

INFODIENST

PersonalPraxis24

Ihr Infodienst zur PersonalPraxis24.de

10/08



Liebe Leserin, lieber Leser,

fällt ein Mitarbeiter längere Zeit aus, so ist der Wiedereinstieg in den Job hinterher häufig nicht ganz unproblematisch. Ein kurzes Rückkehrgespräch sollte am Anfang stehen, auch um zu klären, ob bestimmte Umstrukturierungen des Arbeitsplatzes notwendig sind. Wie Sie am besten mit der Situation umgehen, hat unsere Fachautorin in unserem Zur-Sache-Artikel für Sie anschaulich aufbereitet.

Ein Muster zu einer möglichen Betriebsvereinbarung zu Rückkehrgesprächen finden Sie auf den letzten beiden Heftseiten.

Der Konsum von Alkohol hat direkte Auswirkungen auf die Arbeitsleistung – doch in vielen Firmen werden Alkoholprobleme nicht beachtet oder verdrängt. Natürlich und vor allem steht auch ein menschliches Problem dahinter. Wie Sie solche Probleme rechtzeitig erkennen, wie Sie akut reagieren und langfristig mit dem Thema im Unternehmen umgehen sollten, erfahren Sie in unserem Schwerpunkt-Artikel.

Eine angenehme Arbeitswoche wünscht Ihnen

Joachim Hetscher

Dr. Joachim Hetscher,
Verlagsleiter Personal & Arbeitsrecht

Rückkehrgespräche – ein selten genutztes Mittel der Personalführung

Wenn Mitarbeiter nach einer längeren oder auch kürzeren Abwesenheit wieder in das Unternehmen zurückkehren, werden sie in vielen Unternehmen zu einem Gespräch mit ihrem Vorgesetzten gebeten. Da Rückkehrgespräche aber meist nach einem Fehlen wegen Krankheit stattfinden, haften ihnen oft ein negatives Image an.

Es ist deshalb eine umso wichtigere Managementaufgabe, dem Mitarbeiter deutlich zu machen, dass es nicht darum geht, ihn im Rückkehrgespräch einzuschüchtern oder gar unter Druck zu setzen, damit er trotz Krankheit zur Arbeit kommt. Vielmehr soll das Gespräch ein Beratungs- und Hilfsangebot sein. Wenn mit Hilfe des Rückkehrgesprächs herausgefunden werden kann, ob und welche betrieblichen Faktoren den Ausfall verursacht haben, und diese daraufhin verändert werden, kann dies im Unternehmen zu einer dauerhaften Kostensenkung führen.

Außerdem sind die Gespräche eine der möglichen Maßnahmen im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Eingliederungsmanagements. § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber dazu, gesundheitliche Störungen des Arbeitnehmers sehr ernst zu nehmen und herauszufinden, wie sie überwunden werden können. Das Unternehmen ist verpflichtet, eine aktive betriebliche Wiedereingliederung vorzunehmen, sobald ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen ununterbrochen fehlt oder mehrfach im Jahr für längere Zeit erkrankt

– gleichgültig, ob ein betrieblicher Zusammenhang erkennbar ist oder nicht.

Für den Mitarbeiter ist die Teilnahme an dem Gespräch freiwillig und er kann verlangen, dass ein Vertreter des Betriebs- oder Personalrats und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung daran beteiligt wird. Für den Fall einer krankheitsbedingten Kündigung ist es allerdings für ihn nachteilig, wenn er sich der Beteiligung am betrieblichen Eingliederungsmanagement verweigert hat.

Fester und gleicher Ablauf für alle

Rückkehrgespräche sollten grundsätzlich mit allen Mitarbeitern geführt werden, die nach Krankheit, Elternzeit oder längerer Abwesenheit wegen Fortbildung oder Auswärtstätigkeit in das Unternehmen zurückkehren. Damit sie nicht als bedrohlich empfunden werden, sollten sie nach einem standardisierten

Inhalt

Zur Sache	
Rückkehrgespräche – ein selten genutztes Mittel der Personalführung	1
Recht	3
Schwerpunkt	
Alkohol am Arbeitsplatz	4
Fachpresse	6
Fachliteratur	7
Leserfragen	8
Service	9
Arbeitshilfe	11

Verfahren ablaufen, das ausnahmslos alle Arbeitnehmer einbezieht.

Freundliche Atmosphäre schaffen

Die erste Grundregel für ein Rückkehrgespräch ist, dass es möglichst unmittelbar nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz stattfinden und von der Grundstimmung her freundlich gestaltet werden sollte. Dazu gehören die persönliche Begrüßung und die Frage nach dem Befinden des Rückkehrers sowie ein paar Worte, die zeigen, dass die Person als Teil des Ganzen vermisst wurde. Als weitere Grundregel muss beachtet werden, dass diese Fragen nicht die Grenze zur geschützten Privatsphäre des Arbeitnehmers überschreiten dürfen – es muss jeder Anschein vermieden werden, als ob man ihn nach privaten Angelegenheiten ausfragen und dies womöglich zu gegebener Zeit gegen ihn verwenden wolle. Nicht zulässig sind ferner Fragen nach einer Schwangerschaft, weil diese als geschlechtsspezifische Diskriminierung gewertet werden, sowie nach Krankheiten, die längst ausgeheilt sind oder nichts mit der Einsatzfähigkeit am Arbeitsplatz zu tun haben. Selbstverständlich sollte das Gespräch in einer von Telefonaten ungestörten Atmosphäre und in einer freundlichen Umgebung stattfinden.

Ursachen erforschen

Ziel des Rückkehrgesprächs ist, herauszufinden, ob alle oder einige Ursachen der Krankheit im Arbeitsumfeld begründet liegen und wie dieses verbessert werden müsste. Damit kommt der Arbeitgeber zugleich seiner Fürsorgepflicht dem Arbeitnehmer gegenüber nach. Gleichzeitig wird überprüft, ob der Mitarbeiter seine frühere Tätigkeit wieder in vollem Umfang aufnehmen kann oder ob gesundheitliche Einschränkungen bestehen, die eine Veränderung der Tätigkeit oder sogar eine Versetzung notwendig machen. Die wichtigsten Erkenntnisse des Gesprächs und die Vereinbarungen, die

zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess beziehungsweise zu erforderlichen Veränderungen getroffen werden, sollten in einer Integrationsvereinbarung protokolliert und beiden Seiten übergeben werden. Diese Gesprächsprotokolle unterliegen natürlich dem Datenschutz und sind streng vertraulich.

Mehrstufiges Verfahren

In der Regel werden die Rückkehrgespräche als mehrstufiges Verfahren gestaltet. Faktisch bedeutet das, dass sich mit jeder Stufe der Ton verschärft und der Druck auf den Arbeitnehmer stärker wird. Da insbesondere chronisch Kranke dadurch stark belastet werden und ihre Krankheit sich womöglich verschlechtert, erfordert dieses Verfahren Einfühlungsvermögen und Fingerspitzengefühl.

Das erste Gespräch dient nach jeder Erkrankung oder Abwesenheit dazu, den Mitarbeiter zu motivieren und ihm zu zeigen, dass man sich über seine Rückkehr freut und ihn wieder in das Team eingliedern will, eventuell mit zusätzlichen Hilfestellungen von Seiten des Unternehmens. Dieses eher informelle Mitarbeitergespräch erfolgt daher ohne feste Regeln und unter vier Augen.

