

Editorial



Dr. Joachim Hetscher,
Herausgeber

Liebe Leserin,
lieber Leser,

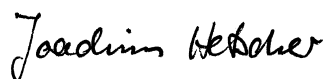
immer wieder kommt es vor, dass Mitarbeiter ihren Jahresurlaub nicht vollständig innerhalb eines Kalenderjahres nehmen konnten. Oftmals stellt

sich dann die Frage, ob die restlichen Tage ins neue Jahr übertragen oder vielleicht nicht einfach abgegolten werden können.

Wann ein Urlaubsanspruch entsteht und wann er verfällt, ob und wann eine Abgeltung rechtlich möglich ist, hat unsere Fachautorin Gisela Graz für Sie in unserem „Zur Sache“-Artikel aufbereitet.

Eine Checkliste zum Teilurlaub finden Sie als Arbeitshilfe auf den Seiten 11 und 12.

Unser Schwerpunkt-Thema beschäftigt sich dieses Mal mit den unterschiedlichen Aspekten bei Bonuszahlungen. Viele Arbeitsverträge enthalten heute besondere, variable Vergütungsvereinbarungen. Die Auszahlung bzw. die Nichtauszahlung des vereinbarten Bonus führt häufig zu Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Was es deshalb schon bei der Vereinbarung solcher Regelungen und ihrer Umsetzung in die Praxis zu beachten gilt, schildert Ihnen unser Artikel in der Hefmitte.



Dr. Joachim Hetscher,
Verlagsleiter Personal & Arbeitsrecht

Urlaubsabgeltung – häufige Irrtümer und Fallstricke

Der Zweck des Urlaubes ist die Erholung – so möchten es Gesetzgeber und Rechtsprechung und stellen den Erholungszweck des Urlaubes bei Fragen der Abgeltung in den Vordergrund. Der Urlaubsanspruch muss also grundsätzlich durch Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt werden. Geldleistungen anstelle von Freizeit sind nur ausnahmsweise zulässig. Dies bedeutet auch: Ein Urlaubsabgeltungsanspruch kann nur entstehen, wenn überhaupt ein Anspruch auf Urlaub besteht.

Abgeltungsverbot in bestehendem Arbeitsverhältnis

Der erste Fallstrick liegt in der Regelung des § 7 Abs. 4 BUrlG. Danach kommt eine Urlaubsabgeltung nur im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht.

In der Praxis werden oft Teile des Urlaubsanspruchs mit Einverständnis des Arbeitnehmers abgegolten. Entgegen der Absicht der Parteien wird dadurch jedoch wegen des Abgeltungsverbotes der Urlaubsanspruch nicht erfüllt. Dies bedeutet: Der Arbeitnehmer kann weiterhin auf Urlaubserteilung bestehen und der Arbeitgeber bleibt verpflichtet, den Urlaub in Form von arbeitsfreier Zeit zu gewähren.

In einem Tarifvertrag darf allerdings zugunsten der Arbeitnehmer ein Abgeltungsanspruch auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis vereinbart werden (BAG vom 14.3.2006 – 9 AZR 312/05).

Abgeltung nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Eine Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses setzt voraus, dass der Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinen Urlaub tatsächlich nicht mehr nehmen kann.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis endet durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers. Zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs hat der Arbeitnehmer noch einen Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen. Der Teil des Urlaubes, der nicht mehr in der Kündigungsfrist genommen werden kann, ist abzugelten, weil er wegen der Beendigung nicht mehr gewährt werden kann.

Auf welche Weise das Arbeitsverhältnis endet, spielt keine Rolle. Von einer Beendigung ist insbesondere auszugehen bei

Inhalt

Zur Sache

Urlaubsabgeltung – häufige Irrtümer und Fallstricke 1

Recht 3

Schwerpunkt

Bonuszahlungen im Arbeitsrecht 4

Fachpresse 6

Fachliteratur 7

Leserfragen 8

Service 9

Arbeitshilfe 11

- Ablauf einer Befristung,
- Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder
- Ausspruch einer Kündigung.

Dies gilt ebenfalls, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer vom Arbeitnehmer verschuldeten fristlosen Kündigung beendet wird oder beim Erreichen einer bestimmten Altersgrenze.

Stirbt der Arbeitnehmer, so endet zwar das Arbeitsverhältnis. Ein Abgeltungsanspruch entsteht jedoch nicht, dann es besteht keine Arbeitspflicht mehr, von der der Arbeitnehmer durch Urlaubsgewährung befreit werden könnte.

Dagegen wird das Arbeitsverhältnis nicht beendet, wenn der Betrieb gemäß § 613a BGB auf einen anderen Inhaber übergeht oder der Arbeitnehmer im Falle von Altersteilzeit im Blockmodell von der Arbeits- in die Freistellungsphase wechselt (BAG vom 10.5.2005 – 9 AZR 196/04). Zu beachten ist aber, dass in Tarifverträgen eine davon abweichende Regelung getroffen werden kann.

Bestehen des Urlaubsanspruchs

Eine Urlaubsabgeltung setzt voraus, dass im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Urlaubsanspruch bestand. Unerheblich ist dabei, ob der Urlaubsanspruch im Jahr der Beendigung erwachsen ist oder zulässig aus dem Vorjahr übertragen wurde.

Ist dagegen der Urlaubsanspruch bereits erloschen, kann auch keine Abgeltung mehr verlangt werden. Insoweit unterliegt der Urlaubsabgeltungsanspruch denselben zeitlichen Bindungen wie der Urlaubsanspruch. Dieser erlischt grundsätzlich mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Urlaub entstanden ist, oder bei wirksamer Übertragung des Urlaubes in das nächste Jahr mit Ende des Übertragungszeitraumes am 31.3. des Folgejahres.

Für die Elternzeit gilt gemäß § 17 Abs. 2 BEEG ein längerer Übertragungszeitraum:

Danach hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach dem Ende der Elternzeit im laufenden oder spätestens im folgenden Urlaubsjahr zu gewähren. Nach einem noch nicht rechtskräftigen Urteil des LAG Hamm (vom 17.1.2007 – 18 Sa 997/06) verfällt der übertragene Urlaub aber, wenn er wegen der Inanspruchnahme einer zweiten Elternzeit nicht genommen werden kann.

Erfüllbarkeit des Urlaubsanspruchs

Ein weiterer Fallstrick ist die Erfüllbarkeit des Urlaubsanspruchs: Der Arbeitnehmer muss persönlich in der Lage sein, Urlaub zu nehmen. Ist er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig krank und kann deswegen seinen Urlaub nicht nehmen, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsabgeltung, wenn der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. bis zum Ende des Übertragungszeitraumes nicht wieder arbeitsfähig wird und damit nicht in der Lage wäre, den Urlaub zu nehmen, wenn das Arbeitsverhältnis fortbestehen würde.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer scheidet Ende September aus dem Betrieb aus. Zu diesem Zeitpunkt ist er arbeitsunfähig krank und erlangt seine Arbeitsfähigkeit erst im April des Folgejahres zurück mit der Folge, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht erfüllbar ist. Anders sieht es aus, wenn der Arbeitnehmer z. B. Mitte März des Folgejahres wieder arbeitsfähig wird. Die Urlaubstage, die er bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf des Übertragungszeitraumes am 31.3. noch hätte nehmen können, sind abzugelten. Die restlichen Ansprüche aber verfallen.

