraxis24.de rufen Sie das Online-Portal für Personal einfach aus den Lesezeichen Ihres Browsermenüs auf.

Wenn Sie Ihre persönliche Nutzerkarte mit den Zugangsdaten dabei haben, können Sie PersonalPraxis24 auch von beliebigen Standorten auch nutzen, unabhängig von einer einzulegenden CD oder der Festplatte Ihres Arbeitsplatzrechners.

Ihre Meinung zählt

Haben Sie eine Anregung, wie PersonalPraxis24 noch besser werden kann? Fehlen Ihnen bestimmte Inhalte? Wir freuen uns auf Ihre Hinweise, was Sie beim Entdecken von PersonalPraxis24 gefunden haben!

Schreiben Sie uns eine E-Mail an: personalpraxis24@lexisnexis.de

Höhe einer Vertragsstrafe

Arbeitgeber können wirksam eine Vertragsstrafe verhängen, wenn die Strafe nicht höher festgelegt wird als das Entgelt, das während einer normalen Kündigungsfrist zu zahlen wäre.

Ein Fleischer hatte bei Abschluss des Arbeitsvertrages mit seinem Arbeitgeber eine Kündigungsfrist von vier Wochen vereinbart. Während der Probezeit konnte das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden. In dem Dokument wurde außerdem formulärmäßig von der Arbeitgeberseite folgende Klausel verwendet:

„Vertragsbruch: Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für den Fall der rechtswidrigen und schuldhaften Nichtaufnahme der Arbeit, der vertragswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei Veranlassung des Arbeitgebers durch schuldhaft vertragswidriges Verhalten zur fristlosen Kündigung eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatslohnes ohne Nachweis eines Schadens zu zahlen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen.“

Nach Arbeitsantritt erklärte der Arbeitnehmer, dass er vom folgenden Montag an eine besser bezahlte Stelle annehmen werde.

Der Arbeitgeber machte daraufhin in einem Klageverfahren eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts geltend. Die Richter wiesen die Klage jedoch in vollem Umfang ab, da die Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes für den kurzen Zeitraum unangemessen hoch sei. Generell sei zwar eine Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsverdienstes nicht zu beanstanden, sie dürfe jedoch regelmäßig das für die normale Kündigungsfrist zu zahlende Entgelt nicht übersteigen. Im entschiedenen Fall sei die für die Probezeit vereinbarte Kündigungsfrist von 14 Tagen zu berücksichtigen, sodass ein Bruttomonatsverdienst als Vertragsstrafe zu hoch ausfalle.

Um das Problem zu vermeiden, hätte die Vertragsstrafe z.B. auf die Höhe der Arbeitnehmervergütung für die Dauer der kürzesten Kündigungsfrist beschränkt werden müssen.

§ Landesarbeitsgericht Mainz, Urteil vom 28.6.07, Az.: 2 Sa 62/07

Konzernbetriebe: Arbeitsschutz ist Sache der Einzelbetriebsräte

Bezieht ein Konzern mit 16 konzerngehörigen Betrieben ein gemeinsames Betriebsgebäude mit einem einheitlichen Raumkonzept, hat der Konzern kein Recht auf eine Gesamtvereinbarung über den Arbeitsschutz mit dem Konzernbetriebsrat, nur weil dies zweckmäßig wäre. Zuständig sind weiterhin die einzelnen Betriebsräte.

Ein Konzernunternehmen beabsichtigte, ein neu errichtetes Betriebsgebäude zu beziehen. Darin sollten 16 einzelne, konzernabhängige Betriebe untergebracht werden. Die Konzerngesellschaft beantragte beim Arbeitsgericht, eine Einigungsstelle zu bilden, die mit dem Konzernbetriebsrat Vereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz aushandeln sollte, da es sich um ein einheitliches und unteilbares Raumkonzept handele.

Das Arbeitsgericht lehnte dies ab. Dagegen wandte sich der Konzern mit einer Beschwerde vor dem Landesarbeitsgericht.

Das LAG Köln wies die Beschwerde des Konzerns zurück. Zuständig für die Regelung der Arbeitsschutzbelange sind auch in einem solchen Fall die Einzelbetriebsräte der – zukünftig – im Gebäude untergebrachten Betriebe. Es wies darauf hin, dass eine zwingende sachliche Notwendigkeit bestehen müsse, um eine betriebsübergreifende Regelung vorzunehmen. Bloße Zweckmäßigkeitsüberlegungen rechtfertigten demgegenüber eine unternehmenseinheitliche Regelung

nicht; insbesondere begründe das Kosteninteresse des Arbeitgebers an einer einheitlichen Regelung kein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung.

§ Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 28.1.2008, Az.: 14 TaBV 70/07

Entschädigung wegen Geschlechterdiskriminierung

Eine schwangere Arbeitnehmerin, deren befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Vorliegens einer Schwangerschaft nicht verlängert wird, hat Anspruch auf Schadensersatz und zusätzlich auf angemessene Entschädigung wegen einer Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Das Arbeitsgericht hatte der Zahlungsklage einer Arbeitnehmerin stattgegeben, die geltend machte, ihr Arbeitsvertrag sei deshalb nicht über das Fristende hinaus verlängert worden, da sie schwanger sei. Die Klägerin konnte dies beweisen: ihr Vorgesetzter hatte auf die telefonische Anfrage der Mutter der Klägerin, worin denn die Gründe für die Nichtverlängerung lägen, mitgeteilt, der Grund für die Nichtverlängerung des Arbeitsvertrages sei die Schwangerschaft der Klägerin.