Wenn ein Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Mal krankheitsbedingt fehlt – wobei Rehabilitationsmaßnahmen („Kuren“) und Unfälle nicht gerechnet werden –, findet ein weiteres Rückkehrgespräch statt, zu dem der Beschäftigte ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen kann. Dieses Gespräch wird wie auch die evtl. folgenden stärker formalisiert durchgeführt, die Durchführungsregeln müssen in einer Betriebsvereinbarung (vgl. S. 11) festgelegt werden. Ziel ist es, intensiv nach betriebsbedingten Krankheitsursachen zu forschen. Gleichzeitig soll aber auch dem Arbeitnehmer signalisiert werden, dass sein häufiges Fehlen seine Kollegen belastet, die seine Arbeit mit übernehmen müssen, und man von ihm kon-

krete Angaben darüber erwartet, wie die zukünftige Entwicklung seiner Meinung nach aussehen wird.

Wechsel zum Personalgespräch

Wenn der Mitarbeiter sich innerhalb der nächsten drei Monate wieder krank meldet, findet nach seiner Rückkehr ein Personalgespräch statt, zu dem auch der nächsthöhere Vorgesetzte und der Betriebsarzt hinzugezogen werden. Es soll dem Arbeitnehmer eine letzte Chance geben, etwas gegen sein häufiges Fehlen zu tun. Dabei sollten weitere Maßnahmen vereinbart werden, wie der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass sie keine gesundheitliche Belastung darstellen.

Die letzte Stufe stellt das Fehlzeitengespräch dar. Hierfür wird ein Vertreter der Personalabteilung hinzugezogen, um deutlich zu machen, dass die Möglichkeit einer krankheitsbedingten Kündigung besteht. Dies sollte dem Arbeitnehmer auch offiziell mitgeteilt werden als letzte Chance, Konsequenzen daraus zu ziehen. Auch dies wird in einem Protokoll schriftlich festgehalten – verbunden mit Angeboten, wie eine solche Kündigung verhindert werden kann.

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zum betrieblichen Eingliederungsmanagement ist es für eine krankheitsbedingte Kündigung zwingende Voraussetzung, dass neben dem Gespräch mindestens eine weitere zweckdienliche Maßnahme zur Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeiter stattgefunden hat und dokumentiert wurde – sonst wird eine krankheitsbedingte Kündigung als unverhältnismäßig und sozial nicht gerechtfertigt angesehen. Nur ein Rückkehrgespräch zu führen, genügt den gesetzlichen Anforderungen an das betriebliche Eingliederungsmanagement in keinem Fall.

*Susanne Görsdorf-Kegel,
Journalistin, Hamburg*

Kündigungsschutz in Kleinbetrieben

In Kleinbetrieben mit bis zu zehn Mitarbeitern sind bei ordentlichen Kündigungen keine sozialen Rechtfertigungsgründe erforderlich. Im Zweifelsfall müssen Arbeitnehmer belegen, dass ein Unternehmen diese Mitarbeitergrenze überschreitet.

Ein Arbeitnehmer hatte sich mit der Begründung gegen die ihm ausgesprochene Kündigung gewandt, dass der kündigende Betrieb 14 – also mehr als zehn – Mitarbeiter habe und deshalb das Kündigungsschutzgesetz angewendet werden müsse. Seine Kündigung sei mangels sozialer Rechtfertigungsgründe unwirksam.

Das Unternehmen machte geltend, es seien nur zehn Mitarbeiter beschäftigt, so dass das Gesetz nicht anzuwenden sei.

In letzter Instanz entschieden die Richter zugunsten des Unternehmens: die Beweislast für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes liege beim Arbeitnehmer. Zum Beweisantritt genüge zwar, dass dieser die ihm bekannten Anhaltspunkte dafür vortrage, dass kein Kleinbetrieb vorliegt. Der Arbeitgeber müsse daraufhin vollständig Auskunft zur Beschäftigtenzahl geben. Bleibe jedoch wie im hier entschiedenen Fall auch nach Beweiserhebung unklar, ob die für den Kündigungsschutz erforderliche Beschäftigtenzahl erreicht ist oder nicht, geht dieser Zweifel zulasten des Arbeitnehmers.

§ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.6.2008 – 2 AZR 264/07

Internetzugang für Betriebsrat

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat nach § 40 Abs. 2 BetrVG in erforderlichem Umfang Informations- und Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehört auch der Zugang zum Internet.

Das Internet stellt eine allgemein genutzte, umfassende Informationsquelle dar, die der Betriebsrat zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben regelmäßig benötigt. Ist die Einrichtung des Internetzugangs ohne weiteres möglich (Freischalten des Personalcomputers des Betriebsrats) und führt die Nutzung nicht zu besonderen Kosten, kann der Arbeitgeber den Internetzugang nicht verwehren.

Mit dieser Begründung wurde dem Antrag eines Betriebsrats stattgegeben, ihm durch Freischalten des PCs Zugang zum Internet zu gewähren. Das Gericht hat dabei für unerheblich gehalten, ob der Betriebsrat Informationen aus dem Internet für gerade anstehende Fragestellungen benötige. Auch sei nicht entscheidend, ob der Betriebsrat die Informationen auch auf anderem Weg erhalten könne und auf welche Weise der Arbeitgeber das Internet nutze.

Hinweis: Da das BAG in seinem Beschluss vom 23. August 2006 – 7 ABR 55/05 – teilweise andere Maßstäbe für die Internetnutzung durch den Betriebsrat aufgestellt hat, wurde die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

§ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 9.7.2008 – 17 TaBV 607/08

Keine fristlose Kündigung bei Urkundenfälschung

Auch bei einem Fall von Urkundenfälschung ist nicht in jedem Fall eine außerordentliche Kündigung angemessen.

Dem langjährig beschäftigten Personalleiter eines Unternehmens wurde von seinem Arbeitgeber fristlos gekündigt, weil er im Nachhinein einen vom Geschäftsführer unterzeichneten Arbeitsvertrag noch einmal unbefugt abgeändert hatte. Er gewann die Kündigungsschutzklage u. a. deshalb, weil er ohne Eigennutz ge-

handelt und den Fehler sofort zugegeben hatte. Auch die langjährige, beanstandungsfreie Tätigkeit sprach für ihn.

Dem Vorbringen des Arbeitgebers, „sein“ Vertrauen in die Integrität des Klägers sei unwiederbringlich zerstört, ist das Gericht nicht gefolgt. Es machte in seinem Urteil deutlich, dass bei der Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist, ein objektiver Maßstab anzulegen ist, und nicht ausschließlich auf den subjektiven Standpunkt des Kündigungsberechtigten abzustellen sei.

§ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.7.2008 – 10 Sa 138/08

Entschädigungsanspruch wegen Altersdiskriminierung

Ein Entschädigungsanspruch nach dem AGG setzt die Ernsthaftigkeit einer Bewerbung voraus.