Die Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit trägt der Arbeitnehmer, d. h. er muss vor Gericht nachweisen, dass und ab wann er arbeitsfähig war.

Ist der Arbeitnehmer vermindert erwerbsfähig, ist er nicht zwangsläufig auch arbeitsunfähig. Vielmehr ist im Einzelfall zu

prüfen, ob der Urlaubsabgeltungsanspruch noch erfüllbar ist (BAG vom 10.5.2005 – 9 AZR 253/04).

Rechtzeitige Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist vor Ablauf des Urlaubsjahres bzw. Übertragungszeitraumes beim Arbeitgeber geltend zu machen. Versäumt der Arbeitnehmer eine tarifvertragliche Ausschlussfrist, verfällt der tarifliche Teil des Abgeltungsanspruches (BAG vom 23.4.1996 – 9 AZR 165/95). Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes gilt dies aber nicht für die Abgeltung des im Tarifurlaub enthaltenen gesetzlichen Mindesturlaubes, da der gesetzliche Abgeltungsanspruch nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien stehe.

Unabdingbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist wie der Urlaubsanspruch unabdingbar, d.h. über ihn darf der Arbeitnehmer nicht durch einen Vertrag z. B. in Form eines Verzichtes verfügen. Dies gilt aber wiederum nur für den gesetzlichen Mindesturlaub. So kann der Arbeitnehmer z. B. in einer Ausgleichsquittung auf einen darüber hinausgehenden Urlaubsabgeltungsanspruch verzichten.

Fazit:

- Eine Urlaubsabgeltung kommt grundsätzlich bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht, es sei denn, es gibt eine tarifvertragliche Regelung.
- Bei Versäumung einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfällt nur der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsanspruch.



Rechtsanwältin Gisela Graz,
Alive-Multimedia - Das Redaktionsbüro
für neue Medien, www.alivesites.de

Ermittlung der Beschäftigtenzahl nach KSchG

Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl gem. § 23 KSchG zählen Arbeitnehmer in ausländischen Betrieben nicht mit.

Bei der Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage hatten die Richter des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein über die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes auf einen zum Teil in Deutschland, zum Teil in Dänemark liegenden Betrieb zu entscheiden.

Der Kläger arbeitete seit Juli 2005 als Außendienstmitarbeiter für das beklagte Unternehmen. Die Beklagte beschäftigt an ihrem Firmensitz in Deutschland regelmäßig unstreitig weniger als 10 Arbeitnehmer. Die Muttergesellschaft ist in Dänemark ansässig und beschäftigt dort ca. 50 Arbeitnehmer. Diese Firma und die Beklagte haben denselben Geschäftsführer.

Im August 2006 kündigte das Unternehmen schriftlich das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgemäß zum 30.9.2006.

In der Kündigungsschutzklage machte der Kläger u. a. geltend, dass die Klage unwirksam sei, weil gegen das Kündigungsschutzgesetz verstoßen werde. Dieses sei anwendbar, da die Arbeitnehmer der deutschen Firma und die Arbeitnehmer aus dem dänischen Unternehmen zusammengezählt werden müssten.

Diese Auffassung teilten die Richter jedoch nicht. Sie machten in der Klageabweisung deutlich, dass für die Ermittlung der Betriebsgröße nur die Anzahl der Arbeitnehmer eines in Deutschland gelegenen Betriebes heranzuziehen ist. Selbst wenn ein ausländisches Unternehmen in Deutschland eine Niederlassung unterhält und die Niederlassung zusammen mit dem im Ausland befindlichen Betrieb einen gemeinsamen Betrieb bildet, werden die im Ausland tätigen Arbeitnehmer nicht in die für § 23 KSchG maßgebliche Beschäftigtenzahl eingerechnet.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 14.11.2007, Az.: 3 Sa 299/07

Widerruf eines betrieblichen Sterbegeldes

Eine völlige Streichung auch von freiwillig gezahlten Sozialleistungen ist unwirksam, wenn ein Sanierungs-Tarifvertrag in einem Gesamtpaket u. a. deren Reduzierung regelt.

Der Ehemann der Klägerin war seit 1981 als Betriebshandwerker im beklagten Unternehmen beschäftigt. Er verstarb am 14.2.2006, nachdem er auf dem Weg zwischen zwei Betriebsstätten einen Schwächeanfall erlitten hatte.

Die Betriebsordnung des Betriebs regelte unter dem Abschnitt „Freiwillige Sozialleistungen“ die Weiterzahlung der Bezüge in Sterbefällen.

Die Witwe machte nach dem Tod ihres Mannes gegenüber dem Unternehmen erfolglos das betriebliche Sterbegeld in Höhe von vier Monatsgehältern geltend. Im Juli 2007 erhob sie schließlich die Zahlungsklage.

Der Betrieb lehnte die Zahlung des Sterbegeldes mit dem Verweis auf den im Oktober 2004 geschlossenen sog. „Sanierungs-Tarifvertrag“ und die nachfolgenden Regelungen ab. In dem Tarifvertrag heißt es, das Unternehmen „wird das Sterbegeld in den Jahren 2005–2007 um jeweils 0,3 Mio. EUR pro Jahr in einem Gesamtvolumen von 0,9 Mio. EUR reduzieren.“ Mit Rundschreiben vom 23.12.2004 an die Filialen hatte die Firma bekannt gegeben, dass sie sich entschlossen habe, den Anspruch auf Sterbegeld gemäß der Betriebsordnung für den Zeitraum vom 1.1.2005 bis 31.12.2007 ganz auszusetzen.

Die Witwe führt zur Begründung ihres Anspruchs auf das Sterbegeld aus, dass das Unternehmen das Sterbegeld allenfalls hätte reduzieren, aber nicht streichen dürfen.

Die Richter gaben der Klage statt. Sie begründeten ihre Entscheidung damit, dass in der Tarifnorm insbesondere durch die Formulierung „reduzieren“ nicht die Berechtigung der Firma Niederschlag gefunden habe, das Sterbegeld gänzlich zu streichen. Vielmehr sollten die Sozialleistungen wie das Sterbegeld lediglich verringert werden – die vollständige Streichung war also unwirksam.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 10.10.2007, Az.: 12 Sa 921/07

30 Jahre Arbeitgeberhaftung für vorenthaltene Sozialversicherungsbeiträge

Arbeitgeber, die absichtlich keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt haben, müssen bis zu 30 Jahre rückwirkend nachzahlen.