Wenn die klagende Arbeitnehmerin mit einer Indiztatsache beweist, dass die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages auf einer Schwangerschaft und damit auf einer Benachteiligung wegen ihres Geschlechts beruht, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen habe. Die Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts hatte der Arbeitgeber im entschiedenen Fall nicht widerlegt.

§ Arbeitsgericht Mainz, Urteil vom 2.9.2008, Az.: 3 Ca 1133/08

So funktioniert die Pflegezeit im Arbeitsrecht

Am 1.7.2008 sind das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz („Pflegerreform“) und das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft getreten. Die neuen Regelungen bieten Beschäftigten erstmals die Möglichkeit, eine Auszeit vom Job zu nehmen, um pflegebedürftige nahe Angehörige zu Hause pflegen und betreuen zu können – eine Herausforderung für die Personalplanung in vielen Unternehmen.

Betroffene Mitarbeiter haben laut Gesetz zwei Möglichkeiten, auf einen Pflegefall in der Familie zu reagieren: Sie können die kurzzeitige Arbeitsverhinderung für die Dauer von bis zu zehn Tagen in Anspruch nehmen, wenn ein Angehöriger akut pflegebedürftig wird, und die bis zu sechs Monate dauernde Pflegezeit, wenn eine längere Betreuung erforderlich ist.

Der Kreis der in Frage kommenden „nahen Angehörigen“ ist im Gesetz (§ 7 Abs. 2 PflegeZG) abschließend definiert, es handelt sich um:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern und Geschwister,
- Ehegatten, Lebenspartner sowie die Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft,
- eigene Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder und Enkelkinder sowie solche des Ehegatten oder Partners.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Im Falle von plötzlich eingetretenem Pflegebedarf haben Beschäftigte nach § 2 PflegeZG das Recht, ihrer Arbeit bis zu zehn Tage lang fernzubleiben, wenn in einer akut aufgetretenen Situation für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen die pflegerische Versorgung organisiert bzw. sichergestellt werden muss.

Der Arbeitgeber kann ein Fernbleiben von der Arbeit aus diesem Anlass weder verhindern noch verbieten, ganz gleich, wie viele oder wenige Mitarbeiter das

Unternehmen beschäftigt. Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber im Gegenzug unverzüglich über die Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer informieren, sobald sie eintritt. Zudem kann der Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung verlangen, welche die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen und die Erforderlichkeit der Pflegemaßnahmen bestätigt (§ 2 Abs. 2 PflegeZG).

Bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung hat der Mitarbeiter grundsätzlich keinen Entgeltanspruch – es sei denn, der Arbeitgeber ist aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (z.B. § 616 BGB, umstritten) oder es besteht eine andere Regelung, beispielsweise ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung.

Sofern während der Freistellung zur Pflege naher Angehöriger keine Vergütung gezahlt wird, fallen auch keine Sozialabgaben an. Der Sozialversicherungsschutz zugunsten des Mitarbeiters besteht aber unverändert fort.

Zu beachten ist auch, dass der Mitarbeiter nicht mehrere kurzzeitige Auszeiten nacheinander für dieselbe zu pflegende Person nehmen darf – das Gesetz eröffnet eine Handlungsmöglichkeit in Notfällen und lässt daher für jeden akuten Pflegefall nur eine kurzzeitige Abwesenheit zu.

Sechsmonatige Pflegezeit

In Unternehmen, die in der Regel mehr als 15 Mitarbeiter (einschließlich der Auszubildenden, Teilzeitkräfte sowie Heimarbeiter und diesen gleichgestellte

Personen) beschäftigen, sind Beschäftigte nach §§ 3, 4 PflegeZG für bis zu sechs Monate von der Arbeit freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung selbst pflegen möchten. Dazu muss die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes nachgewiesen werden. Pflegebedürftig ist nach § 7 Abs. 4 PflegeZG, wer die Voraussetzungen der §§ 14, 15 SGB XI erfüllt – es muss also mindestens Pflegestufe I anerkannt sein.

Anders als bei einer kurzfristigen Arbeitsverhinderung muss der Beschäftigte seinen Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 PflegeZG spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit schriftlich informieren, für welchen Zeitraum und für welchen Umfang er die Freistellung in Anspruch nehmen wird.

Laut Gesetz entscheidet der Arbeitnehmer selbst und allein, ab wann und für wie lange er freigestellt werden will. Er darf auch entscheiden, ob er eine vollständige Freistellung in Anspruch nimmt oder ob er neben der Betreuung in Teilzeit arbeitet – dann muss er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Ein Arbeitgeber kann hierauf keinen Einfluss nehmen.

Praxishinweis

Bei einer Pflege-Teilzeit haben Arbeitgeber und Beschäftigter über die Verringerung der Arbeitszeit und die Verteilung auf die einzelnen Arbeitstage eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Dabei ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Wünschen des Mitarbeiters nachzukommen, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Diese sollten ggf. sorgfältig begründet werden, um kein Gerichtsverfahren zur Überprüfung zu riskieren.

Während der Pflegezeit hat der Arbeitnehmer keinen Vergütungsanspruch. Mit Beginn der Pflegezeit endet zudem seine Versicherungspflicht in der Sozialversicherung. Können Kranken- und Pflegeversicherung nicht durch eine kostenfreie Familienversicherung weitergeführt werden, übernimmt meist die Pflegekasse des Pflegebedürftigen die Mindestbeiträge für die Mitgliedschaft des Pflegenden. Die Mitarbeiter sollten deshalb unbedingt – ggf. unter Befragung der entsprechenden Krankenkasse – über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Pflegezeit informiert werden.

