

Editorial



Liebe Leserin,
lieber Leser,

in unserer letzten Ausgabe hatten wir Sie auf wichtige Aspekte und Risiken durch die neuen Möglichkeiten der Internetnutzung hingewiesen. Im

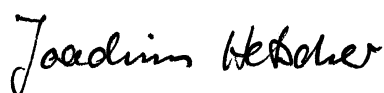
Dr. Joachim Hetscher,
Herausgeber

zweiten Teil erläutert unser Fachautor nunmehr die aktuelle Rechtsprechung zu dem Thema und erklärt die verschiedenen Sanktionsmöglichkeiten. Damit es in der Praxis gar nicht erst soweit kommt, stellt er Ihnen außerdem die Regelungsmöglichkeiten zu E-Mail und Internet durch detaillierte Betriebsvereinbarungen ausführlich dar.

Unser Schwerpunkt-Artikel beschäftigt sich mit der sog. Telearbeit, steigen doch die Zahlen der im Homeoffice tätigen Mitarbeiter stetig an. Dabei muss bedacht werden, wie die betriebliche Organisation so angepasst werden kann, dass die Telearbeiter weiterhin in das Unternehmen und die Arbeitsabläufe integriert bleiben. Welche Vorteile und Herausforderungen die Telearbeit sowohl für den Mitarbeiter als auch für die Führungskräfte und das Unternehmen mit sich bringt, lesen Sie in unserem Schwerpunkt-Artikel.

Eine passende Arbeitshilfe zur Einführung von Telearbeit finden Sie am Ende dieser Ausgabe.

Eine angenehme Arbeitswoche wünscht Ihnen



Dr. Joachim Hetscher,
Verlagsleiter Personal & Arbeitsrecht

Web 2.0 und Mitarbeiter: „Laissez-Faire“ ist der falsche Weg

Das Internet verkürzt die Wege, fördert die Globalisierung und erleichtert die Auslagerung von Dienstleistungen. So weit – so gut. Der zweite Teil des Berichts über Risiken von Web 2.0 weist auf arbeitsrechtliche Handlungsspielräume hin.

Kosten durch privates Internet-Surfen am Arbeitsplatz

Der Landesrechnungshof Berlin meldete es im vergangenen Monat: 50 Millionen Euro kostet den Steuerzahler das private Surfen von Mitarbeitern der Stadt Berlin jährlich.

Eine Auswertung der Server-Protokolle förderte zutage: die dienstliche Nutzung hat einen Anteil von nur 17 bis maximal 48 %. Folglich waren mindestens 52 % aller Internet-Aktivitäten privater Natur.

Aufgrund der großen Anzahl der Beschäftigten darf diese Studie als repräsentativ für das berufliche Surfverhalten gelten.

Was eine derartige Statistik bedeutet, liegt auf der Hand: Der Umstand, dass der Computer durch Web 2.0 immer mehr auch zum Fernseher und zur Stereoanlage wird, dürfte die Notwendigkeit der betrieblichen Beschränkung auf den Plan rufen.

Naturgemäß ist das Bedürfnis umso größer, je mehr die Personalkosten zu Buche schlagen.

Internet-Agenda des Betriebes

Entscheidend für die effektive Nutzung des Internets ist, dass hierfür ein akzeptabler Rahmen geschaffen wird.

Ein solcher Rahmen umfasst:

- technische Regelungen und Sperren,
- ein Datensicherheits-Management,
- Weisungen und Betriebsvereinbarungen,
- Sanktionen.

Technische Regelungen und Sperren/Datensicherheitsregelungen

Die technische Regelung des Internet-Verkehrs führt über zwei Schienen: über die Sperrung von Diensten (Beschränkung auf E-Mails) oder über die Sperrung von externen IP-Nummern (möglichst am zentralen Server).

Inhalt

Zur Sache

Web 2.0 und Mitarbeiter: „Laissez-Faire“ ist der falsche Weg 1

Recht 3

Schwerpunkt

Telearbeit – eine Alternative auch für Ihr Unternehmen? 4

Fachpresse 6

Fachliteratur 8

Leserfragen 9

Service 10

Arbeitshilfe 11

Grundsatz nach der Rechtsprechung: Surfen verboten!

Die Berliner Erkenntnis hatte das Bundesarbeitsgericht bereits vor Jahresfrist erreicht.