Im Rahmen einer Steuerprüfung bei einer Spedition in Bochum war aufgefallen, dass die Arbeitsstunden von Aushilfsfahrern nicht mit den Angaben der Tachoscheiben übereinstimmten. Daraufhin forderte der Sozialversicherungsträger Beiträge zur Sozialversicherung für die Jahre 1995 bis 1998 nach.

Die Spedition verweigerte die Zahlung und berief sich auf Verjährung – allerdings erfolglos, das Unternehmen musste über 40.000 EUR für den gesamten Zeitraum nachzahlen.

Nach Auffassung der Richter lag keine Verjährung vor. Maßgeblich für das Urteil des Sozialgerichts war u. a. die Feststellung von Schwarzarbeit: Diese lasse den Schluss zu, dass es auch Ziel des Arbeitgebers gewesen sei, sozialversicherungsrechtliche Pflichten bewusst zu umgehen.

Absichtlich vorenthaltene Sozialversicherungsbeiträge verjähren erst nach 30 Jahren.

Sozialgericht Dortmund, Urteil vom 25.1.2008, Az.: S 34 R 50/06

Bonuszahlungen im Arbeitsrecht

In einer modernen und flexiblen Arbeitswelt ändern sich nicht nur die Arbeitsbedingungen, auch die Vergütung von Mitarbeitern erfolgt immer seltener nach starren Regeln. Die Zeiten des Festgehalts sind zwar nicht vorbei, jedoch enthalten heute immer mehr Arbeitsverträge besondere, variable Vergütungsvereinbarungen. Es ist längst nicht mehr so, dass allein leitende Angestellte und Außendienstmitarbeiter durch besondere Leistungshonorierungen motiviert werden sollen. Sonderzahlungen bei Erreichen vorher festgelegter Arbeitserfolge als Gehaltsbestandteil werden immer mehr zur Regel als zur Ausnahme.

Der Vorteil für den Mitarbeiter liegt vor allem im finanziellen Anreiz. Es bieten sich Möglichkeiten, außerhalb der oft starren Lohn- und Gehaltsstrukturen u. U. eine deutliche Verbesserung der Einkommenssituation zu erreichen. Dem steht der Nachteil gegenüber, dass wirtschaftliche Risiken letztlich auf den Arbeitnehmer übertragen werden, der zahlreiche Umsatzfaktoren oft weder verantworten noch vorhersehen bzw. beeinflussen kann. Für neue Mitarbeiter im Unternehmen lässt sich zudem nur selten einschätzen, ob die ihnen gestellten Umsatzvorgaben erreichbar sind.

Die Vorteile eines leistungsabhängigen Vergütungsanteils für den Arbeitgeber liegen auf der Hand: Ein bestimmter Lohnanteil wird nur fällig, wenn auch ein vereinbartes Umsatz- oder Leistungsziel erreicht ist. Kommt es zu Stagnation oder Umsatzeinbußen, halten sich die Lohnkosten dagegen im kalkulierbaren Rahmen. Zudem sind die Mitarbeiter motiviert und einsatzbereit, ganz nach dem Motto: Geht es der Firma gut, profitiere ich auch davon.

Rechtswirksame Vereinbarungen über Variable Vergütungsanteile bedürfen einer klaren Regelung. Doch gerade daran fehlt es häufig.

Bonus trotz fehlender Zielvereinbarung?

Schwierig wird es immer dann, wenn der Arbeitsvertrag zwar einerseits eine Sonderzahlung bei Erreichen bestimmter Leistungsergebnisse vorsieht, die Parteien jedoch keine Zielvereinbarung abschließen. Eine gerichtliche Auseinandersetzung ist in diesen Fällen absehbar.

Grundsätzlich hat zunächst der Mitarbeiter zu belegen, dass eine Zielvereinbarung zu verabschieden gewesen wäre, welche Ziele darin vereinbart worden wären und dass er diese auch erreicht hätte. Kann er dieser Darlegungspflicht nicht nachkommen, geht er in einem Prozess leer aus (LAG Hamm 26.11.2004 – 10 Sa 2236/03).

Dennoch sollte kein Arbeitgeber den Abschluss einer Zielvereinbarung verweigern, um eventuelle Sonderzahlungen zu vermeiden, wenn ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Teilnahme am Bonussystem besteht. Dem Mitarbeiter könnten in einem solchen Fall Schadenersatzansprüche zustehen.

Teuer wird es für den Arbeitgeber vor allem dann, wenn er den Abschluss einer Zielvereinbarung bewusst verweigert und der Mitarbeiter dies beispielsweise durch mehrere Aufforderungsschreiben auch belegen kann. Einzelne Arbeitsgerichte haben den Mitarbeitern in diesen Fällen Bonuszahlungen anhand der Ergebnisse des Vorjahres zugesprochen. Dieser Praxis ist das BAG jedoch entgegengetreten (BAG 12.12.2007 – 10 AZR 97/07).

Es sei nicht auf den Bonusumfang des Vorjahres abzustellen, sondern es müsse, so das BAG, von einer fiktiven, gleichwohl realistischen Zielvereinbarung mit erfüllbaren Vorgaben ausgegangen werden – anders könne die Motivationsfunktion einer Sonderzahlung nicht erreicht werden. Der Mitarbeiter soll also so gestellt werden, als wäre eine Zielvereinbarung abgeschlossen worden.

Kann der Mitarbeiter also darlegen, dass eine erhebliche Umsatzsteigerung realisti-

scherweise zu erwarten gewesen wäre und er diese Leistungsziele auch erreicht hätte, sind diese Aspekte bei der Ermittlung seiner Bonusansprüche zu berücksichtigen.

Umgekehrt kann es zu Lasten des Arbeitnehmers gehen, wenn schon in der Vergangenheit die Ziele nicht erreicht werden konnten – in diesem Fall wird man kaum eine fiktive Zielerreichung von 100 % für den streitigen Zeitraum annehmen können.

Kann der Arbeitgeber umgekehrt belegen, dass nicht er, sondern der Mitarbeiter den Abschluss der Zielvereinbarung verweigert hat, führt dies nicht zu einem völligen Verlust der Bonusansprüche. Stattdessen ist eine Minderung der behaupteten Ansprüche zugunsten des Arbeitgebers vorzunehmen.

Unterschiedliche Stichtagsregelungen

Bonuszahlungen sollen häufig nicht nur für gute Arbeitsergebnisse, sondern auch z. B. für die Betriebstreue eines Mitarbeiters gewährt werden. Zur Vermeidung von Streitfällen sollte der Zweck der Sonderzahlung in der darüber getroffenen Vereinbarung möglichst präzise dargestellt werden.