Praxishinweis

Hat der Mitarbeiter zunächst einen kürzeren Zeitraum als sechs Monate beantragt, kann dieser nur mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Höchstdauer von sechs Monaten verlängert werden. Dazu ist der Arbeitgeber verpflichtet, wenn ein eigentlich vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann und der Mitarbeiter daher die Pflege über den vorgesehenen Wechselzeitpunkt hinaus fortführen muss.

Endet die Pflegebedürftigkeit oder ist die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber unverzüglich davon unterrichten. Soll die Pflegezeit aus anderen Gründen vorzeitig beendet werden, hat der Arbeitgeber zuzustimmen.

Sonderkündigungsschutz

§ 5 PflegeZG garantiert pflegenden Beschäftigten einen Sonderkündigungsschutz. Das bedeutet: Ein Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis des Mitarbeiters von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit grundsätzlich nicht kündigen. Eine arbeitgeberseitige

Kündigung ist nur ausnahmsweise nach § 5 Abs. 2 PflegeZG mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle möglich.

Befristete Verträge

Damit ein Unternehmen auf den kurzfristigen Personalausfall aus Pflegegründen reagieren kann, können zur Vertretung der Pflegekraft und deren Einarbeitung befristet andere Arbeitnehmer eingestellt werden. § 6 PflegeZG erkennt – in Ergänzung von § 14 TzBfG – einen sachlichen Befristungsgrund in der Vertretung zur Pflege eindeutig an. Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. Zudem ist ein aus diesem Grund abgeschlossener Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen kündbar, wenn die Pflegezeit vorzeitig endet. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen ausdrücklich nicht anzuwenden (§ 6 Abs. 3 PflegeZG).

Praxishinweis

Auch für die Einstellung einer Ersatzkraft ist wie bei allen anderen befristeten Arbeitsverhältnissen ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Zudem sollte unbedingt der sachliche Befristungsgrund der Pflegezeitvertretung festgeschrieben werden. Sofern sich der Arbeitgeber eine vorzeitige Kündigung des aus diesem Grunde geschlossenen Zeitvertrages unabhängig von einer vorzeitigen Beendigung der Pflegezeit vorbehalten will, muss der Arbeitsvertrag eine entsprechende Klausel enthalten.

Umsetzung Teilzeit-Arbeit

Möchte ein Arbeitnehmer während der Pflegezeit Teilzeit arbeiten, so muss eine flexible Arbeitszeitgestaltung erreicht werden, die sowohl die Interessen des Betriebs als auch die des Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Im Folgenden finden Sie dazu eine Prüfhilfe.

Ist eine Tätigkeit teilzeitgeeignet?

1. Voraussetzungen für die Einführung von Teilzeitarbeit seitens des Betriebes

- Befindet sich der Standort des Unternehmens in der Nähe von Wohnzentren oder bestehen gute Verkehrsanbindungen zwischen Betrieb und Wohnort?
- Handelt es sich um Tätigkeiten, die keinen ganztägigen oder ganzwöchigen Einsatz erfordern?
- Liegt die tägliche Arbeitsdauer nicht unter vier Stunden?
- Kann eine intensive Planung der Arbeitsorganisation und des Arbeitseinsatzes vorgenommen werden?

2. Voraussetzungen für die Einführung von Teilzeitarbeit seitens des Arbeitnehmers

- Liegt der Zeitaufwand für den Weg zum Betrieb nicht über 30 Minuten?
- Bin ich bereit, mich an die Betriebszeiten meines Unternehmens anzupassen?
- Verfüge ich über genaue Kenntnisse der Arbeitsanforderungen und -bedingungen?

3. Voraussetzungen für die Teilbarkeit von Tätigkeiten

- Führt der Arbeitnehmer Tätigkeiten durch, die kurzzyklisch und in sich abgeschlossen sind und keine langen Anlaufzeiten erfordern?
- Handelt es sich um Tätigkeiten, die funktional teilbar sind und deren Qualität durch den Personalwechsel nicht leidet?
- Entstehen bei einem Personalwechsel keine Informationsverluste?
- Bestehen bei der Tätigkeit keine Führungs- und Entscheidungsaufgaben, dafür aber eine Kontroll- und Aufsichtsfunktion?
- Bestehen bei der Tätigkeit keine Termineinbindungen?

Pflegezeitgesetz und Sozialversicherungsrecht

Zusammenfassung von „Pflegezeit und Sozialversicherungsrecht“ von Horst Marburger, original erschienen in: *Die Beiträge zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung*, herausgegeben von Verlag Meuer, Schwabach 2008, Heft 8, 449–456.

Arbeitnehmer, die nahe Angehörige pflegen, können sich kurzfristig und ggf. auch für bis zu sechs Monate von der Arbeit freistellen lassen. Welche Auswirkungen ergeben sich dadurch für eine bestehende Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung?

Jeder Arbeitnehmer hat seit dem 1.7.2008 Anspruch auf bis zu 10 Arbeitstage Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn dies zur Pflege eines nahen Angehörigen erforderlich ist. Zahlt der Arbeitgeber in dieser Zeit das Arbeitsentgelt weiter – wozu er aber gesetzlich nicht verpflichtet ist –, ergeben sich keine Auswirkungen auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Aber auch ohne Entgeltzahlung bleibt das Beschäftigungsverhältnis für die Zeit der Unterbrechung erhalten.