So vollzog die Rechtsprechung eine 180-Grad-Drehung des geltenden Rechts innerhalb der letzten zwei Jahre: War das private Surfen beim Fehlen einer Regelung früher noch generell erlaubt, ist es heute generell verboten. Das BAG stellte klar: die Nutzung des Internets während der Arbeitszeit ist nicht sozialadäquat (BAG vom 7.07.2005 – 2 AZR 581/04).

Jede Regelung über die Art und Weise der privaten Nutzung ist somit eine Ausweitung der Arbeitnehmerrechte. Dessen ungeachtet sollte eine solche Betriebsvereinbarung auch im betrieblichen Interesse geschaffen werden.

Betriebsvereinbarung nachrüsten

Mögliche Punkte einer entsprechenden Betriebsvereinbarung:

- Geltungsbereich – also auch bei Einsatz eines Providers oder Beleihung einer externen Firma,
- Verbot des Installierens fremder Programme,
- Verbot oder begrenzte Erlaubnis des privaten Surfens,
- generelle Berechtigung, Aufgaben per E-Mail zu erledigen,
- Datenschutz bei E-Mail-Versand,
- Datenschutzbelange der Mitarbeiter,
- Frage, ob und wie die Art der Nutzung kontrolliert werden kann/darf,
- Protokollierung von Datenmengen,
- Verwertung der Ergebnisse,
- Umgang mit E-Mail-Accounts,
- Aufbewahrung von Passwörtern,
- Schulung von Mitarbeitern über alle vorstehenden Punkte sowie über Datensicherheit und Datenschutz,
- Nutzung eines Intranets durch den Betriebsrat und die Betriebsleitung.

Schaffung von Kontrollinstanzen

Der Arbeitgeber kann ein Interesse an dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung schon deshalb haben, weil zwar die Nutzung des Internets ohne den Erlass einer Regelung verboten ist – die Kontrolle des Verbotes greift jedoch in die Belange der Mitarbeiter ein und kann zur Verletzung von Arbeitnehmer-, Betriebsrats- und Grundrechten führen.

Hier ist es empfehlenswert, zu regeln, was eine solche Kontrolle darf. Kritisch, und dem Zugriff des Betriebsrates letztlich ebenfalls entzogen, ist das Lesen der einzelnen E-Mails, um diese als privat oder dienstlich einzustufen.

Eine mögliche Variante könnte deshalb vorsehen, jedem Mitarbeiter in seinem Mailprogramm einen Unterordner mit der Bezeichnung „privat“ zuzubilligen, dessen Inhalt nicht kontrolliert werden darf. Im Gegenzug wäre es der Betriebsleitung beispielsweise zu erlauben, die Gesamtzahl der E-Mails eines Mitarbeiters, die den Mail-Server verlässt, statistisch zu erfassen.

Eine andere mögliche Form der Regelung ist, private E-Mails generell nicht auf dem Firmenserver zu erlauben – und die Mitarbeiter zu verpflichten, private E-Mails nur in den Pausen zu schreiben und hierfür nur externe Dienste zu nutzen (Web-Mail), die kein Herunterladen privater E-Mails auf den Server des Unternehmens bedingen.

Letztlich sollte die Verwendung betriebsfremder Software (die stets die Gefahr einer Viren- oder „Backdoor“-Verseuchung birgt) verboten sein, wie z.B. auch die Verwendung der nur allzu beliebten sog. „Messenger“. Schließlich sollte die Betriebsleitung die Nutzer für diese technischen Risiken durch Schulung sensibilisieren.

Sanktionsmöglichkeiten: Kündigen oder Abmahnen?

Die Kehrtwendung der Rechtsprechung, die das private Surfen nunmehr nicht

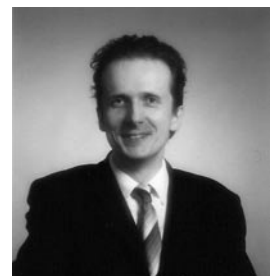
mehr erlaubt, bringt die Frage nach den Sanktionen mit sich, wenn das Internet doch während der Arbeitszeit privat genutzt wird.

Dabei gilt: Die Abmahnung muss der Kündigung grundsätzlich beim „bloßen“ gelegentlichen privaten Surfen vorausgehen.