Das BAG hat in diesem Zusammenhang eindeutige und unmissverständliche Regelungen zur Auflage gemacht. Insbesondere bei vorformulierten Vertragsbedingungen sei das Transparenzgebot nach § 307 BGB zu beachten. Wird einem Mitarbeiter einerseits durch eine vertragliche Standardformulierung ein Bonus garantiert, andererseits jedoch die Auszahlung des flexiblen Vergütungsbestandteils davon abhängig gemacht, dass das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiter auch im April des Folgejahres nicht gekündigt ist, ist diese Einschränkung nach Ansicht des BAG unwirksam. Wenn die Bonuszahlung davon abhängen soll, dass eine Kündigung nicht vor April ausgesprochen wird, kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der anschließend beginnenden Kündigungsfrist zwangsläufig erst zu einem spät im Jahr liegenden Zeitpunkt beendet werden. Diese Auswirkung der Stichtagsre-

gelung benachteilige den Arbeitnehmer in unangemessener Weise, weshalb er einen Anspruch auf seine Bonuszahlung habe (BAG 24.10.2007 – 10 AZR 825/06). Das Gericht hob die Widersprüchlichkeit der getroffenen Vereinbarung hervor, die dazu führe, dass ein Mitarbeiter unter diesen Umständen kaum erkennen könne, wann sein Bonusanspruch wirksam wird bzw. verfällt. Entsprechend in der Konsequenz aus diesem Urteil müssen die vertraglichen Vergütungsbestimmungen so formuliert sein, dass jeder betroffene Mitarbeiter eindeutig erkennen kann, wann er einen Anspruch auf Bonuszahlungen hat bzw. wann der Anspruch entfällt.

Dabei erteilen die Richter nicht jeder Stichtagsregelung eine Absage. Jedoch müsse zumindest zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, ob dieser eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbst herbeigeführt oder zu vertreten habe. Mit anderen Worten: Solange ein Mitarbeiter die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zu vertreten hat, verliert er auch seinen Anspruch auf die Bonuszahlungen nicht.

Das BAG sprach sich auch nicht dagegen aus, Betriebstreue von Mitarbeitern durch Sonderzahlungen zu honorieren. Nur überlange Bindungen an den Arbeitgeber, unabhängig von der Höhe der Bonuszahlung, seien unzulässige Eingriffe in die Rechte des Arbeitnehmers. Zudem müsse unterschieden werden zwischen den Leistungs- und den Treueaspekten der Sonderzahlung. Wenn dazu keine eindeutige Regelung vorliegt, kann bei der vereinbarten Bindung an den Arbeitgeber jedenfalls die Höhe der Bonuszahlung nicht unberücksichtigt bleiben.

Praxistipp:

Vertragliche Stichtagsregelungen können sich an den von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätzen zu Rückzahlungsklauseln, beispielsweise für die Kosten einer Fortbildungsmaßnahme, orientieren.

Berechnung und Auszahlung

Bonuszahlungen werden in aller Regel als Jahresprämie gezahlt. Wann die Zahlung zu erfolgen hat, kann individuell ausgehandelt werden. Üblich ist eine Ausschüttung zum Jahresende bzw. im ersten Quartal des Folgejahres. Wenn kein Fälligkeitszeitpunkt vereinbart wurde, ist der Bonus zum Ende des Geschäfts- oder Kalenderjahres zu zahlen.

Zur Berechnung der Bonuszahlung werden üblicherweise im Vorfeld Leistungsziele und -kriterien vereinbart. Die Vorgaben können sowohl individuell auf den einzelnen Mitarbeiter abgestimmt sein als auch Abteilungs- oder Betriebs/Unternehmensergebnisse einbeziehen.

Beispiel:

Der Mitarbeiter erhält nach den in der Betriebsvereinbarung vom... – in der jeweils aktuellen Form – festgelegten Zielvereinbarungsgrundsätzen einen Jahresbonus. Dieser setzt sich zu 50 % aus den persönlichen Umsatzergebnissen des Mitarbeiters und zu 50 % aus dem Betriebsumsatz zusammen.

Ansprüche auf Bonuszahlungen können im Übrigen auch entstehen, wenn der Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt ist, denn auch die variablen Vergütungsbestandteile sind im Rahmen der Entgeltfortzahlung zu berücksichtigen (Lohnausfallprinzip).

Jedoch bereitet die Berechnung des Bonus im Rahmen der Entgeltfortzahlung häufig Schwierigkeiten. In der Praxis haben sich zwei Berechnungswege durchgesetzt: Entweder werden während des Krankheitszeitraums Bonuszahlungen an vergleichbare Arbeitnehmer zu Grunde gelegt, oder es wird von der durchschnittlichen variablen Vergütung des betroffenen Mitarbeiters in der Vergangenheit ausgegangen. Welche Berechnungsgrundlage im Krankheitsfall gewählt wird, sollte vorher schriftlich festgelegt werden.

Von der Anrechnung variabler Vergütungsbestandteile im Rahmen der Lohnfortzahlung

kann nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden, entsprechende vertragliche Klauseln wären nach § 12 EFZG unwirksam. Etwas anderes gilt nur, wenn ein Tarifvertrag eine Abweichung von der gesetzlichen Regelung ermöglicht.

Sonderzahlungen, die keinen reinen Entgeltcharakter haben und beispielsweise auch die Betriebstreue honorieren sollen, dürfen im Einzelfall nach den Grundsätzen des 4a EFZG anteilig gekürzt werden.

Vertragliches

Auch wenn für Sonderzahlungen eine gesamtbetriebliche Regelung gilt, sollte im Arbeitsvertrag aufgeführt werden, dass neben einem Festgehalt unter bestimmten Umständen ein variabler Vergütungsbestandteil gezahlt wird.

Praxistipp:

Bonuszahlungen können als freiwillige Leistungen gewährt werden, deren Widerruf sich der Arbeitgeber vorbehalten kann.

Zu beachten ist zudem der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Einzelne Mitarbeiter dürfen danach nicht ohne sachlichen Grund vom Bonussystem ausgeschlossen werden.

Einbindung des Betriebsrats

Wenn Bonuszahlungen nicht nur an leitende Angestellte ausgekehrt werden, ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1, Nrn. 10 und 11 BetrVG zu beachten. Genauso ist die Einführung eines variablen Vergütungssystems mitbestimmungspflichtig.



RA Dirk Lenzing, Münster

Beruflicher Wiedereinstieg von Eltern

Dass Arbeitnehmer möglichst schnell nach der „Babypause“ wieder ins Berufsleben zurückkehren, liegt im Interesse des Unternehmens. Nachhaltiges Personalmanagement trägt dazu bei, dem sich abzeichnenden Mangel an Fachkräften zu begegnen und die Kosten, die für die Abwesenheit von Mitarbeitern in der Elternzeit entstehen, möglichst gering zu halten.

Ein neuer Leitfaden des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zeigt auf, warum sich ein schnelles Zurück in den Beruf für Arbeitgeber und Arbeitnehmer lohnt. Die Broschüre bietet eine Vielzahl von Praxisbeispielen, wie individuelle Lösungen gefunden und erfolgreich umgesetzt werden können.

Die Publikation „Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern – Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten“ steht unter http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/studien/080208_Wiedereinstieg_web.pdf zum kostenlosen Download zur Verfügung.