Bei einer längeren Freistellung (Pflegezeit) bleibt das Beschäftigungsverhältnis zunächst für einen Monat erhalten. Die Pflegezeit kann auch in Form einer teilweisen Freistellung von der Arbeit genommen werden; solange das Monatsentgelt über 400 EUR liegt, bleibt es bei der Sozialversicherungspflicht, wenngleich der Anspruch auf etwaige Geldleistungen geringer wird. Der Verfasser schildert, wie eine Kranken- und Pflegeversicherung bei geringerem oder weggefallenem Arbeitsentgelt aufrechterhalten werden kann und welche Zuschüsse beansprucht werden können.

Auch in der Rentenversicherung gibt es – je nach Fallgestaltung – Möglichkeiten, versichert zu bleiben. In der Arbeitslosenversicherung sind Personen in der Zeit, in der sie eine Pflegezeit in Anspruch

nehmen und eine pflegebedürftige Person pflegen, versicherungspflichtig.

Bewertung:

Kompakte Information zur aktuellen Neuregelung.

Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern?

Zusammenfassung von „Ein Fall für Compliance-Vergütung von Betriebsratsmitgliedern“ von RA Dr. Alexander Wolff, FA ArbR, LL.M., original erschienen in: *AuA 2008 Heft 9*, 534–535.

Der Autor zeigt anhand von Entscheidungen aus der Rechtsprechung auf, wo die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat endet und die unzulässige Begünstigung beginnt. Erläutert werden sowohl Fragen zur Vergütung und Beförderung als auch zur Erstattung von Auslagen und Aufwendungen, z.B. Reisen und Dienst-Pkws.

Dem Gesetz nach sei das Betriebsratsamt ein Ehrenamt und § 78 S. 2 BetrVG verbiete ausdrücklich, dass Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit begünstigt werden. Zudem stehe die Begünstigung unter Strafanandrohung (§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Trotzdem müsse das Unternehmen sicherstellen, dass das BR-Mitglied einen beruflichen Werdegang nehmen sowie eine Vergütung erhalten kann, die einem Arbeitnehmer, der kein BR-Mitglied ist, entspricht. Vergleichsmaßstab seien Mitarbeiter, die im Zeitpunkt der Übernahme des Amtes eine vergleichbare

Tätigkeit wie das BR-Mitglied ausgeübt haben. Der Autor rät in diesem Zusammenhang zu größtmöglicher Transparenz hinsichtlich der Entscheidungen in Bezug auf Beförderungen und Vergütung von Arbeitnehmern. Wenn ein Arbeitnehmer infolge der Amtsübernahme nicht befördert werde, so könne er die Bezahlung der auf der Beförderungsstelle gezahlten Vergütung verlangen (BAG, Urteil vom 17.8.2005, Az.: 7 AZR 528/04).

Ein sensibles Thema sei auch die Erstattung von Reise- und Verpflegungskosten. Luxuriöse Hotels oder ungerechtfertigte Begleitprogramme dürfen nicht erstattet werden, so Wolff. Das BAG verbiete sogar die Unterbringung in Tagungshotels, sofern nicht besondere Umstände für eine derartige Unterbringung sprechen (BAG, Urteil vom 28.3.2007, Az.: 7 ABR 33/06). Der pauschale Ersatz regelmäßig wiederkehrender Auslagen und Aufwendungen sei jedoch zulässig, sofern die Pauschale den tatsächlichen Kosten entspricht. Der Autor rät, dass die tatsächliche Höhe der Auslagen und Aufwendungen entsprechend dokumentiert werden sollte. Keine unzulässige Begünstigung stelle die private Nutzung eines Dienstwagens dar, jedoch wäre es unzulässig, den Pkw aufgrund der Betriebsrats Tätigkeit zur Verfügung zu stellen.

Bewertung:

Praxisnaher Aufsatz, der sowohl für Juristen als auch Betriebsräte und Arbeitgeber wichtige Informationen zum Thema bereithält.

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,
sigrun.knoche@lexisnexis.de,
p.jeschke@vm-service.info

Druck: Druck- und Verlagshaus FROMM,
Breiter Gang 10-16, 49074 Osnabrück

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)



Dr. Thea Stäudel

Handlungskompetenz für Auszubildende – Band I

1. Auflage 2008, 136 Seiten
20,00 EUR
ISBN: 978-3-89967-464-4
Papst Science Publishers, Lengerich

Die Anforderungen an Fachkräfte im gewerblich-technischen Bereich steigen – wie deshalb bereits die Auszubildenden fit für die hohen Ansprüche gemacht werden können, stellt dieses aktuelle Buch dar.

Mit einer professionellen Personalentwicklung können bei Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich die Schlüsselkompetenzen frühzeitig gefördert werden. Voraussetzung ist, Stärken und Schwächen der jungen Mitarbeiter in Methodenkompetenzen wie den Selbst- und Sozialkompetenzen zu erkennen. Die Untersuchung von Professor Dr. Thea Stäudel, Hochschule Harz, benennt die aktuellen Anforderungen, die an die Lehrlinge gestellt werden, und erläutert die daraus resultierenden Maßnahmen zur Personalentwicklung.

Ein zweiter Band ergänzt das Werk durch ein speziell für Auszubildende im gewerblich-technischen Bereich entwickeltes Training.

Insgesamt stellt das Werk durch die aufgezeigten Maßnahmen eine hilfreiche Handlungsanleitung dazu dar, wie die Schlüsselkompetenzen des Nachwuchses gezielt verbessert werden können.



Anja Mengel

Erfolgs- und leistungsorientierte Vergütung

5. Auflage 2008, 214 Seiten
29,80 EUR
ISBN: 978-3-503-10664-6
Erich Schmidt Verlag

Erfolgs- und leistungsorientierte Vergütungselemente gewinnen in Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Variable Vergütungen sind jedoch gesetzlich nicht konkret geregelt, sondern werden stark durch die Rechtsprechung geprägt.