Die Klägerin hatte ein Unternehmen auf Zahlung einer Entschädigung nach dem AGG verklagt. Hintergrund war eine Stellenausschreibung, auf die sich die 41-jährige Klägerin vergeblich beworben hatte – diese sei altersdiskriminierenden Inhalts gewesen, weil dort eine Altersgrenze von 35 Jahren für potentielle Bewerberinnen und Bewerber genannt worden sei.

Die Klägerin unterlag erst vor dem Landesarbeitsgericht. Die Richter führten aus, dass die Klägerin trotz erteilter gerichtlicher Auflage nichts dazu vorgebracht habe, auf welche weiteren Stellen sie sich beworben habe. Sie gingen daher davon aus, dass die Klägerin sich nur auf die hier streitige Stelle beworben habe und es deshalb an der Ernsthaftigkeit der Bewerbung fehle. Darum scheidet ein Entschädigungsanspruch aus.

§ Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 26.6.2008 – 15 Sa 63/08

Alkohol am Arbeitsplatz

Das Thema „Alkohol am Arbeitsplatz“ darf nicht unterschätzt werden, denn die Alkoholsucht wirkt sich direkt auf die Leistungsfähigkeit des Beschäftigten aus. Die Anzeichen werden allerdings von allen Beteiligten gern verdrängt. So reagieren Vorgesetzte oft erst, wenn es schon (fast) zu spät ist. Diese Handlungsweise ist nicht nur nachlässig, sondern für das Unternehmen teuer oder sogar gefährlich.

Fakten und Auswirkungen

- Ca. 20 Prozent aller Arbeitsunfälle geschehen unter Alkoholeinfluss.
- Alkoholranke sind rund dreimal so häufig arbeitsunfähig wie gesunde Mitarbeiter.
- Die Fehlzeiten Alkoholkranker sind etwa 16-mal so hoch wie bei gesunden Arbeitnehmern.

Allein diese wirtschaftlichen Auswirkungen sollten für jedes Unternehmen Grund genug sein, das Thema ernst zu nehmen. Hinzu kommt die rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, Beschäftigte, die infolge des Genusses von Alkohol oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich und andere auszuführen, nicht arbeiten zu lassen. Dies ergibt sich sowohl aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (für den Alkoholkranken genauso wie für die anderen Mitarbeiter) als auch z.B. aus den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften.

Zu unterscheiden ist zwischen dem Alkoholkonsum in der Freizeit und jenem während der Arbeit oder mit Auswirkung auf die Arbeit. Trinkt ein Arbeitnehmer in seiner Freizeit Alkohol, geht das seinen Arbeitgeber grundsätzlich nichts an. Eine Ausnahme besteht nur, wenn durch den (übermäßigen) Alkoholgenuß die Arbeitsfähigkeit eingeschränkt ist oder noch während der Arbeitszeit ein erhöhter Alkoholspiegel im Blut besteht, z.B. am Montagmorgen.

Wie erkennt man Alkoholmissbrauch?

Ein sicheres Erkennungsmerkmal für (übermäßigen) Alkoholgenuß gibt es im Grunde nicht, außer ggf. dem Geruch nach Alkohol („Fahne“) – wohl aber eine Reihe von Indizien. Die Schwierigkeit dabei ist, dass Gewohnheitstrinker trotz erheblichen Alkoholspiegels unter Umständen gar keine offen erkennbaren Ausfallerscheinungen zeigen.

Typische Erkennungsmerkmale können sein:

- Verwirrtheit,
- Fehlerhäufung,
- Einschlafen am Arbeitsplatz,
- Verhaltensänderungen,
- vermehrte kurzfristige Fehlzeiten,
- zitternde Hände,
- Halluzinationen,
- schwankender Gang,
- häufiges nicht aufgabenbedingtes Verlassen des Arbeitsplatzes,
- häufiges Fehlen am Wochenanfang,
- ohne Ankündigung werden häufig einzelne Urlaubs- oder Gleitzeittage genommen,
- Entschuldigung von Fehlzeiten durch Dritte (Partner),
- auffallendes Trinkverhalten bei Feierlichkeiten (sehr trinkfreudig, schnelles, genussloses Trinken).

Wohlgemerkt: Jedes einzelne Merkmal für sich kann auch durchaus andere Ursachen haben. Es macht aber Sinn, Mitarbeiter mit mehreren solcher Auffälligkeiten genauer zu beobachten und ggf. anzusprechen. Wichtig ist es, dass die Vorgesetzten nicht wegsehen – leider eine häufige Reaktion aus der Unsicher-

heit heraus, wie mit alkoholkranken Mitarbeitern umzugehen ist.

Rechtliche Fragen

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit muss der Arbeitgeber das Entgelt für bis zu sechs Wochen weiterzahlen. Der Unterschied liegt darin, ob ein Arbeitnehmer alkoholkrank ist oder „nur“ Alkoholmissbrauch vorliegt. Alkoholsucht ist eine Krankheit, womit eine unverschuldete Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Handelt es sich hingegen um einen gelegentlichen Alkoholmissbrauch, ist die daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich selbst verschuldet und der Arbeitgeber nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Problematisch ist aber immer der Nachweis.

Abmahnung

Eine Abmahnung wegen Minderleistung oder Nichterfüllung des Arbeitsvertrages ist bei alkoholbedingten Ausfällen möglich und – zur Beweissicherung – auch angezeigt. Hat der Arbeitgeber den Alkoholkonsum über längere Zeit stillschweigend geduldet, kann er später nur schwer deshalb die Kündigung aussprechen.

Kündigung

Eine Kündigung wegen – wiederholten – Alkoholmissbrauchs ist grundsätzlich möglich. In der Regel muss allerdings eine Abmahnung ausgesprochen worden sein. Besteht eine Alkoholkrankheit, ist eine Kündigung wegen Krankheit denkbar. Das setzt allerdings voraus, dass die Weiterbeschäftigung die betrieblichen Interessen unzumutbar beeinträchtigt. Zudem muss eine negative Zukunftsprognose vorliegen, was bei einem Alkoholkranken voraussetzt, dass er eine angeratene und angebotene Entziehungskur abgelehnt hat.

Alkohol- oder Drogentest

Auch bei begründetem Verdacht können Sie gegen den Willen des Mitarbeiters keinen Alkohol- oder Drogentest vornehmen (lassen).

Betriebsvereinbarung

Am besten ist es, wenn im Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Alkohol- und Drogenabhängigen besteht. Darin werden z.B. die Eskalationsstufen geregelt, also welche Maßnahmen in welcher Reihenfolge (und von wem) zu ergreifen sind.

So werden Willkür und Ungerechtigkeiten verhindert und das ganze Verfahren ist für alle Beteiligten transparent. Außerdem wird deutlich, welchen Stellenwert die Alkohol- und Drogenbekämpfung im Unternehmen hat.

Was ist bei Alkoholproblemen von Mitarbeitern zu tun?

Wichtigster Grundsatz und wichtigste Aufgabe der Führungskräfte im Zusammenhang mit Alkoholproblemen: Nicht wegsehen! Auch wenn es unangenehm ist – der Vorgesetzte muss aktiv werden und den Betroffenen ansprechen.

Alkoholsucht ist eine Krankheit und muss auch als solche behandelt werden!