Lädt der Mitarbeiter jedoch während der Arbeitszeit pornografische Dateien aus dem Internet herunter, wird die Abmahnung entbehrlich. Dabei ließ das BAG sogar offen, ob es nun wirklich pornografische Dateien waren oder lediglich in erheblichem Umfang eine private Nutzung erfolgte („ausschweifende“ Nutzung, BAG vom 7.07.2005 – 2 AZR 581/04), welche die Pausenzeiten klar überschritt.

Ein Grund zur fristlosen Kündigung liegt ferner vor, wenn der Mitarbeiter eine Anonymisierungs-Software auf seinem Rechner installiert hat, die gerade sein privates Surfen verdecken soll (BAG vom 12.01.2006 – 2 AZR 179/05).

Fazit: Der Verlust von Arbeitskraft durch undiszipliniertes Internet-Surfen und private E-Mails dürfte erheblich sein. Eine Regulierung der Internetnutzung verspricht daher Produktivitätszuwächse und Leistungssteigerungen. Zur Schaffung von Rechtssicherheit bei der Kontrolle von Regelungen sollte der Betriebsrat einbezogen werden.



Rechtsanwalt Holger E. Bönke, Essen, beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit Familien-, Internet- und Arbeitsrecht. Ein Skript zum „Online-Recht für Webmaster“ soll noch im Frühsommer erscheinen, Einzelheiten im Internet unter: www.ra-boenke.de.

Abfindungshöhe bei Teilstilllegung und späterer Gesamtschließung

Der Abfindungsanspruch eines Arbeitnehmers richtet sich nach dem für eine Teilstilllegung beschlossenen Sozialplan – auch wenn später bei der Gesamtschließung ein günstigerer Sozialplan verabschiedet wird.

Ein Unternehmen hatte aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten beschlossen, einen Betriebsteil zu schließen. Für die betroffenen Arbeitnehmer – darunter war auch der Kläger – wurde mit dem Betriebsrat ein Sozialplan vereinbart, der u.a. die Regelung von Abfindungszahlungen enthielt.

Einige Monate später wurde der Betrieb komplett geschlossen. Dazu wurde ein weiterer Sozialplan entwickelt und verabschiedet. Nach diesem zweiten Sozialplan hätte der Kläger eine um 13.000 EUR höhere Abfindung bekommen.

Er klagte wegen dieser nach seiner Auffassung unzulässigen Ungleichbehandlung auf Zahlung der Differenz zwischen der ihm ausgezahlten und der neu geregelten Abfindung.

Seine Klage hatte jedoch vor den Arbeitsgerichten keinen Erfolg. Denn der Abfindungsanspruch bei einer Betriebschließung richtet sich für die betroffenen Arbeitnehmer grundsätzlich nach dem für diese Teilstilllegung abgeschlossenen Sozialplan.

Allenfalls dann, wenn zu dem Zeitpunkt der Teilstilllegung schon die Stilllegung des kompletten Betriebs beschlossen wird – wofür es im zu entscheidenden Fall keine Anzeichen gab –, kommt eine Anwendung des für den Gesamtbetrieb beschlossenen Sozialplans in Betracht.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 26.01.2007, Az 9 Sa 631/06

Versetzungsklausel gilt nur für gleichwertige Tätigkeiten

Eine vorformulierte Vertragsklausel, die einen Arbeitgeber berechtigt, seinem Beschäftigten eine andere Tätigkeit zuzuweisen, die dessen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht, ist unwirksam, wenn sie keine Einschränkung auf eine gleichwertige Tätigkeit enthält.

Die Klägerin hatte zu Beginn ihrer Tätigkeit als Filialeiterin bei der Beklagten einen Arbeitsvertrag geschlossen, der verschiedene vorformulierte Klauseln enthielt. Unter anderem behielt sich der Arbeitgeber dadurch das Recht vor, der Arbeitnehmerin jederzeit eine andere Tätigkeit im Betrieb zuzuweisen, die ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht.

Nach mehreren Jahren Tätigkeit als Filialeiterin in unterschiedlichen Filialen wurde die Klägerin in einen Reparaturbetrieb versetzt. Hiergegen klagte sie mit dem Ziel, wieder als Filialeiterin eingesetzt zu werden.