Telearbeit gesund gestalten

Telearbeit wird verstärkt als neue Form der Beschäftigung diskutiert. Die Broschüre der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erläutert den gegenwärtigen Erfahrungsstand und zeigt Chancen und Risiken dieser neuen Arbeitsorganisationsform auf. Bei der Beschreibung der neuen Anforderungen durch Telearbeit wird besonderes Gewicht auf Empfehlungen zur Gestaltung des sozialen Umfeldes und des häuslichen Arbeitsplatzes der „Telearbeiter“ gelegt. Es gilt auch bei Telearbeit, möglichen gesundheitlichen Beschwerden wie z. B. des Muskel-Skelett-Systems oder der Augen durch gesundheitsgerechtes Verhalten vorzubeugen. Die Broschüre „Telearbeit – gesund gestaltet. Tipps für gesundheitsverträgliche Telearbeit“ (ISBN: 978-3-88261-555-5) kann kostenlos bei der BAuA per E-Mail

an info-zentrum@buaa.bund.de bestellt werden.

Teilzeitbeschäftigte Frauen – Diskriminierung durch Mehrarbeit?

Zusammenfassung von „Mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Frauen – Mehrarbeit“ – Anmerkung zum Urteil des EuGH vom 6.12.2007, Az.: C-300/06, von RA Dr. Martin Kock, original erschienen in: NJW 2008 Heft 8, 501–502.

Geringer vergütete Überstunden können unter Umständen eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellen – bilden sie doch den größten Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Der Beitrag beleuchtet eine vor Kurzem ergangene Entscheidung des EuGH zu dieser Thematik.

Der Autor befasst sich mit dem Urteil des EuGH vom 6.12.2007. Darin hatte das Gericht über einen Fall zu befinden, in dem sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte für die jeweilige vertragliche Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit eine Vergütung erhielten, die niedriger war als der in der regulären Arbeitszeit erzielte Stundenlohn. Dies führte dazu, dass Teilzeitbeschäftigte, die mit den Überstunden zusammen genauso lang arbeiteten wie Vollzeitbeschäftigte, auf Grund der geringer entlohten Mehrarbeit weniger verdienten als die Vollzeitbeschäftigten. Der EuGH sah hierin einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot des Art. 141 EG, wenn deutlich mehr Frauen als Männer

teilzeitbeschäftigt seien und die Ungleichbehandlung nicht gerechtfertigt sei.

Der Autor vergleicht die EuGH-Entscheidung mit Urteilen des Bundesarbeitsgerichts. Dabei hat auch das BAG ebenso wie der EuGH eine verbotene Ungleichbehandlung angenommen, wenn die Teilzeitbeschäftigten bei gleicher Arbeitsstundenzahl im Ergebnis geringer entlohnt wurden als die Vollzeitbeschäftigten (BAG, Urteil vom 16.6.2004, Az.: 5 AZR 448/03 und Urteil vom 5.11.2003, Az.: 5 AZR 8/03). Jedoch liege dann keine Diskriminierung vor, wenn Überstunden, die nach einer tariflich festgesetzten Regel-Vollarbeitszeit erbracht werden, höher vergütet werden. Denn hier liege keine Ungleichbehandlung vor, weil alle – sowohl die Voll- als auch die Teilzeitbeschäftigten – den Zuschlag erst ab einer bestimmten, für alle gleich geltenden Arbeitszeit erhalten.

Kock hält diese Einschätzung des BAG nicht für plausibel, denn für Teilzeitbeschäftigte stelle jede Stunde, die über ihre individuelle Arbeitszeit hinausgehe, ein „Sonderopfer“ dar. Seiner Ansicht nach herrsche dann Lohngerechtigkeit, wenn für die Mehrarbeit weder Zu- noch Abschläge gezahlt werden.

Bewertung:

Diskriminierungen kommen meist in mittelbarer, also auf den ersten Blick nicht erkennbarer Gestalt daher. Der Beitrag empfiehlt sich, um über die neuesten von der Rechtsprechung geklärten Konstellationen auf dem Laufenden zu bleiben.

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

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)



Herausgeber: John Erpenbeck
Lutz von Rosenstiel

Handbuch Kompetenzmessung

2. Auflage 2007, 796 Seiten
49,95 EUR
ISBN: 978-3-7910-2477-6
Schäffer Poeschel Verlag

Kompetenzen sind der Schlüssel künftiger Personalwirtschaft. Doch was sind Kompetenzen, und wie sind sie zu erkennen und zu messen?

Mit dem Begriff Kompetenzen werden die Fähigkeiten umschrieben, die es ermöglichen, selbstorganisiert in offenen Problemsituationen, unter ungenauen oder noch gar nicht vorhandenen, selbst zu entwickelnden Zielvorgaben kreativ zu handeln, so die Definition der Verfasser.

Auf die Personalauswahl und –entwicklung übertragen heißt es also, Beschäftigte zu identifizieren, die aktiv neue Aufgaben und Ziele entwickeln können, selbst neues Wissen und neue Methoden finden und einbinden und dabei gut mit Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden umgehen können. Um dieses nicht mehr nur „nach Gefühl“ einschätzen zu können, sind Kompetenzmessungen erforderlich. Sie objektivieren und machen bestimmte Einschätzungen vergleichbar und dadurch zuverlässiger zu beurteilen.

Das Handbuch fächert umfassend das Spektrum der Mess- und Erfassungsverfahren auf – von Verfahren aus der betrieblichen und pädagogischen Praxis bis zu Verfahren, die derzeit noch erprobt werden. In der Neuauflage des Handbuchs

sind vermehrt qualitativ bilanzierende Erfassungsverfahren zu finden.

Das Handbuch bietet eine systematische Übersicht über die vielfältigen Instrumente und Lösungsansätze im Bereich der Kompetenzmessung.

Dabei folgen die einzelnen Beiträge durchgängig einem bestimmten Strukturschema. Jeder Beitrag beginnt mit einer tabellarischen Übersicht zu den Basisaspekten. Anschließend werden grafisch die wichtigsten Punkte des jeweils erläuterten Verfahrens hervorgehoben und zusammengefasst.

Zuletzt werden in der Rubrik „Freie Darstellung“ wichtige Verfahrensbesonderheiten erklärt. Dort sind z. B. auch Aussagen zur Einfachheit der jeweiligen Methode oder die mögliche Vereinfachung für den Einsatz in der Praxis zu finden.

Das Handbuch bietet u. a. Beiträge zur Messung von

- Einzelkompetenzen, d. h. von ein bis zu vier Kompetenzen sowie Kompetenzkombinationen (z. B. der revidierte allgemeine Büroarbeitstest),
- Kompetenzbilanzen (z. B. der Qualipass, eine Dokumentation der persönlichen und fachlichen Kompetenzen) sowie
- sog. übergreifenden Kompetenzgittern (z. B. das Internetrecruitingtool PERLS).

Auch ausländische Beispiele wie z. B. das schweizerische Qualifikationshandbuch werden vorgestellt.

Das Buch liefert eine gute Orientierung zu den unterschiedlichen Verfahren.