Die Autorin liefert mit der erweiterten Auflage eine komplette Darstellung sämtlicher arbeitsrechtlicher Sonderleistungen.

Sie gibt einen umfassenden Überblick über

- die unterschiedlichen Vergütungstypen: u.a. Gratifikation, Bonus und Provision, aber auch über Mitarbeiteraktien und Aktienoptionen,
- die Rechtsgrundlagen der Vereinbarung wie Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag,
- die Grenzen der Vertragsgestaltung, z.B. durch den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, Änderungsvorbehalte oder Betriebsstreuklauseln,
- sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte.

Das Buch erleichtert dem Praktiker den Zugang zu dieser komplexen Spezialmaterie, ist aber auch für Experten geeignet.



Bernd Blitzer

Fehlzeiten als Chance

5. Auflage 2008, 95 Seiten
21,80 EUR
ISBN-13: 978-3-8169-2816-4
Expert-Verlag

Fehlzeiten sind für Unternehmen ebenso wie sinkende Leistungsbereitschaft, Fluktuation, Qualitätsverluste oder ein schlechtes Betriebsklima ein wichtiges Signal. Es gilt, dieses Signal wahr- und ernstzunehmen, um es als Einstieg in einen tiefgreifenden Veränderungsprozess zu nutzen, der dem Unternehmen zugute kommt.

Das Buch stellt erprobte und erfolgreiche Instrumente vor, mit denen Fehlzeitenraten in Unternehmen z.T. mehr als halbiert werden konnten – auf eine konstruktive und behutsame Art, mit der sogar und gerade auch das Betriebsklima jeweils deutlich verbessert und das gegenseitige Vertrauen der Führungskräfte und Mitarbeiterschaft gestärkt wurde.

Der Autor erläutert dazu zunächst Grundsätzliches zum Krankenstand und zur Bedeutung von Fehlzeiten. Anschließend verdeutlicht er eine neue Sichtweise von Fehlzeiten – nämlich, Fehlzeiten als Einstieg in konkrete Maßnahmen zu verstehen. Im Folgenden werden dann verschiedene Instrumente und Maßnahmen zum Abbau von Fehlzeiten vorgestellt und explizit auf die Erfolgsfaktoren für Fehlzeitenprojekte hingewiesen.

Ein praxisorientierter Leitfaden für das betriebliche Gesundheitsmanagement – für Personaler wie auch Betriebsräte.

Entfernung einer Abmahnung

Frage: Wegen mehrerer Verstöße gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten haben wir gegenüber einem Mitarbeiter eine Abmahnung ausgesprochen. Dieser hat der Abmahnung jedoch widersprochen, wodurch es zu einigen Personalgesprächen gekommen ist. Im Ergebnis haben wir eine der Rügen, die Gegenstand der ausgesprochenen Abmahnung war, zurückgenommen. Jetzt verlangt der Mitarbeiter, die gesamte Abmahnung vollständig aus seiner Personalakten zu entfernen. Müssen wir dem nachkommen?

Antwort: Abmahnungen müssen so eindeutig formuliert sein, dass der Arbeitnehmer genau erkennen kann, was ihm vorgeworfen wird. Aus diesem Grunde ist es empfehlenswert, für jedes gerügte Fehlverhalten eine gesonderte Abmahnung auszusprechen.

Der Arbeitgeber muss nämlich sicherstellen, dass sämtliche Tatsachenbehauptungen in einer Abmahnung auch zutreffen. Werden in einer Abmahnung mehrere Pflichtverstöße gerügt, von denen sich nur einer als unzutreffend erweist, ist nach der Rechtsprechung üblicherweise die gesamte Abmahnung hinfällig. Der Arbeitgeber ist dann aus Gründen seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen (LAG Rheinland-Pfalz 2.7.2008 – 7 Sa 68/08).

Bonus nach Kündigung

Frage: Wir haben zur Mitte des letzten Jahres allen Mitarbeitern unseres Hauses einen Bonus ausgezahlt, obwohl wir dazu nach den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter nicht verpflichtet gewesen wären.

Ein Mitarbeiter, der im letzten Jahr bei uns beschäftigt war und danach selbst gekündigt hat, verlangt nun ebenfalls die Zahlung eines Bonus. Wir sehen dazu jedoch keinen Anlass, weil das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht.

Antwort: Wer Anspruch auf eine Sonderzahlung oder einen Bonus hat, ist eine Frage des Einzelfalls.

Sofern nicht schon der Arbeitsvertrag eine Zahlungsverpflichtung enthält, können in einer Betriebsvereinbarung die Voraussetzungen für die Auszahlung eines Bonus sowie der Kreis der Begünstigten festgelegt werden.

Wenn auch das nicht der Fall ist und der Arbeitgeber eine freiwillige Leistung erbringt, kann er die Verteilungskriterien zwar bestimmen, aber er darf auch niemanden aus der Belegschaft willkürlich von der Sonderzahlung ausnehmen. Zudem muss er deutlich machen, ob die Bonuszahlung eine Gewinnbeteiligung ist oder ob eher die Betriebstreue honoriert werden soll und ob die Zahlung an den Bestand des Arbeitsverhältnisses geknüpft ist.

Stellte der Bonus keinen Gehaltsbestandteil dar, sondern steht das Treueelement im Vordergrund, haben ausgeschiedene Mitarbeiter nach einer Eigenkündigung keinen Anspruch auf eine Sonderzahlung (LAG Rheinland-Pfalz 24.4.2008 – 11 Sa 87/08).