Das Landesarbeitsgericht Köln gab der Klage statt. Zur Begründung verwiesen die Richter auf die Unwirksamkeit der vorformulierten Versetzungsklausel. Nach dem Wortlaut durfte die Beklagte die vereinbarte Tätigkeit der Klägerin auch der Art nach verändern – was auch die Zuweisung einer geringerwertigen Tätigkeit beinhaltete. Damit würden aber die gesetzlichen Regelungen unterlaufen, die die Bedingungen für eine Änderung von vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen wie der Art der Tätigkeit enthalten, so die Richter.

Demzufolge liege durch die Klausel eine unangemessene Benachteiligung gegenüber der gesetzlichen Regelung zu Lasten der Klägerin vor. Die Klausel sei deshalb unwirksam.

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 09.01.2007, Az: 9 Sa 1099/06

Eine Strafanzeige gegen den Arbeitgeber rechtfertigt nicht immer die Kündigung

Eine Kündigung aufgrund einer vom Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber erstatteten Strafanzeige ist unwirksam, wenn die Anzeige nicht leichtfertig erfolgt und innerbetriebliche Klärungsversuche aussichtslos erscheinen.

Der Kläger arbeitete seit 1999 als Krankenfahrer für den Beklagten, einen gemeinnützigen Verein. Ab Juni 2001 zahlte der Arbeitgeber die Löhne und Gehälter nicht pünktlich. Der Kläger erfuhr von der damaligen Schatzmeisterin des Vereins, es gebe Unregelmäßigkeiten des Vorstands bei der Verwaltung der Geschäftsgelder. Im September 2001 erstattete der Arbeitnehmer gegen die Vorsitzende des Vereins Strafanzeige wegen Veruntreuung.

Wegen dieser Strafanzeige sprach der Arbeitgeber etwas später dem Fahrer die fristlose und hilfsweise die fristgerechte Kündigung aus. Im sich anschließenden Gerichtsverfahren machte er geltend, dass sich der Kläger vor einer Anzeigenerstattung um eine betriebsinterne Klärung der Vorwürfe hätte bemühen müssen.

Diese Einschätzung teilten die Richter jedoch nicht. Bei den angezeigten Unregelmäßigkeiten habe es sich um schwerwiegende Vorfälle gehandelt, die eine innerbetriebliche Klärung aussichtslos erscheinen ließen. Hinzu komme, dass die gesetzliche Vertreterin des Arbeitgebers Anfang 2005 wegen Untreue in 30 Fällen rechtskräftig verurteilt worden war. Die Pflicht des Arbeitnehmers zur Rücksichtnahme habe bei dieser Konstellation regelmäßig zurückzustehen.

Im Übrigen nehme jeder Arbeitnehmer bei der Erstattung einer Strafanzeige ein staatsbürgerliches Recht wahr, das ihm unabhängig von seiner beruflichen Stellung und deren Bewertung durch den Arbeitgeber oder Dritte zustehe.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 07.12.2006, Az.: 4 AZR 400/05

Telearbeit – eine Alternative auch für Ihr Unternehmen?

Immer mehr Unternehmen lassen Aufgaben auch außerhalb der betrieblichen Räumlichkeiten durchführen, auch wenn Telearbeit auch heute noch keine Massenerscheinung ist. Durch die heutigen Möglichkeiten zum Daten- und Kommunikationsaustausch gibt es dabei in aller Regel keine technischen Probleme mehr. Gleichwohl ist nicht jede Aufgabe und nicht jeder Mitarbeiter für die Telearbeit geeignet. Worauf Sie bei der Einführung von Telearbeit in Ihrem Unternehmen achten sollten, schildert dieser Beitrag.

Vorteile von Telearbeit

Telearbeit bringt sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen eine Reihe von Vorteilen. Daneben bestehen allerdings auch durchaus Risiken und Probleme, die nicht unberücksichtigt bleiben sollten.

Folgende Vorteile machen Telearbeit für Unternehmen interessant:

- Steigerung der Motivation und der Produktivität
- Verringerung der Fehlzeiten
- größere zeitliche Flexibilität beim Einsatz der Mitarbeiter
- konkrete Kostenersparnis (Raum- und Energiekosten, Fahrgeld etc.)
- Fachkenntnisse bleiben bestehen

Gerade in Zeiten, in denen sich für die Zukunft bereits ein Fachkräftemangel abzeichnet, ist das Unternehmen gut beraten, qualifizierte Mitarbeiter an sich zu binden. Dazu gehören auch Frauen mit (kleinen) Kindern. Gerade diese Zielgruppe kann außerordentlich von Telearbeit profitieren.