Es lohnt sich für Personalabteilungen, Bereichsleiter und Personalverantwortliche und kommt auch für Berater und Trainer im Bereich der beruflichen Bildung infrage.



Dr. Nicolai Besgen
Dr. Theo Kade

Kündigungsschutz in der Praxis

– kurz kommentiert

1. Auflage 2007, 284 Seiten
49,95 EUR
ISBN: 978-3-936074-92-5
Gesellschaft für Marketing und Service
der Deutschen Arbeitgeber mbH

Bei der Entscheidung, ein Arbeitsverhältnis zu beenden, sind seitens des Arbeitgebers eine Vielzahl von Erwägungen anzustellen. Es muss entschieden werden, ob eine betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Kündigung, eine ordentliche oder fristlose Kündigung ausgesprochen oder lieber ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird.

Die Verfasser haben deshalb den Weg einer systematischen statt einer Paragrafenkommentierung gewählt und geben einen Überblick über alle Fragen der unterschiedlichen Kündigungsarten. Auch die relevanten angrenzenden Bereiche wie z. B. die Massenentlassung oder die Kündigung im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang werden behandelt.

Die Autoren geben zu Beginn eine angenehm kurze Einführung zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes, zu Probezeit und Befristungsrecht. In den folgenden Erläuterungen wird über die einzelnen Kündigungsgründe umfassend informiert und knapp und präzise auf die jeweiligen Besonderheiten eingegangen.

Insgesamt ist das Werk eine sehr praxisorientierte Kommentierung zur schnellen Information.

Schriftform der Kündigung

Frage: Wir haben das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters gekündigt und dazu das Kündigungsschreiben persönlich übergeben.

Der Mitarbeiter behauptet nun, die Kündigung sei wegen Verstoßes gegen das Schriftformgebot unwirksam. Seiner Ansicht nach hat der – kündigungsberechtigte – Personalchef das Kündigungsschreiben nicht mit seinem vollen Namen unterzeichnet, was angeblich nicht zulässig sein soll. Nach unserer Auffassung ist von einer korrekten Unterschrift auszugehen.

Antwort: Nach § 623 BGB ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt.

Welche Bedingungen jedoch an das Schriftformerfordernis im Einzelnen zu stellen sind, hat bereits mehrfach die Arbeitsgerichte beschäftigt. Klar ist, dass eine Kündigung per Fax, E-Mail oder SMS nicht zulässig ist. Die Schriftform wird nur gewahrt, wenn der Kündigende das Kündigungsschreiben eigenhändig unterzeichnet hat.

Eine Paraphierung (also eine Abzeichnung mit einem auf wenige Zeichen (Initialen) verkürzten Namenszeichen oder ein Namensstempel) reicht dafür aber z. B. nicht aus. Wie sich aus einem aktuellen Urteil des BAG ergibt, muss nämlich nach dem äußeren Erscheinungsbild erkennbar sein, ob der Kündigende seinen vollen Namen oder nur eine Abkürzung oder ein Namenszeichen zu Papier bringen wollte. Das Gericht betonte aber, dass es auf die Lesbarkeit der Unterschrift für einen Dritten nicht ankommt (BAG 24.01.2008 – 6 AZR 519/07).

Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages

Frage: Eine Mitarbeiterin unseres Hause ist im Rahmen einer einjährigen Teilzeitarbeit befristet für uns tätig.

Wir beabsichtigen nun, das Arbeitsverhältnis für einen weiteren befristeten Zeitraum fortzusetzen. Die Mitarbeiterin ist damit

grundsätzlich einverstanden, wünscht sich jedoch eine Erhöhung ihrer Wochenstundenzahl. Diesem Wunsch würden wir gern nachkommen, fragen uns jedoch, ob dies zulässig ist. Aus betriebsorganisatorischen Gründen kommt eine Entfristung derzeit nicht in Betracht.

Antwort: Die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages ist grundsätzlich zulässig. Wenn jedoch eine Festanstellung vermieden werden soll, müssen die gesetzlichen Vorgaben des TzBfG genau beachtet werden.

Zunächst kommt es darauf an, ob es sich um eine sachgrundlose Befristung handelt. Wenn ein Befristungsgrund vorliegt, bereitet eine Vertragsverlängerung in aller Regel wenig Schwierigkeiten.

Anders verhält es sich jedoch bei Befristungen, die ohne Sachgrund erfolgt sind. Eine dreimalige Verlängerung ist zwar nach § 14 Abs. 2 TzBfG bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren möglich, aber nur, wenn sich außer der Vertragslaufzeit nichts ändert. Die Arbeitsbedingungen müssen also unverändert übernommen werden, sonst ist nach der Rechtsprechung des BAG von einem neuen Vertragsabschluss auszugehen. Eine Befristung wäre dann aber nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG unzulässig.

Diese Rechtsprechung hat das BAG jetzt erweitert und entschieden, dass bei einer Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages auch das Stundenvolumen nicht verändert werden darf. Etwas anderes kann nur gelten, wenn ein Anspruch auf die Erhöhung der Wochenarbeitszeit besteht (BAG 16.01.2008 – 7 AZR 603/06).

Wenn ein solcher Anspruch nicht besteht, wäre die Stundenanpassung mit dem Abschluss eines neuen, dann unbefristeten, Arbeitsvertrages gleichzusetzen.



Ihre Fragen zu diesen und anderen Themen beantwortet Ihnen

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

Wenden Sie sich an
office@ius-flash.de

Entgeltfortzahlung bei Fortbildung des Betriebsrats

Frage: Ein Mitglied unseres Betriebsrats hat eine mehrtägige Schulungsveranstaltung besucht. Nachdem das betreffende Mitglied bereits für mehr als drei Wochen im laufenden Jahr für Fortbildungsveranstaltungen freigestellt worden war, haben wir die Teilnahme an einer weiteren Schulung nicht genehmigt und deshalb für die Fehltag die Vergütung gekürzt. Kann das Betriebsratsmitglied jetzt die Zahlung verlangen?

Antwort: Grundsätzlich haben Mitglieder des Betriebsrats Anspruch auf Zahlung ihres vollständigen Gehalts während der Ausübung ihrer Tätigkeit. Dazu zählt auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Voraussetzung ist aber neben einem ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats, dass gem. § 37 Abs. 6 BetrVG auf der Schulung Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind.

Wenn konkreter Schulungsbedarf besteht, gibt es für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen keine zeitliche Obergrenze. Der in § 37 Abs. 6 BetrVG garantierte Schulungsanspruch von drei Wochen schließt also die Teilnahme an weiteren notwendigen Bildungsmaßnahmen bei laufenden Vergütungsansprüchen nicht aus (ArbG Kaiserslautern 11.01.2006 – 1 Ca 1735/05).

Arbeitsplatz-Ängste beunruhigen, machen jedoch nicht krank

Nur in Ausnahmefällen beeinträchtigt die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz die psychische Gesundheit: Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Technischen Universität Dresden unter Beschäftigten im Einzelhandel und im Bereich Wissenschaft und Lehre.