Zunächst ist zu klären, ob tatsächlich eine Alkoholkrankheit vorliegt oder „nur“ Alkoholmissbrauch. Das ist ohne Mitwirkung des Betroffenen nur schwer möglich. Deshalb müssen ihm die Konsequenzen seines Fehlverhaltens nachdrücklich deutlich gemacht werden.

Liegt keine Alkoholkrankheit vor, ist ein intensives Gespräch und eine angekündigte oder ausgesprochene Abmahnung unter Umständen schon ausreichend, um künftige Entgleisungen zu verhindern.

Ist der Mitarbeiter alkoholkrank, wird die Sache schwieriger und aufwändiger. Der Vorgesetzte muss dem Betroffenen klarmachen, dass der Alkoholmissbrauch vom Unternehmen nicht geduldet wird, und die möglichen Konsequenzen aufzeigen. Gleichzeitig muss aber unbedingt ein Hilfsangebot unterbreitet werden. Ggf. können (mit dem Einverständnis des Mitarbeiters) der Betriebsarzt, die Krankenkasse oder eine Beratungsstelle hinzugezogen werden. Stimmt der Mitarbeiter einer notwendigen Entziehungskur nicht zu, kann das Arbeitsverhältnis aufgrund des krankheitsbedingten Arbeitsausfalls wegen Krankheit ggf. beendet werden.

Auf jeden Fall muss der Mitarbeiter künftig intensiv beobachtet werden. Sonst trifft den Vorgesetzten, zum Beispiel im Falle eines alkoholbedingten Unfalls, ggf. eine Mitschuld. Außerdem kann der Arbeitgeber nur so Beweise für künftige Verstöße und damit für eine eventuelle Kündigung gewinnen und sichern.

Mögliche Maßnahmen sind:

- verpflichtende An- und Abmeldung beim Verlassen des Arbeitsplatzes,
- keine Genehmigung spontaner Arbeitsbefreiung wie Urlaub, Gleit-tage,
- sorgfältige Kontrolle der Arbeitsergebnisse,
- Verpflichtung zur Vorlage eines ärztlichen Attests vom ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit an
- bei sicherheitsrelevanten Beschäftigungen ggf. Eignungsuntersuchung durch den Betriebsarzt.

Tipp:

Auch wenn alkoholbedingte Minderleistungen vorliegen, ist die Kündigung eines betroffenen Mitarbeiters nicht ohne Probleme durchführbar. Sichern Sie sich daher möglichst frühzeitig die Unterstützung eines erfah-

renen Arbeitsrechtlers, wenn Sie eine Kündigung für notwendig halten.

Jugendliche Arbeitnehmer

Bei jugendlichen Arbeitnehmern ist einerseits die Gefahr eines Alkohol- oder Drogenmissbrauchs höher als bei älteren Beschäftigten, andererseits sind sie bei richtiger Ansprache noch eher bereit, das Problem anzuerkennen und an seiner Beseitigung mitzuarbeiten. Das gilt ganz besonders bei Berufsanfängern – diese sind durch die neue Situation und Umgebung in der Regel leichter anzusprechen und zu überzeugen.

Mehrstufiges Vorgehen

Bei Verdacht auf Alkoholkrankheit bei Jugendlichen empfiehlt sich ein mehrstufiges Vorgehen, das ggf. auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden sollte. So kann einerseits verhindert werden, dass sich ein irrtümlicher Verdacht negativ auf den Mitarbeiter auswirkt, andererseits wird dem Betroffenen deutlich, dass etwas geschehen muss, wenn er seinen Arbeitsplatz nicht gefährden will.

Weitere Unterstützung finden Sie hier:

- Krankenkassen
- Betriebsarzt
- Blaues Kreuz in Deutschland e.V.
- Anonyme Alkoholiker



Jürgen Heidenreich, Reinbek

Anforderungen an die Kündigungserklärung

Zusammenfassung von „Formale Fehler vermeiden – Die Kündigungserklärung und ihre Tücken“ von RA Dr. Werner Walk, FA ArbR und RAin Beatrice Lipke, original erschienen in: AuA 2008, Heft 6, 346–348.

Die Autoren befassen sich in ihrem Aufsatz mit den formalen Erfordernissen einer Kündigungserklärung.

Die Verfasser weisen darauf hin, dass nach § 623 BGB jede Kündigung der Schriftform bedarf und im Original durch eine vertretungsberechtigte Person eigenhändig unterschrieben sein muss. Soweit ein Vertreter die Kündigung unterschreibe, müsse dies deutlich zum Ausdruck gebracht und zudem eine Generalvollmacht im Original beigelegt werden. Geschehe dies nicht, könne der Arbeitnehmer die Kündigung nach § 174 S. 1 BGB unverzüglich zurückweisen.

Des Weiteren erläutern die Autoren, dass sich aus der Kündigungserklärung der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses ergeben muss, dazu allerdings der Hinweis ausreicht, dass die Kündigung zum „nächstmöglichen Zeitpunkt“ erfolgt.

Kündigungsgründe müsse das Kündigungsschreiben grundsätzlich nicht enthalten. Bei einer außerordentlichen Kündigung und im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes müsse der Arbeitgeber die Gründe auf Verlangen des Arbeitnehmers jedoch unverzüglich mitteilen. Kommt er dieser Mitteilungspflicht nicht nach, führe dies zwar nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, könnte aber Schadenersatzansprüche nach sich ziehen.

Auch auf die Bedeutung des Zugangs der Kündigungserklärung gehen die Verfasser genau ein. Dieser spielt insbesondere für die Berechnung der Drei-Wochen-Frist für die Erhebung einer Kündigungs-

schutzklage eine Rolle. Beweispflichtig ist dabei der Arbeitgeber. Die Autoren halten die persönliche Übergabe der Kündigung gegen ein Empfangsbekennnis für die sicherste Methode. Eine weitere Möglichkeit stelle der Einwurf des Kündigungsschreibens in den Briefkasten des Mitarbeiters durch einen Boten dar. Abschließend erläutern die Autoren, weshalb von einer Übersendung der Kündigung auf dem normalen Postweg oder per Einschreiben abgesehen werden sollte.

Bewertung:

Umfassende Information zu allem, was bei der Kündigungserklärung formal zu beachten ist.

BAG zu Befristungen im öffentlichen Dienst

Zusammenfassung von „Befristungen im öffentlichen Dienst – Die Klassiker – Vertretungsbefristung und Befristung aus Haushaltsgründen“ von RA beim BGH Dr. Siegfried Mennemeyer und RAin Dr. Dagmar Keyzers, original erschienen in: NZA 2008, Heft 12, 670–674.

Die Befristung aus dem Sachgrund der Vertretung und die Befristung aus Haushaltsgründen gehören zu den häufigsten Befristungen von Arbeitsverträgen im öffentlichen Dienst.

Die Verfasser erläutern jeweils die Rechtsprechung des BAG.