Internet für den Betriebsrat

Frage: In unserem Unternehmen sind fast alle Arbeitsplätze mit einem PC und einem Internetzugang ausgerüstet. Auch der Betriebsrat in unserem Unternehmen verfügt über eine vollständige EDV-Ausstattung.

Die Mitarbeitervertretung behauptet nun, zur Erledigung ihrer Aufgaben reiche ein PC allein nicht aus, und verlangt von uns die Einrichtung eines Internetzugangs. Für uns ist nicht ersichtlich, weshalb der Be-

triebsrat auf dieses Medium angewiesen sein soll. Deshalb fragen wir uns, ob wir diesem Wunsch nachkommen müssen.

Antwort: Jeder Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die erforderlichen Arbeitsmittel einschließlich der benötigten Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen, so bestimmt es § 40 Abs. 2 BetrVG. Wie diese Vorgabe in der Praxis auszulegen ist, ist umstritten und beschäftigt regelmäßig die Arbeitsgerichte.

Grundsätzlich muss der Betriebsrat darlegen, weshalb er die beantragten Kommunikationsmittel für seine Arbeit benötigt. Dazu kann er sich nicht bloß darauf berufen, dass die Geschäftsleitung oder die Personalabteilung des Arbeitgebers auch über einen Internetzugang verfügt. Genauso ist ein allgemeiner Hinweis auf den technischen Fortschritt nach Ansicht des BAG nicht ausreichend. Vielmehr müsse der Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Verhältnisse und der eigenen Aufgaben die Notwendigkeit eines Internetzugangs darlegen (BAG 23.8.2006 – 7 ABR 55/05).

Unter Hinweis auf die immer weiter verbreitete Nutzung des Internets hat allerdings das LAG Berlin-Brandenburg kürzlich entschieden, dass ein Betriebsrat das Internet nutzen dürfe, wenn die Freischaltung für den Arbeitgeber weder mit größerem Aufwand noch Kosten verbunden sei, selbst wenn eine Informationsbeschaffung auch anders organisiert werden könne. Das Internet sei nämlich eine allgemeine Informationsquelle, auf die deshalb auch ein Betriebsrat zugreifen dürfe (LAG Berlin-Brandenburg 9.7.2008 – 17 TaBV 607708). Es wird jedoch abzuwarten bleiben, ob das BAG sich dieser Auffassung anschließt.



Ihre Fragen zu diesen und anderen Themen beantwortet Ihnen
Dirk Lenzing, RA – Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht
Rechtsanwälte Frönd, Nieß, Lenzing, Leiers
(Münster)
Wenden Sie sich an: office@ius-flash.de

Change Management: Die Führungskräfte sind gefordert

Change Management ist in vieler Munde und gelingt, wenn die Herausforderung von den Führungskräften angenommen wird, der Aufbau des Führungskräftenachwuchses nicht zu kurz kommt und die Mitarbeiter auf die Veränderungsreise mitgenommen werden, wie das Trendbarometer 2008 des Consulting-Unternehmens McKinsey zeigt.

An Veränderungsprozessen geht kein Weg mehr vorbei: „Die Märkte ändern sich, daher müssen sich auch die Verhaltensweisen im Unternehmen verändern“, lautet eine Kernaussage des Trendbarometers, veröffentlicht in dem Unternehmensmagazin „akzente“.

Die Herausforderung, den Wandel zu gestalten, ist von den Führungskräften zu schultern, macht außerdem Ralph Heck, McKinsey-Director, deutlich: „Erfolgreicher Wandel hat vor allem mit Führung zu tun“.

Vier Aufgaben müsse das Management erfüllen, wenn sich Verhalten und Einstellung im Unternehmen verändern sollen. Dies seien:

- Klarheit schaffen,
- Vorbilder einsetzen und Veränderungen vorleben,
- Hilfe beim Erlernen der erforderlichen Fähigkeiten anbieten sowie
- unterstützende Mechanismen und Prozesse etablieren.

@ Für das Trendbarometer 2008 sind rund einhundert Manager aus Industrie- und Handelsunternehmen befragt worden. Die Ergebnisse stehen als PDF-Datei unter http://www.mckinsey.de/downloads/publikation/akzente/2008/akzente_0801_08_15.pdf zum Download bereit.

Büroarbeiter werden immer älter – Tipps zur Gestaltung für die Arbeitsplätze

Auch Büroarbeitsplätze sollten so gestaltet sein, dass sich ältere Mitarbeiter am Schreibtisch wohlfühlen und motiviert an die Arbeit gehen. Hierzu hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) einen eigenen Ratgeber entwickelt.

Büroarbeitsplätze sollen altersgerecht und individuell eingerichtet sein – auch für ältere Mitarbeiter, gerade mit Blick auf das steigende Rentenalter. Je besser die Abstimmung auf den einzelnen Mitarbeiter ist, desto besser kann dieser seine persönlichen Stärken einbringen, und das Unternehmen profitiert entsprechend mehr von seiner Urteilsfähigkeit, Sorgfalt, Motivation, Verantwortung, komplexe Problemlösung und Risikoeinschätzung.

Die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes wird weitgehend durch die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften und DIN-Normen festgelegt. Die Broschüre der BAUA weist aber darauf hin, dass auch andere Faktoren eine Rolle spielen, zum Beispiel psychische und physische Anforderungen der Arbeit, der Gesundheitszustand und die Leistungsreserven des jeweiligen Mitarbeiters. Diese bilden den Arbeitsfähigkeitsindex (Work Ability Index – WAI). Auf Basis dieser Maßzahl können in einer individuellen Beratung mittelbare Arbeitsziele festgelegt und der Weg dorthin gestaltet werden.