Eine psychische Belastung durch einen möglicherweise drohenden Arbeitsplatzverlust ist nach dieser Untersuchung von Dr. Ruth Jäger gelegentlich bei Alleinlebenden oder bei Alleinverdienenden festzustellen. Der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatz-Risiko und Beeinträchtigung der Psyche steigt häufig an, wenn die betreffenden Arbeitnehmer Kinder zu versorgen haben.

In der Untersuchung wird konstatiert, dass für die psychische Gesundheit im Arbeitsleben folgende Merkmale entscheidend sind

- die mittlere Tätigkeitsintensität,
- das soziale Klima und die Unterstützung durch den Vorgesetzten sowie
- eigene Handlungsspielräume.

Die Studie „Arbeitsmarkt und psychische Gesundheit“ wurde im Verlag Pabst veröffentlicht und kostet 20 EUR.

Umfrage der Bertelsmann-Stiftung: Wer lernt, ist glücklich

Bildung und Weiterbildung stehen hoch im Kurs: Die eigene Qualifikation wird von den meisten Deutschen in einen engen Zusammenhang mit ihrem persönlichen Wohlbefinden und Glück gebracht. Dies ergab eine repräsentative Umfrage von TNS Emnid im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung unter 1.004 Personen.

Das Weiterlernen nach der Ausbildung ist laut Umfrage sogar für vier Fünftel der befragten Frauen und Männer – unabhängig von der bisherigen Ausbildung – eine Selbstverständlichkeit. Nur 28 Prozent

der Befragten gaben an, durch die eigene Ausbildung „sehr gut für künftige Herausforderungen“ gerüstet zu sein.

Besonders hoch ist nach dieser Studie der Stellenwert von Qualifikation und Lernen in den neuen Bundesländern: 43 Prozent erkennen eine enge Verbindung zwischen ihrer Wohlfühlskala und dem eigenen Lernen. Im Westen liegt dieser Anteil mit 33 Prozent deutlich niedriger.

Über die ganze Republik hinweg gibt es in der Ansicht der Menschen einen Zusammenhang zwischen dem formalen Bildungsgrad und der Frage, ob Wohlbefinden und eigene Qualifikation miteinander zusammenhängen: Abiturienten und Akademiker sehen zu 29 Prozent, Frauen und Männer ohne Berufsausbildung dagegen zu 40 Prozent eine Verbindung.

Die Studie „Glück, Freude, Wohlbefinden – welche Rolle spielt das Lernen?“ steht auf Mausclick als PDF-Datei (1,48 MB) unter http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-0A000F14-78671A9A/bst/xcms_bst_dms_23599_23600_2.pdf zum Download bereit.

Immer mehr Beschäftigte profitieren von betrieblicher Gesundheitsförderung

936.000 Beschäftigte wurden im Jahr 2006 von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGM) erreicht, das waren 35 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Abbau körperlicher Belastungen, gesunde Ernährung, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung und Stressmanagement sind dabei Topthemen.

So lassen sich die Erkenntnisse aus dem „Präventionsbericht 2007“ über das Berichtsjahr 2006 zusammenfassen, der Anfang Januar von den Spitzenverbänden der gesetzlichen Krankenversicherung und dem Medizinischen Dienst vorgelegt wurde. Die Ausgaben der Krankenkassen für betriebliche Gesundheitsförderung sind

demnach im Jahr 2006 gegenüber 2005 um 17,6 Prozent gestiegen.

Am häufigsten findet betriebliche Gesundheitsförderung in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes statt (39 Prozent aller Maßnahmen). Insgesamt werden solche Maßnahmen vorrangig in Betrieben mit 10 bis 49 und 100 bis 499 Mitarbeitern durchgeführt (22 bzw. 37 Prozent). Direkt an Projekten beteiligt waren im Jahr 2006 409.163 Beschäftigte; indirekt profitierten weitere 526.458 Arbeitnehmer.

Die Verringerung körperlicher Belastungen ist weiterhin der „Klassiker“ betrieblicher Gesundheitsförderung: 71 Prozent aller Maßnahmen hatten dieses Ziel. Danach folgen mit jeweils einem Drittel (Mehrfachnennungen waren möglich) die Themen gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung, gesundheitsgerechte Gemeinschaftsverpflegung und Stressmanagement. Das Thema Genuss- und Suchtmittel spielte bei 16 Prozent der Veranstaltungen eine Rolle.

In die betriebliche Gesundheitsförderung sind oft mehrere Gruppen oder Institutionen im Betrieb eingebunden. Führungskräfte der Unternehmen und Vertreter der Krankenkassen waren sehr häufig beteiligt (86 bzw. 82 Prozent). Rückläufig war dagegen die Beteiligung von Betriebs- und Personalräten – waren sie im Jahr 2004 noch bei 67 Prozent der BGM-Maßnahmen dabei, ging dieser Anteil im Jahr 2006 auf 59 Prozent zurück.

Weitere Ergebnisse des Präventionsberichts finden Sie im Internet unter <http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/2008-01-10-praeventionsbericht2007,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>.

Betriebliche Weiterbildung – in Deutschland ein Stiefkind

In Deutschland wird die betriebliche Weiterbildung vernachlässigt. Nach einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat der Anteil weiterbil-

dender Unternehmen und der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung in Form von Kursen und Seminaren anbieten, seit 1999 abgenommen. Auch die finanziellen Aufwendungen der Unternehmen für diesen Bereich seien deutlich rückläufig. Im europäischen Vergleich belege Deutschland in Sachen Weiterbildung nur einen Platz im Mittelfeld.

Anders sieht die Situation beispielsweise in etlichen osteuropäischen Ländern aus: Dort steigt der Anteil der weiterbildenden Unternehmen. In Tschechien, so das BIBB, haben 2005 insgesamt 63 Prozent (1999: 61 Prozent) aller Unternehmen betriebliche Weiterbildung angeboten. In Deutschland betrug dieser Anteil im Jahr 2005 nur noch 54 Prozent (1999: 67 Prozent).

Deutschland liegt laut BIBB mit einer Teilnahmequote der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung von 30 Prozent weiterhin im europäischen Mittelfeld, wobei sich die Quote im Vergleich zu 1999 um zwei Prozentpunkte verschlechtert hat.

Für Deutschland, das zusammen mit Bulgarien, Litauen, Polen und Rumänien an viertletzter Stelle in Sachen finanzielles Engagement für betriebliche Weiterbildung liegt, wurde bei den direkten Weiterbildungskosten ein leichter Rückgang von 0,9 auf 0,7 Prozent der gesamten Arbeitskosten ermittelt. Die Ausgaben für die betriebliche Weiterbildung in Deutschland sind im Vergleich zwischen 1999 und 2005 um 23 Prozent zurückgefahren worden: auf 237 EUR je Kurs je Beschäftigten.