Zur Vertretungsbefristung (gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG i.V.m. Nr. 1c

SR 2y BAT, § 30 TVÖD) machen die Autoren anhand der BAG-Urteile vom 15.2.2006 (Az.: 7 AZR 232/05) und vom 24.5.2006 (Az.: 7 AZR 640/05) deutlich, dass der Sachgrund der Vertretung in drei Fällen zum Tragen komme:

1. Es sei von einer Vertretung auszugehen, wenn der Vertreter die Aufgaben des Vertretenen übernehme (unmittelbare Vertretung).
2. Eine mittelbare Vertretung sei möglich, wenn die Aufgaben des zeitweise ausfallenden Arbeitnehmers nicht von dem Vertreter, sondern einem oder mehreren anderen Arbeitnehmer(n) übernommen werden.
3. Es könne ein Fall des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG auch dann eine Vertretung vorliegen, wenn dem Vertreter Aufgaben übertragen werden, die der vertretene Arbeitnehmer zu keiner Zeit ausgeübt hat. Das sei dann der Fall, wenn der Vertreter Aufgaben wahrnehme, die dem Vertretenen nach dessen Rückkehr übertragen werden könnten.

Was die Befristung aus Haushaltsgründen betrifft, grenzen die Verfasser zunächst den Befristungstatbestand des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG von den Sachgründen nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 und 3 TzBfG genau ab und stellen anschließend verschiedene Fallgestaltungen dar.

Bewertung:

Praxisgerechte Aufbereitung der häufigsten Befristungen im öffentlichen Dienst.

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@lexisnexus.de,
sigrun.knoche@lexisnexus.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)



Rainer Rehwald, Gabi Reineke,
Elisabeth Wienemann, Eva Zinke

Betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe

1. Auflage 2007, 288 Seiten
24,90 EUR
ISBN: 978-3-7663-3816-7
Bund-Verlag

Suchtkrankheiten vermindern die Produktivität im Unternehmen erheblich und schädigen das Betriebsklima – es gilt also, sich mit ihnen auseinanderzusetzen.

Das Buch vermittelt zunächst gezieltes Hintergrundwissen zu den unterschiedlichen Suchtmitteln – wie z.B. Alkohol, Nikotin und Medikamenten. Es werden aber auch Spielsucht und psychische Störungen wie Arbeitssucht und Essstörungen behandelt. Anschließend werden Vorschläge für die Implementierung betrieblicher Suchtprävention in die Unternehmenskultur aufgezeigt und Hilfen und Lösungen für gefährdete Mitarbeiter anschaulich dargestellt.

Schwerpunktmäßig werden die Fragen behandelt, wie man Suchtverhalten erkennt, welche Rahmenbedingungen für das Gelingen betrieblicher Suchtprävention nötig sind und wie man mit Schwierigkeiten bei der Umsetzung umgeht.

Auch die arbeits- und sozialrechtlichen Grundlagen werden vermittelt, etwa die Zulässigkeit von Alkohol- und Drogentests bei der Einstellung, Alkohol- und Drogenverbote im Betrieb und suchtbedingte Kündigung.

Bewertung:

Das informative Nachschlagewerk ist für Betriebsräte, Personalverantwortliche und Sicherheitsfachkräfte geeignet.



Dr. Marion Bernhardt

Alternativen zur Kündigung

1. Auflage 2008, 208 Seiten
29,80 EUR
ISBN: 978-3-503-10646-2
Erich Schmidt Verlag

Müssen Arbeitsplätze abgebaut werden, so sind allerlei Vorüberlegungen zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse notwendig, denn nicht immer ist die „klassische“ Kündigung der beste Weg.

Es gibt für die verschiedenen Einzelfälle durchaus Alternativen, die es auf ihre Anwendbarkeit zu prüfen gilt.

Die Autorin stellt die Gestaltungsmöglichkeiten

- Aufhebungsvertrag,
- Abwicklungsvertrag,
- Prozessvergleich,
- Abfindungskündigung,
- Auflösungsantrag und
- Altersteilzeit

aus der Perspektive dessen dar, der die Beendigung umzusetzen hat.

Dabei orientiert sie sich an den auftretenden Fragen, also: Welche juristischen, taktischen oder wirtschaftlichen Erwägungen spielen bei der Auswahl und Ausgestaltung der Beendigung eine Rolle? Welche sozialversicherungs- und

steuerrechtlichen Gesichtspunkte sind zu beachten?

Bewertung:

Es werden Tipps zur Verhandlung selbst und dazu gegeben, wie eine passende Lösung gefunden und umgesetzt werden kann. Das Buch ist für Praktiker mit juristischem Hintergrund geeignet.



Arbeitsrecht 2008

6. Auflage 2008, 1.532 Seiten
20,76 EUR
ISBN: 978-3-89699-363-2
LexisNexis Deutschland GmbH

„Arbeitsrecht 2008“ bietet in lexikalischer Form gut verständliche, aktuelle und überschaubare Hilfestellung, um bei der Vielzahl arbeitsrechtlicher Vorschriften nicht den Überblick zu verlieren.

Das Buch bietet von „Abfindung“ bis „Zwangsvollstreckung“ in verständlicher Sprache und Darstellung praxisingerechte Erläuterungen und Entscheidungshilfen zu typischen arbeitsrechtlichen Fragen.

Bei der inhaltlichen Überarbeitung von „Arbeitsrecht 2008“ wurde die aktuellste Rechtsprechung berücksichtigt. Das Werk enthält zudem eine Zusammenstellung der wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze im Wortlaut.

Bewertung:

„Arbeitsrecht 2008“ richtet sich vor allem an Personalverantwortliche, bietet aber auch Juristen, Freiberuflern und Firmeninhabern eine verständliche Darstellung der komplexen Materie „Arbeitsrecht“.

Keine Arbeit im Winter

Frage: Unser Transportunternehmen beliefert vor allem Baubetriebe und deren Baustellen.

Dort wird die Arbeit in den Wintermonaten häufig eingestellt oder zumindest so stark reduziert, dass sich unsere Auftragslage deutlich verschlechtert.

Wir haben deswegen einigen Fahrern mitgeteilt, dass wir sie in der Winterzeit nicht beschäftigen können. Eine Fortsetzung der Arbeitsverhältnisse mit Beginn des Frühjahrs haben wir allen betroffenen Mitarbeitern zugesichert.

Dennoch verlangen diese von uns, auch während der Wintermonate beschäftigt und vor allem bezahlt zu werden. Dafür sehen wir jedoch keinen Anlass. Müssen wir die Mitarbeiter auch in dieser Zeit beschäftigen?

Antwort: Grundsätzlich ist es möglich, Mitarbeiter für einen befristeten Zeitraum einzustellen, wenn aus betrieblichen Gründen nur für einen begrenzten Zeitraum Arbeitsbedarf besteht. Allerdings müsste die Befristung dann schriftlich im Voraus vereinbart worden sein, § 14 Abs. 4 TzBfG.

Genauso ist es denkbar, sog. Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG zu vereinbaren, bei der die Arbeit nach den Erfordernissen des Arbeitsanfalls zu erbringen ist.

Wurde hingegen keine solche Regelung getroffen und auch nicht anderweitig vereinbart, dass die beiderseitigen Hauptpflichten im Winter ruhen sollen, gilt ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Sie als Arbeitgeber tragen das Risiko des witterungsbedingten Arbeitsausfalls. Damit hätten Sie auch in den Wintermonaten die vereinbarte Vergütung nach § 615 S. 3 BGB zu zahlen; so entschied auch das BAG in einem ähnlich gelagerten Fall (BAG 9.7.2008 – 810/07). Es kommt also darauf an, was vertraglich vereinbart wurde.