@ Die Broschüre geht außerdem auf Arbeitsorganisation und -gestaltung, Sicherheit und Gesundheit, Age-Management im Betrieb und lebenslanges Lernen ein. Die Broschüre „Grau in grau?“ ist kostenlos als PDF-Dokument erhältlich unter http://www.baua.de/nn_21604/de/Publikationen/Broschueren/A46,xv=vt.pdf

Möglichkeiten und Grenzen der modernen Arbeitszeitgestaltung

Arbeitnehmer können ihre Arbeitszeiten meistgehend selbst bestimmen, selbst wenn die Arbeitsdauer vertraglich oft auf acht Stunden festgelegt ist. Die freie Zeitgestaltung, aber auch die Möglichkeit, rund um die Uhr zu arbeiten, birgt jedoch einige gesundheitliche Gefahren.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat eine neue Broschüre „Positive Gestaltungsbeispiele der softwaregestützten Arbeitszeitgestaltung“ herausgebracht, die sich mit dem allmählichen Wegfall der klassischen Arbeitszeitmodelle beschäftigt. Denn Arbeitszeitsysteme, die den individuellen Anforderungen der Arbeitnehmer entsprechen und flexibel sind bzw. ständig wechseln, können auch belastend wirken – oder sogar krank machen. Zudem gibt das Arbeitszeitgesetz rechtliche Grenzen vor. Die Personalplanung muss daher sowohl die rechtlichen Vorgaben als auch die Gesundheit der Mitarbeiter berücksichtigen – eine nicht einfache Gratwanderung.

Die Broschüre der BAUA stellt anhand von Beispielen günstig gestaltete Arbeitszeitsysteme in Betrieben verschiedener Branchen vor. Dabei werden Lösungen für verschiedene Schichtmodelle, variablen Personalbedarf sowie flexible Arbeitszeiten gezeigt, die als Modelle für Betriebe dienen können. In Übersichten werden die Vor- und Nachteile des jeweiligen Systems benannt.

@ Die Broschüre „Positive Gestaltungsbeispiele der softwaregestützten Arbeitszeitgestaltung“ können Sie unter http://www.baua.de/nn_21604/de/Publikationen/Broschueren/A9,xv=vt.pdf herunterladen.

Mehr Nachtarbeit, mehr Schichtarbeit und längere Wochenarbeitszeiten

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter steigt: zwischen 2002 bis 2007 um rund 40 Minuten. Auch das Arbeiten nachts und in Schichten hat zugenommen – mit den entsprechenden gesundheitlichen Belastungen, wie eine aktuelle Analyse des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zeigt.

Die Daten zur Arbeitszeitentwicklung zeigen, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Jahr 2007 bei 40,3 Stunden lag. Beinahe jeder Dritte arbeitete mindestens 42 Stunden. Mit Blick auf die demografische Entwicklung plädieren die Forscher dafür, den Trend zu längeren Arbeitszeiten zu stoppen. Sollte er sich fortsetzen, „werden sich die Bedingungen für einen längeren Verbleib im Berufsleben verschlechtern“, kommentiert Dr. Hartmut Seifert, Leiter des WSI, seine Auswertung.

Außerdem sollten Nacht- und Schichtarbeit nicht mit Geldzuschlägen ausgeglichen werden, sondern mit einem „zügigen Freizeitausgleich“. Denn lange Arbeitszeiten wirken sich für Dr. Hartmut Seifert nicht nur auf die gesamte Lebensarbeitszeit aus. Er verweist darauf, dass sich auch die Weiterbildungsmöglichkeiten verringern: Nach einem langen Arbeitstag falle es schwer, Zeit und Energie für Weiterbildung aufzubringen.

@ Mehr über die Arbeitszeitanalyse finden Sie unter http://www.boeckler.de/320_91977.html.

Ist Ihr Unternehmen beim betrieblichen Gesundheitsmanagement fit?

Einen kostenlosen interaktiven Selbsttest zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) stellt die SUVA – die größte Trägerin der Unfall-Pflichtversicherung

in der Schweiz – auf ihrer Internetseite zur Verfügung. Er soll zeigen, wie das jeweilige Unternehmen in Sachen BGM aufgestellt ist, und gibt Anhaltspunkte, wo Handlungsbedarf besteht.

Wer diesen Test durchführen will, gibt zunächst Branche, Krankentage und Fluktuation des Unternehmens an. Es folgen 26 zum Teil sehr detaillierte Fragen zu verschiedenen Kriterien des BGM. Aus den Eingaben erfolgt eine Auswertung, die das Präventions-Potenzial des Betriebes einschätzt. Der Test dauert etwa 20 Minuten und wendet sich vor allem an die Geschäftsleitung, die Personalverantwortlichen und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

@ Kleiner Nachteil für deutsche Unternehmen: Mögliche Einsparpotenziale etc. werden nicht in Euro, sondern in Schweizer Franken ausgegeben und es wird durchgehend Bezug auf Schweizer Unternehmen genommen. Dennoch hilft der Test, eine erste Einschätzung zum Stand des BGM im eigenen Betrieb zu bekommen. Sie finden den Selbsttest im Internet unter <http://selbsttestbgm.suva.ch/pages/info.aspx?lang=de&tke=873bf664>.