Als Besonderheiten stellt das BIBB für Deutschland zudem heraus:

- Männer werden zu 32 Prozent weitergebildet, Frauen zu 27 Prozent;
- Arbeitnehmer über 55 Jahren sind in betrieblichen Weiterbildungen deutlich unterrepräsentiert.

Genauere Angaben und Ergebnisse zur Untersuchung sind im Beitrag „Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland

weiterhin nur im Mittelfeld“ zu finden. Er kann im Internet kostenlos heruntergeladen werden unter http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BWP_2008-01_behringer_cvts3.pdf.

Arbeitsunfallzahlen leicht gestiegen

Rund 39,1 Mio. Erwerbstätige arbeiteten im Jahr 2006 in Deutschland. Während dieses Jahres ereigneten sich 1.047.516 Arbeitsunfälle, von denen 941 tödlich verliefen. Nach Schätzungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fielen 2006 durch Arbeitsunfähigkeit insgesamt 1,1 Mio. Erwerbsjahre aus. Dies führte zu einem Produktionsausfall von etwa 36 Milliarden Euro.

Der Bericht zum Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SUGA, früher Unfallverhütungsbericht Arbeit) erfasst die Unfallentwicklung und die Anzahl der Berufserkrankungen als klassische Indikatoren für die Qualität von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

In absoluten Zahlen stiegen die Arbeitsunfälle 2006 um knapp 18.000 Fälle oder 1,7 Prozent. Angesichts der steigenden Zahl der Erwerbstätigen blieb die Unfallquote pro 1.000 Vollarbeiter stabil (2005: 28,4; 2006: 28,3). Die Entwicklung nach Branchen ist jedoch unterschiedlich. Während beispielsweise die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (2005: 26,2 vs. 2006: 23,0) oder die Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft (26,6 vs. 21,7) rückläufige Unfallquoten verzeichnen, weisen andere Bereiche stagnierende oder steigende Quoten aus.

Sinkende Zahlen lassen sich bei der Anzahl der Anerkennungen einer Berufserkrankung und den Neuverrentungen beobachten. Demgegenüber stieg die Zahl der Verdachtsanzeigen auf Berufserkrankung im Jahr 2006 um 2,6 Prozent an. Auch der leichte Rückgang der Todesfälle aufgrund einer anerkannten Berufserkrankung (-1,0 %) ist

nach dem starken Anstieg im Vorjahr kaum nennenswert.

Mit 11,6 Tagen sank die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit noch einmal. 2005 lag sie noch bei durchschnittlich 12,2 Tagen. Dabei fällt insbesondere der erheblich geringere Anteil an Krankheiten des Atmungssystems ins Auge. Jeder zehnte Arbeitsunfähigkeitstag geht auf psychische und Verhaltensstörungen zurück. Während sich die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle in den einzelnen Altersgruppen kaum unterscheidet, steigt die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mit dem Alter an.

Als PDF-Dokument steht der SUGA 2006 unter www.osha.de als Download zur Verfügung.

Erste Forschungsergebnisse zu Beschäftigungspakten für Ältere

Mit dem Programm „Perspektive 50plus“ hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zwei Jahre lang Beschäftigungspakte für Arbeitnehmer über 50 Jahren gefördert. Die Modellprojekte wurden wissenschaftlich begleitet, erste Ergebnisse liegen nun vor.

Insgesamt 62 innovative regionale Modellprojekte für die berufliche Wiedereingliederung älterer Langzeitarbeitsloser wurden gefördert. 22 besonders erfolgreiche Projekte sollen als Best-Practice-Beispiele Basis für bundesweite Strategien und Lösungen sein. Diese Projekte werden in einer Publikation des Fraunhofer Instituts IAO, des Instituts für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement der Universität Stuttgart und der Hochschule Vechta vorgestellt.

Die Dokumente stehen unter http://www.iao.fraunhofer.de/d/presse/iao_news_hbs?catid=134#1068 sowie <http://www.perspektive50plus.de> zum Download bereit.

Checkliste: Teilurlaub

Die folgende Checkliste hilft Ihnen, einen Urlaubs- bzw. Teilurlaubsanspruch des Arbeitnehmers zu bewerten.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaub

- nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX)
- nach dem Tarifvertrag des _____-Gewerbes
- nach dem Arbeitsvertrag

Der Urlaubsanspruch für das gesamte Kalenderjahr beträgt

- 24 Werktage nach § 3 Abs. 1 BUrlG
- 25 Werktage nach § 19 Abs. 1 Nr. 3 JArbSchG
- 27 Werktage nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG
- 30 Werktage nach § 19 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG
- zusätzlich ____ Werktage für das Kalenderjahr nach § 125 SGB IX
- ____ Werktage/Arbeitstage nach dem Tarifvertrag des _____-Gewerbes
- ____ Werktage/Arbeitstage nach dem Arbeitsvertrag

Die Wartezeit richtet sich

- nach dem BUrlG
- nach der tarifvertraglichen Regelung
- nach dem Arbeitsvertrag

Die Wartezeit beträgt

- 6 Monate nach dem BUrlG
- ____ Monate nach der tarifvertraglichen Regelung
- ____ Monate nach dem Arbeitsvertrag

Fortsetzung der Checkliste auf der Rückseite

Der Arbeitnehmer hat die Wartezeit

- erfüllt und scheidet in der 1. Jahreshälfte aus (Teilurlaub nach BUrlG)
- erfüllt und scheidet in der 2. Jahreshälfte aus (Vollurlaub nach BUrlG)
- erfüllt und hat nach der tarifvertraglichen Regelung Anspruch auf
 - Teilurlaub
 - Vollurlaub
- erfüllt und hat nach dem Arbeitsvertrag Anspruch auf
 - Teilurlaub
 - Vollurlaub
- nicht erfüllt, arbeitet aber weiter (Teilurlaub nach BUrlG)
- nicht erfüllt und scheidet aus (Teilurlaub nach BUrlG)
- nicht erfüllt und hat nach der tarifvertraglichen Regelung Anspruch auf
 - Teilurlaub
 - Vollurlaub
- nicht erfüllt und hat nach der arbeitsvertraglichen Regelung Anspruch auf
 - Teilurlaub
 - Vollurlaub

Der Teilurlaubsanspruch beträgt

- für volle Beschäftigungsmonate ____ Arbeitstage/Werktage
(Berechnungsformel: voller Urlaubsanspruch : 12 x Anzahl der vollen Beschäftigungsmonate)
- nach der besonderen tarifvertraglichen/arbeitsvertraglichen Regelung ____ Arbeitstage/Werktage
(Berechnungsformel: entweder wie oben oder aus Tarif-/Arbeitsvertrag)

Bei der Berechnung (Ausschluss von Doppelansprüchen) müssen noch

- ____ Urlaubstage aus einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis berücksichtigt werden
- sind keine Urlaubstage aus einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen

Der Teilurlaubsanspruch kann/muss

- noch in natura erfüllt werden
- z. B. wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegolten werden.

Datum

Unterschrift Personalabteilung