Folgende Vorteile machen Telearbeit für den Mitarbeiter interessant:

- Fahrtzeiten und -kosten entfallen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erhalt der Bindung an das Unternehmen
- Erleichterung der Rückkehr in den Beruf
- Flexiblere Einteilung der Arbeitszeit

- Förderung selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeitens
- Höhere Arbeitszufriedenheit

Mögliche Nachteile

Wie jede Medaille hat auch die Telearbeit eine zweite Seite und damit einige mögliche Nachteile, sowohl für das Unternehmen als auch für den Mitarbeiter.

Das Unternehmen muss seine betriebliche Organisation so anpassen, dass die Telearbeiter dabei berücksichtigt werden und weiterhin in das Unternehmen und die Arbeitsabläufe integriert bleiben. Dazu gehört insbesondere die terminliche Anpassung von Schulungen und Teammeetings. Je nach Ausgestaltung der Telearbeit können auch höhere Kosten entstehen. Das ist besonders bei der sogenannten alternierenden Telearbeit der Fall. Bei dieser Form sind einzelne Präsenztage im Unternehmen vorgesehen. Dadurch können zusätzliche Kosten durch eine doppelte technische Ausstattung (im Betrieb und am häuslichen Arbeitsplatz) entstehen.

Berücksichtigt werden muss auch, dass den Führungskräften deutlich weniger unmittelbare Führung möglich ist. Sie müssen sich an neue Situationen gewöhnen und eine größere Vertrauensbasis zu ihren Mitarbeitern schaffen. Für diese Mitarbeiterführung auf Distanz ist nicht jede Führungskraft geeignet. Gegebenenfalls muss ein solcher Mangel durch Versetzungen oder Umstrukturierungen geheilt werden.

Auch für den Mitarbeiter können sich im Einzelfall Nachteile bei der Telearbeit ergeben. So verringern sich die Kontakte zu den Kollegen bis hin zur sozialen Isolation. Dies kann z. B. durch regelmäßige Präsenztage und Teammeetings vermieden werden.

In der Praxis sind die Karrieremöglichkeiten von Telearbeitern stark eingeschränkt. Gerade bei Führungspositionen besteht das Unternehmen im Allgemeinen auf dauerhafter Präsenz im Betrieb.

Je nach Ausgestaltung der Tätigkeit und der Persönlichkeit des Arbeitnehmers kann Telearbeit dazu führen, dass Beruf und Privatleben nicht mehr deutlich getrennt werden können. Dadurch besteht z. B. die Gefahr der Selbstausbeutung.

Aus Sicht des Arbeitnehmers besteht zudem die Gefahr, dass der bisherige arbeitsrechtliche Schutz durch eine Umwandlung des Arbeitsplatzes in Heimarbeit oder in eine ausgelagerte selbstständige Tätigkeit verloren geht. Dieses Risiko kann aber durch entsprechende Absprachen (Betriebsvereinbarung) minimiert werden.

Welche Mitarbeiter sind für Telearbeit geeignet?

Wie bereits erwähnt, ist Telearbeit nicht für jeden Mitarbeiter gleichermaßen geeignet. Vielmehr müssen eine ganze Reihe persönlicher Merkmale erfüllt sein. Da diese Mitarbeiter ohne direkte Kontrolle, ohne unmittelbare Unterstützung und fern vom Unternehmen arbeiten, sollten mindestens folgende Merkmale erfüllt sein:

- Vertrauenswürdigkeit
- Zuverlässigkeit
- Flexibilität
- Gutes Selbstmanagement
- Fähigkeit zur selbstständigen Arbeit
- Selbstdisziplin
- Ausreichende Berufserfahrung
- Grundsätzliches Technikverständnis

Außerdem müssen die Räumlichkeiten im häuslichen Umfeld für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes geeignet sein. Insbesondere muss der Telearbeiter über die Möglichkeit verfügen, ungestört arbeiten zu können (verschießbare Tür). Das gilt auch und insbesondere, wenn eine Mutter ihren Arbeitsplatz nach Hause verlegt.

Eignung des Telearbeitsplatzes

Zu beachten ist, dass für den heimischen Telearbeitsplatz grundsätzlich dieselben Schutzbestimmungen (Arbeits- und Gesundheitsschutz) gelten wie für den betrieblichen Arbeitsplatz. Hierzu gehören insbesondere die Arbeitsstättenverordnung, die Unfallverhütungsvorschriften und die Bildschirmarbeitsverordnung.