Zeugnisinhalt und branchentypische Formulierungen

Frage: Anlässlich der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses hat eine Mitarbeiterin ein qualifiziertes und wohlwollendes Abschlusszeugnis erhalten.

Diese ist zwar grundsätzlich mit ihrer Beurteilung einverstanden, behauptet jedoch, dass bestimmte Inhalte und Formulierungen ergänzt werden müssten. Diese seien in ihrem Berufszweig so branchenüblich, dass deren Fehlen wie ein Geheimzeichen zu interpretieren sei. Wir sehen jedoch keinen Anlass, das Zeugnis zu überarbeiten.

Antwort: Das BAG hat schon im Jahr 2001 entschieden, dass von einem unzulässigen Geheimzeichen auch bei Auslassen eines eigentlich zu erwartenden Zeugnisinhalts ausgegangen werden kann (BAG 20.2.2001 – 9 AZR 44/00). Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG wäre dann kein ordnungsgemäßes Zeugnis erstellt worden, mit der Folge, dass der Mitarbeiter einen Ergänzungsanspruch hätte.

§ 109 Abs. 2 GewO stellt klar, dass ein Zeugnis klar und eindeutig formuliert sein muss. Zudem dürfen keine Merkmale enthalten sein, die im Widerspruch zum Wortlaut des Zeugnistextes stehen. Vor diesem Hintergrund hat das BAG erneut bestätigt, dass fehlende Zeugnisinhalte einen Makel darstellen könne, die ein Arbeitnehmer nicht hinnehmen muss (BAG 12.8.2008 – 9 AZR 632/07).

Handelt es sich um übliche oder zu erwartende branchenübliche Inhalte, wie beispielsweise die vielzitierte Ehrlichkeit einer Kassiererin, muss dieser Zeugnisbestandteil aufgenommen werden.

Wann jedoch eine Formulierung branchenüblich ist, hängt vom Einzelfall ab und lässt sich, so auch das BAG, nicht pauschal beurteilen. Die Beweislast dürfte jedoch den Arbeitnehmer treffen.

Änderungskündigung ohne Auflagen

Frage: Im Rahmen einer Personalreduzierung haben wir die Arbeitsverhältnisse einiger Mitarbeiter beenden müssen. Einem weiteren Mitarbeiter wollen wir einen anderen Arbeitsplatz anbieten und das Arbeitsverhältnis nach einer Änderungskündigung zu geänderten Bedingungen fortsetzen. Allerdings erwarten wir, dass die betreffende Person diverse vertragliche Verpflichtungen ihres Vorgängers übernimmt, beispielsweise den Dienstwagen.

Der Mitarbeiter lehnt dies jedoch ab. Können wir dennoch eine Änderungskündigung aussprechen?

Antwort: Grundsätzlich kann eine Änderungskündigung auch unter der Voraussetzung ausgesprochen werden, dass sämtliche Bedingungen des neuen Arbeitsplatzes übernommen werden.

Allerdings muss immer ein enger Bezug zum konkreten Arbeitsplatz bestehen. Das BAG hat in diesem Zusammenhang betont, dass der kündigende Arbeitgeber sein Änderungsangebot auf das unbedingt notwendige Maß beschränken muss (BAG 26.6.2008 – 2 AZR 147/07).

Besteht also keine Notwendigkeit, das Änderungsangebot an die Erfüllung weiterer Auflagen zu knüpfen, hat der Mitarbeiter gute Chancen, in einem Kündigungsverfahren erfolgreich zu sein.



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

BGF: „Wesentlicher Nutzen für Beschäftigte und Unternehmen“

Eine Überblicksstudie der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) ergab: Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Prävention leisten einen wesentlichen Beitrag zur Gesunderhaltung von Beschäftigten und zahlen sich für Unternehmen aus.

Nach folgenden Leitfragen wurden über 40 geprüfte, wissenschaftliche Artikel zu den Ergebnissen von annähernd 1.000 Studien ausgewertet.

Steigert betriebliche Gesundheitsförderung die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz?

Ja. Die Ergebnisse aus kontrollierten Studien zu acht verschiedenen Interventionsbereichen (u. a. Bewegung, Ernährung, Tabak, Alkohol, Gewichtskontrolle, Gesundheitszirkel) bestätigten eine Minderung bekannter Risikofaktoren bei den Beschäftigten. So zeigen die Studien z. B. einen unterstützenden Effekt von Gruppenentwöhnungsmaßnahmen (Abstinenzraten bis zu 30 Prozent), intensiver Einzelberatung (Abstinenzraten bis zu 20 Prozent) und Rauchverboten (Reduktion des Zigarettenkonsums während der Arbeitszeit).

Erhält und verbessert arbeitsweltbezogene Prävention die psychische Gesundheit von Beschäftigten?

Maßnahmen, die die mentale Gesundheit fördern, beschäftigen sich vor allem mit dem richtigen Umgang mit Stress. Diese Programme sind nach der Studie für Beschäftigte mit hohem Risiko für psychische Erkrankungen von Nutzen. Betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen leisten somit nachweislich einen Beitrag zur Verbesserung der psychischen Gesundheit.

Beugt betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention Muskel-Skeletterkrankungen vor?

Ja, wenn auch mit Einschränkungen. Nicht jede fast schon routinemäßig eingesetzte Maßnahmen erzielt tatsächlich den erwarteten Effekt. So erwiesen sich klassische Rückenschulen, Schulungen mit ergonomischen Inhalten oder auch spezielle Gürtel zur Stützung des unteren Rückens als nicht durchgehend wirksam. Aktive und umfassend angelegte Übungsprogramme hingegen können nachweislich die Häufigkeit von Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems senken.

Im Feld der Prävention durch die Veränderung des eigenen Verhaltens liegen noch zu wenig kontrollierte Studien vor, um gesicherte Aussagen zu treffen. Im Bereich der Ergonomie konnte allerdings die Wirksamkeit alternativer Zeigergeräte (z. B. ergonomische Maus, Trackball) bereits bestätigt werden.

Lohnt sich betriebliche Gesundheitsförderung aus betriebswirtschaftlicher Sicht?

Alle zehn in der Studie untersuchten Übersichtsartikel kommen zu dem Schluss, dass Unternehmen langfristig auch aus wirtschaftlicher Sicht von den Maßnahmen profitieren, vor allem bei den Kennzahlen Absentismus (krankheitsbedingte Fehlzeiten) und Krankheitskosten. Für jeden investierten Dollar konnten bei den Fehlzeiten mindestens 2,50 Dollar, bei den medizinischen Kosten mindestens 2,30 Dollar eingespart werden. Bei den spezifischen Maßnahmen erwiesen sich z. B. Raucherentwöhnungs- und Alkoholpräventionsprogramme als kosteneffektiv in Bezug auf die Fehlzeitenproblematik.

@ Weitere Ergebnisse der Studie finden Sie im Internet unter http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/ipunkt_021.pdf (Zusammenfassung) bzw. http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/iga_report_13.pdf (ausführliche Fassung).

Von sehr trübe bis sehr heiter – so blicken die Deutschen in die Zukunft

Persönliches Einkommen und Zuversicht stehen in einem engen Zusammenhang: Je höher der regelmäßige Betrag auf dem eigenen Bankkonto ausfällt, desto optimistischer gerät der Blick in die persönliche Zukunft. Das ergab die Auswertung des Zuversichtsindex im Sommer 2008, der von der Universität Hohenheim monatlich ermittelt wird.