Jung, schnell und oberflächlich? Studie zum Zusammenhang zwischen Lebensalter und Präzision

Junge Arbeitnehmer bearbeiten Aufgaben schnell und weniger exakt, ältere Arbeitnehmer arbeiten langsamer und genauer. Zu diesem Ergebnis kommt ein Forschungsprojekt des Instituts für Arbeitsphysiologie an der Technischen Universität Dortmund.

Die Untersuchung, an der sich insgesamt 92 Beschäftigte aus der Linienfertigung und der Instandhaltung beteiligten, ergab, dass ältere Linienarbeiter die meisten Fehler in Aufgaben machen, „die den Einsatz von Arbeitsgedächtnis und Dauerauf-

merksamkeit erfordern“. Diese Erkenntnis ist messbar, denn sie spiegelt sich laut Studie in den Hirnstromwellen wider.

Die Arbeitsphysiologen vermuten, dass Trainingsmaßnahmen den Alterungsprozess des Gehirns positiv beeinflussen könnten. Ein weiteres Forschungsprojekt soll klären, „was beim Altern im Kopf passiert“ und welche Maßnahmen „die geistige Fitness im Alter verbessern können“.

@ Mehr über das Projekt steht im Internet unter <http://idw-online.de/pages/de/news267773> zum Lesen bereit.

Burnout: Vorbeugen statt tabuisieren

Burnout schadet – den Unternehmen nicht weniger als den betroffenen Mitarbeitern. Deshalb sollte einem möglichen Burnout im Doppelpack begegnet werden: durch Prävention rund um den Arbeitsplatz und durch individuelle Vorbeugung. Wie das geht, darüber informiert ein Arbeitspapier des Rhein-Ruhr-Instituts für Sozialforschung und Politikberatung (RISP).

Unternehmen können einiges dafür tun, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund bleiben. Denn Arbeitsumfeld, Arbeitsbedingungen oder Arbeitsorganisation können – so eine Forschungsrichtung – dazu beitragen, dass die Fachkräfte unter dem Erschöpfungssyndrom leiden.

Exemplarisch für die IT-Branche behandelt das RISP-Papier das Thema Burnout ausführlich. Präventionsstrategien für Unternehmen werden vorgestellt und den Mitarbeitern werden Empfehlungen gegeben, wie sie sich selbst vor einem Burnout schützen können.

@ Das Arbeitspapier „Burnout in der IT-Branche“ steht unter http://www.risp-duisburg.de/abtpro/prolog/ap2_itg_final.pdf zum Download bereit.

Antrag auf Freistellung nach dem Pflegezeit-Gesetz

Beantragende Person:

Unmittelbarer Vorgesetzter:

Arbeitsbefreiung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (max. 10 Arbeitstage)

Ab bis Zahl der Arbeitstage:

Pflegebedürftige Person:

- Großeltern, Eltern oder Schwiegereltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder oder Enkelkinder.

Die ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen

- liegt bei
- wird nachgereicht

Pflegezeit

Pflegebedürftige Person:

- Großeltern, Eltern oder Schwiegereltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder oder Enkelkinder.

Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen erfolgt durch

- Bescheinigung der Pflegekasse oder
- Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung
- entsprechenden Nachweis der privaten Pflegepflichtversicherung

Die Freistellung soll erfolgen vom bis zum

Umfang der Freistellung:

- 100%
-% bei teilweiser Freistellung/Verteilung der Arbeitszeit:

Unterschrift Vorgesetzte/r (Ort, Datum) _____

Unterschrift Mitarbeiter/in (Ort, Datum) _____

Hier stellen wir Ihnen in Folge hilfreiche Funktionen und Tipps vor, mit denen Sie in Ihrer PersonalPraxis24 noch schneller die gewünschte Information finden.

Zielgerichtet „googlen“ ohne zweifelhafte Ergebnisse – der Webscout in Ihrer PersonalPraxis24 macht es möglich!

Sie kennen das Problem: Sie suchen im Internet nach bestimmten Informationen und werden von den Ergebnissen, die die Suchmaschine liefert, sprichwörtlich erschlagen. Nun beginnen Sie die Ergebnisse zu sichten und müssen feststellen, dass viele der vermeintlichen Treffer auf veralteten Seiten liegen, von zweifelhafter Qualität sind oder auf Internetpräsenzen liegen, die mit Werbung vollkommen überladen ist. Doch es geht auch anders.

Ihr Vorteil: Autonom suchen ohne zweifelhafte Ergebnisse

Mit dem Webscout in der Personalpraxis24 finden Sie

- + relevante Treffer
- + auf seriösen Internet-Seiten
- + ohne störende Werbe-Popups oder Anmeldemasken.

Wie funktioniert das?

Der Webscout wurde von uns mithilfe der sog. GCS-Technologie von Google™ erstellt. Das bedeutet, dass Sie wie gewohnt ein Suchfeld für Ihre Internetrecherche benutzen, allerdings nicht alle Bereiche des WWW durchsucht werden, sondern nur solche Seiten, deren Seriosität und Aktualisierungsfrequenz von uns vorher verifiziert wurde.

Mehr Zeit für andere Aufgaben

Als Ergebnis Ihrer Suche erhalten Sie so ausschließlich Treffer, die von renommierten und verlässlichen Internetseiten stammen, auf denen regelmäßig und seriös über Personal-Themen berichtet wird. Halbseidene oder kostenpflichtige Angebote werden bei der Suche im Hintergrund herausgefiltert. So bekommen Sie genauere Ergebnisse und brauchen sich vermeintliche Volltreffer, die sich später als „Mogelpackung“ herausstellen, gar nicht erst anzuschauen. Sie gewinnen mehr Zeit für Ihre zahlreichen anderen Aufgaben.