Der Optimismus der Deutschen bleibt nach dieser Umfrage freilich überwiegend auf die persönliche Situation begrenzt. Geht es um die Gesamtlage der Nation, herrscht Flaute: „Die Diskussionen um die Altersteilzeit oder die Rentenerhöhung drücken die Stimmung derzeit massiv“, konstatiert Studienleiter Professor Frank Brettschneider.

Am höchsten ist die Zuversicht mit 28 Prozent bei der Frage nach der allgemeinen Wirtschaftslage. Gefragt nach der Sicherheit der Arbeitsplätze, zeigen sich nur noch 22 Prozent der befragten Frauen und Männer zuversichtlich, und geht es um die gesetzliche Rentenversicherung, sackt der Anteil der Zuversichtlichen auf 4 Prozent ab.

Der Zuversichtsindex wurde erstmals außer für Deutschland auch für neun weitere europäische Länder erhoben. Fazit: „Die Deutschen sind nicht die Miesepeter Europas“. Geht es nämlich um die persönliche Zukunft, heimsen sie mit ihrem Optimismus die Silbermedaille ein. Gold geht an die Österreicher.

@ Mehr über den Zuversichtsindex steht im Internet unter https://www.uni-hohenheim.de/uploads/media/2008-06_Z-Index_Sommer.pdf zum Download bereit.

Deutsche Arbeitnehmer nur mäßig zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen

Befragt nach der Qualität der Arbeitsbedingungen, stuft die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Tätigkeit als mittelmäßig ein. Dieses Ergebnis präsentiert der Deutsche Gewerkschaftsbund im „Index Gute Arbeit 2008“, einem zum zweiten Mal erschienenen Report über die Arbeitsbedingungen in Deutschland.

Der Index hat sich im Vergleich zum Vorjahr insgesamt um einen Indexpunkt verbessert und erreicht jetzt 59 Punkte. Damit verharre der Index jedoch „immer noch im unteren Bereich mittelmäßiger Arbeit“, konstatiert DGB-Vorsitzender Michael Sommer. Denn „Gute Arbeit“ liegt erst bei mindestens 80 Indexpunkten vor.

Bezogen auf die ganze (Index-)Welt der Arbeit berichten 55 Prozent der abhängig Beschäftigten von „mittelmäßiger Arbeit“, 32 Prozent empfinden ihre Arbeit als „schlecht“ und nur 13 Prozent verteilen das Prädikat „gute Arbeit“.

Die Qualität der Arbeitsbedingungen variiert, so der DGB-Report, sehr stark in Abhängigkeit von den verschiedenen Berufsgruppen. Die hintersten Plätze belegen die Berufe des Nachrichtenverkehrs (52 Punkte), die Bau- und die Ernährungsberufe (53 Punkte) und die Dienst- und Wachberufe (54 Punkte).

Überdurchschnittlich gut bewerten dagegen Lehrerinnen und Lehrer, Beschäftigte in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufen, Arbeitnehmer im Rechts- und Vollstreckungswesen oder Bank- und Versicherungsfachleute die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen.

@ Der Report „DGB-Index Gute Arbeit 2008 - Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen“ steht im Internet unter <http://www.dgb-index-gute-arbeit>.

de/dgb-index_2008/ergebnisse/data/diga_report_08_internet.pdf (1,85 MB) zum Download zur Verfügung.

Hilfe bei Aggressionen am Arbeitsplatz

In den letzten zehn Jahren haben auch in Deutschland aggressive Handlungen als Unfallursache für Beschäftigte deutlich zugenommen. EU-weit ist jeder Zehnte bei der Arbeit körperlicher oder psychischer Gewalt ausgesetzt. Unternehmensrichtlinien sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland schützen.

Im Dienstleistungssektor soll der Kunde stets freundlich, umfassend, schnell und korrekt bedient werden. Doch Probleme in der Kundenbeziehung, massive Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz haben deutlich zugenommen, so die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA). Ob das Computersystem abgestürzt und deshalb der Service nur beschränkt und deshalb der Service nur beschränkt möglich ist, interessiert den Kunden im Zweifel nicht. Wie es dem Mitarbeiter geht, der stellvertretend den Wutausbruch dafür entgegennehmen muss, ist dabei zweitrangig.

Beratungspersonal und Servicekräfte sind besonders von psychischer und physischer Gewalt am Arbeitsplatz betroffen. Beschäftigte etwa bei Arbeitsämtern und in sozialen Beratungsstellen stehen zusätzlich unter hoher sozialer und emotionaler Belastung, denn mit ihren Entscheidungen greifen sie in das Leben der Kunden ein – Konfliktstoff pur. Auch Pflegekräfte in psychiatrischen Einrichtungen sind einem erhöhten Gewaltisiko ausgesetzt. Betroffen können allerdings auch Callcenter-Agenten sein: Am Telefon ist die Hemmschwelle der Kunden deutlich niedriger, sich unhöflich, aggressiv oder beleidigend zu verhalten.

@ Eine Broschüre zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz können Sie sich unter <http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/Publikationen/gewaltfreier-arbeitsplatz,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf> kostenlos herunterladen.

Mehr Bedarf an „Kopfarbeitern“

Wissen ist bei Einstellungen immer gefragter. Das Interesse an gut ausgebildeten Fachkräften ist besonders in kleinen Betrieben und in Betrieben der „Wissenswirtschaft“, also forschungs- und wissensintensiven Industrien und Dienstleistungsanbietern, deutlich höher als noch im Jahr 2000. Das ergab die Auswertung des „Betriebspanels“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für 2007.

33 Prozent der Neueinstellungen von Fachkräften mit Berufsausbildung oder Studium erfolgt im Jahr 2007 in der Wissenswirtschaft – im Jahr 2000 waren es erst 25 Prozent. Gleichzeitig haben diese Branchen mit Stellenbesetzungsproblemen zu kämpfen. Hierfür sind nicht nur betriebsexterne, sondern auch personalpolitische Faktoren verantwortlich zu machen. „Betriebe, die gezielt personalpolitische Maßnahmen wie Aus- und Weiterbildung oder Nachfolgeplanung beim Ausscheiden älterer Beschäftigter nutzen“, haben seltener Probleme beim Besetzen von Positionen für Fachkräfte zu erwarten, so eines der Ergebnisse der Studie.

@ Die Ergebnisse des Betriebspanels 2007 stehen unter dem Titel „Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs“ unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2008/fb0308.pdf> zum Download bereit.

Betriebsvereinbarung Rückkehrgespräche

Zwischen der Firma ...

und dem Betriebsrat der Firma ...

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vereinbart:

§ 1 Präambel

Zur Senkung der Fehlzeiten und damit auch der Lohnkosten sollen Krankengespräche eingeführt werden, um betrieblich bedingte Krankheitsursachen zu erkennen und zu beseitigen.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebe der Firma ... Anwendbar ist sie auf alle Beschäftigten einschließlich der leitenden Angestellten. Ausgenommen sind Beschäftigte, die nur vorübergehend – bis zu ... Monaten – im Unternehmen tätig sind.

§ 3 Zeitpunkt der Krankengespräche

Die Krankengespräche finden jeweils frühestens eine Woche, spätestens aber ... Wochen nach der Genesung der erkrankten Mitarbeiter/innen statt.

Gespräche dürfen nicht geführt werden, wenn

- die Erkrankung auf einem Arbeitsunfall beruht,
- eine Schwangerschaft vorliegt oder
- der/die Beschäftigte an einer Rehabilitationsmaßnahme teilnimmt,

es sei denn, der/die Betreffende wünscht ausdrücklich ein solches Gespräch.

§ 4 Bitte um Auskunft

Vor den Gesprächen ist den betroffenen Beschäftigten ein Schreiben zuzusenden mit der Bitte, Auskunft über den Grund der Fehlzeiten zu geben.

Gefragt werden darf nur nach Ursachen, die dem betrieblichen, nicht aber dem privaten Bereich zuzuordnen sind. Unzulässig sind auch Fragen nach dem Krankheitsbild, insbesondere nach typischen Krankheiten in der Familie oder in der Verwandtschaft und nach den Ergebnissen genetischer Tests.

... (Ort)

Unterschrift Geschäftsleitung

§ 5 Krankengespräche in Abstufungen

Krankengespräche sollen in folgenden Abstufungen durchgeführt werden:

- Gespräche der ersten Stufe dienen lediglich der Motivation. Sie sind durchzuführen, wenn der/die Beschäftigte im letzten Kalenderjahr mehr als ... Arbeitstage krankheitsbedingt gefehlt hat. Dabei werden die unter § 3 aufgezählten Krankheitsfälle nicht mitgerechnet.
- Erkrankt der Beschäftigte innerhalb von ... Monaten nach dem ersten Gespräch erneut, werden in einem zweiten Gespräch die Arbeitsbedingungen eingehend erörtert. Außerdem wird nach Lösungen gesucht, um weitere Erkrankungen zu vermeiden.
- Wird der/die Mitarbeiter/in trotz des zweiten Gespräches innerhalb von weiteren ... Monaten wieder krank, kommt es zu einem dritten Gespräch, in dem die Konsequenzen häufiger Erkrankungen für den Betrieb und die Kollegen aufgezeigt werden.
- Tritt innerhalb von ... Monaten eine erneute Erkrankung ein, wird ein viertes Gespräch geführt, das eine Umsetzung oder Versetzung des/der Betreffenden zum Ziel hat.

§ 6 Durchführung des Gespräches

Bei der Durchführung des Gespräches ist stets darauf zu achten, dass das Persönlichkeitsrecht des/der Beschäftigten nicht verletzt wird. Fragen, die gegen dieses Recht verstoßen, müssen nicht beantwortet werden. Die Nicht-Beantwortung darf keine negativen Folgen für die Mitarbeiter/innen haben.

§ 7 Teilnahmerecht

An den Gesprächen dürfen neben dem/der Betroffenen, dem Vorgesetzten und einem Vertreter der Personalabteilung auch ein Mitglied des Betriebsrates und der Betriebsarzt teilnehmen.

... (Datum)

Unterschrift Betriebsrat

§ 8 Anfertigung von Protokollen

Die Krankengespräche werden protokolliert, soweit sie sich mit den in dieser Betriebsvereinbarung niedergelegten Inhalten decken. Den Betroffenen und dem Betriebsrat wird jeweils eine Kopie des Protokolls überreicht.

§ 9 Speicherung von Daten

Angaben über Häufigkeit und betriebliche Ursachen der Fehlzeiten dürfen genauso gespeichert werden wie Erkenntnisse über betriebliche Gesundheitsgefährdungen und -schäden.

§ 10 Krankheitsbedingte Kündigung

Die aus den Krankengesprächen gewonnenen Informationen über den Gesundheitszustand der Mitarbeiter/innen dürfen nicht für eine krankheitsbedingte Kündigung verwendet werden.

Soweit es zu einer Kündigung aus gesundheitlichen Gründen kommt, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass die Erkenntnisse über den Kündigungsgrund aus einer anderen Informationsquelle stammen.

§ 11 Salvatorische Klausel

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Betriebsvereinbarung als unwirksam erweisen, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt.

Anstelle der unwirksamen Regelung ist eine neue wirksame Regelung zu setzen, welche dem Sinn und Zweck der ursprünglichen, aber unwirksamen Regelung möglichst nahe kommt.

§ 12 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft.

Die Vereinbarung kann außerdem von beiden Seiten mit einer Frist von ... Monaten gekündigt werden.

PersonalPraxis24.de – Ihr Produkt, Ihre Meinung, Ihr Vorteil

Im vergangenen Monat haben Sie Ihre PersonalCard mit den Zugangsdaten zu PersonalPraxis24.de erhalten und erstmals die neue Generation von Informationsportalen für Personalabteilungen kennengelernt. Dass diese Online-Lösung enorme Vorteile für die alltägliche Arbeit bietet – u.a. mehr Aktualität, mehr Bedienkomfort, bessere Ergebnisse – zeigen die Zugriffe auf das Portal, dessen Gesetzes- und Urteilsbestand innerhalb dieser vier Wochen bereits mehrfach aktualisiert wurde. Und in der Tat sparen Sie mit PersonalPraxis24.de, dem Nachfolger der CD-ROM-Datenbank „PC-Personalpraxis“, in dreifacher Hinsicht Zeit, die Sie für andere Aufgaben nutzen können:

1. Sie müssen keine Software mehr installieren. Browser und Internetanschluss genügen, um direkt auf das Produkt zugreifen zu können.
2. Aktualisierungen erfolgen zentral auf dem Server. Insofern entsteht bei Ihnen kein zusätzlicher Arbeitsaufwand, um das Produkt auf den neuesten Stand zu bringen.
3. Verbesserungen bei Suche, Navigation und Dokumentenverarbeitung liefern Ihnen noch schneller die Information, die Sie tatsächlich benötigen!

Da bei verändertem Rechtsstand keine CD-ROM mehr produziert und ausgetauscht werden muss, profitiert außerdem die Umwelt.

Um PersonalPraxis24.de, das gemeinsam mit Personalern/-innen aus den verschiedensten Branchen entwickelt wurde, künftig noch besser auf Ihre Bedürfnisse abzustimmen, bitten wir Sie heute um Ihr Feedback. Schreiben Sie uns, was Ihnen an dem Produkt gefällt (und was möglicherweise auch nicht). Lassen Sie uns wissen, welche zusätzlichen Inhalte und Funktionen Sie benötigen.

Meine Erwartungen und Wünsche an PersonalPraxis24.de:

Einfach ausfüllen und per Fax senden an: 0 25 33 / 93 00 50 oder E-Mail an personalpraxis24@lexisnexus.de

Name: _____ Vorname: _____
 Firma: _____ E-Mail-Adresse: _____

Meine Erfahrungen mit PersonalPraxis24.de:

.....

Ich wünsche mir noch folgende Inhalte/Funktionen:

.....

Ich bin damit einverstanden, dass mein Feedback veröffentlicht wird (und mein Unternehmen dadurch auf PersonalPraxis24.de genannt wird). Ein Anspruch auf Veröffentlichung besteht nicht.