Auch wenn sich der Arbeitsplatz außerhalb des Unternehmens befindet, bleibt der Arbeitgeber für die Einhaltung dieser Schutzbestimmungen verantwortlich. Deshalb muss mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden, dass der Arbeitgeber bzw. ein von ihm Bevollmächtigter den häuslichen Arbeitsplatz besuchen darf, um den entsprechenden Verpflichtungen nachkommen zu können. Von dieser Aussetzung des Grundrechts der Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 Abs. 1 GG) müssen auch Techniker, Datenschutzbeauftragte und der Betriebs- oder Personalrat umfasst sein.

Natürlich muss auch die technische Ausstattung des Telearbeitsplatzes ausreichend sein. Das gilt insbesondere für die Anbindung der Datenübermittlung an das Unternehmen (Modem, ISDN, DSL). Es ist in höchstem Maße unproduktiv und für den Mitarbeiter frustrierend, wenn das Antwortzeitverhalten des Computers der zu erledigenden Aufgabe nicht angemessen ist. Über die Kostenverteilung müssen bereits im Vorfeld eindeutige Regelungen getroffen werden, sonst sind spätere Streitigkeiten programmiert.

Wichtig!

Achten Sie unbedingt auf einen ausreichenden Datenschutz! Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer nicht mit persönlichen Daten (von Kunden oder Mitarbeitern) zu tun hat. Auch Ihre sensiblen Geschäftsdaten müssen jederzeit vor dem Zugriff unberechtigter Dritter geschützt sein. Sonst kann die Telearbeit unter Umständen sogar eine Gefährdung des Unternehmens darstellen.

Besonderes Gewicht erhält der Datenschutz, wenn der Mitarbeiter von außen auf das Netzwerk des Unternehmens zugreifen muss/kann. Für viele Firmen ist ein solcher Zugang Neuland. Die üblichen Sicherheitseinrichtungen reichen dann vielfach nicht mehr aus. Verfügt das Unternehmen nicht selbst über entsprechend qualifizierte Fachleute, sollte hierbei unbedingt professionelle Unterstützung in Anspruch genommen werden. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, einen solchen Zugriff abzusichern und ein unbefugtes Eindringen von außen nahezu unmöglich zu machen.

Vereinbarungen mit dem Telearbeiter

Der Telearbeiter hat den üblichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und andere Sozialleistungen. Gleiches gilt für alle Schutzbestimmungen (Kündigungsschutz, Beteiligungsrechte usw.).

Gleichwohl sind im Einzelfall besondere, zusätzliche Vereinbarungen mit dem Telearbeiter erforderlich. Insbesondere aus Gründen der Rechtssicherheit sollte eine Ergänzung des Arbeitsvertrages vorgenommen werden, aus der die spezifischen Vereinbarungen und Verpflichtungen hervorgehen.

Dazu gehören insbesondere:

- Zugangsrechte des Arbeitgebers und seiner Beauftragten zur Wohnung des Telearbeiters
- Kostenregelung für die erforderliche technische Ausstattung

- Übernahme der laufenden Kosten für Telefon und EDV-Anbindung
- besondere Arbeitszeitregelungen (sogenannte „Kernzeit“, in der der Telearbeiter grundsätzlich an seinem häuslichen Arbeitsplatz anwesend sein muss)
- Dokumentation der Arbeitszeiten
- Pausenregelungen
- Präsenztage im Unternehmen (feste Termine oder Absprachen), ggf. hierfür Fahrtkostenregelung

Wichtig ist auch die rechtzeitige Einschaltung und Zustimmung des Betriebs-/Personalrates. Sinnvoll ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Telearbeit. So wird sichergestellt, dass alle betroffenen Mitarbeiter einheitlich behandelt werden und die Regelungen transparent und eindeutig sind. Gegebenenfalls kann in der Ergänzung des Arbeitsvertrages auf die Regelungen der Betriebsvereinbarung Bezug genommen werden.

Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Handelt es sich um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis (Regelfall), spielt die Tatsache der Arbeitsleistung zu Hause grundsätzlich keine Rolle. Zwar wird die für die Sozialversicherungspflicht erforderliche Weisungsgebundenheit und -befugnis aufgrund der räumlichen Trennung nur eingeschränkt ausgeübt, ist aber trotzdem wesentlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitgeber hat auch für seine Telearbeiter die üblichen Arbeitgeberpflichten zu erfüllen, also die Meldungen zur Sozialversicherung abzugeben, die Beiträge zu berechnen, den Arbeitnehmeranteil einzubehalten und an die Krankenkasse abzuführen.

Der Autor:
Jürgen Heidenreich,
Sozialversicherungsfachmann bei der
Techniker Krankenkasse



Auswirkungen der Gesundheitsreform auf Unternehmen und Arbeitnehmer

Zusammenfassung von „Auswirkungen auf Unternehmen und Beschäftigte ab 1.4.2007 – Die Gesundheitsreform 2007“ von Norbert Minn, original erschienen in: AuA 2007, Heft 4, 232 – 236.

Der Verfasser stellt in seinem Beitrag die sich durch das GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz ergebenden Neuregelungen (GKV-WSG) vor. Dazu gibt er zunächst eine Gesamtdarstellung und erläutert dann einige Regelungen im Einzelnen. In seinem Fazit weist er insbesondere auf höhere administrative Belastungen, auch für die Arbeitgeber, hin. Die Tendenz zur Verstaatlichung sei unverkennbar und die Realisation des Gesundheitsfonds völlig verfehlt.

Zunächst stellt der Verfasser die Neuregelungen durch das GKV-WSG stichwortartig vor, insbesondere die Krankenversicherungspflicht für alle Bürger, die Neuregelung der Kassenwahlrechte, die Neuregelungen für höher verdienende Arbeitnehmer sowie die Einführung des Gesundheitsfonds zum 01.01.2009. Der Verfasser geht hier davon aus, dass es noch vor Inkrafttreten dieser Stufe zu erheblichen gesetzlichen Änderungen kommen werde, da die bisherige Gesetzeslage gar nicht umsetzbar sei. Die geplante Beitragsleistung zum Gesundheitsfonds erläutert der Verfasser in einer anschaulichen Grafik.

Wichtig sei die Reform der Versicherungspflicht vor allem für sog. „Rückkehrer“ und bislang nicht versicherte Bürger, § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V. Wer zum 01.04.2007 nicht krankenversichert gewesen sei, zuvor aber gesetzlich krankenversichert war, sei nunmehr wieder gesetzlich krankenversicherungspflichtig. Zuvor zuletzt privat versicherte Bürger könnten in einer privaten Krankenversicherung den sog. Standardtarif einfordern, § 315 SGB V. Die Meldepflicht für Nichtversicherte liege jedoch bei den (Nicht-)Versicherten selbst

und treffe in diesem Fall nicht etwa z.B. die Arbeitgeber, § 186 Abs. 11 SGB V.

Die Einführung von Wahlтарifen biete verschiedene Möglichkeiten, aber auch Risiken für die Versicherten. Bei Inanspruchnahme eines Wahlтарifes sei der Versicherte drei Jahre an den Tarif und die Krankenkasse gebunden. Ein vorzeitiger Wechsel sei auch bei einer Erhöhung der Beitragssatzes nicht möglich, § 53 SGB V. Das Sonderkündigungsrecht gem. § 175 Abs. 4 SGB V habe der Gesetzgeber für diesen Fall ausdrücklich ausgeschlossen.

Bewertung:

Gut strukturierter Überblick über die Gesundheitsreform mit dem Fokus auf der praktischen Umsetzung für Versicherte und Arbeitgeber mit vielen Praxistipps. Der Beitrag ist gut geeignet für die Einarbeitung in die Materie.

Entscheidungen des BAG zu den Voraussetzungen der Schaffung eines Internetzugangs für den Betriebsrat

Zusammenfassung von „Der Internetzugang für den Betriebsrat – Auf ein Neues“ von Dr. Wolf Hunold, original erschienen in: NZA 2007 Heft 6, 314 – 315.

Zu Beginn geht der Autor auf den BAG-Beschluss vom 03.09.2003 ein, wonach das Internet die einzige Möglichkeit biete, Informationen zeitnah und gebündelt zu gewinnen. In dem Beschluss des BAG vom 25.08.2006 hingegen werde für die Ausübung der allgemeinen Überwachungspflicht des Betriebsrates ein tagesaktueller Zugriff auf Datenbanken als nicht erforderlich angesehen. Der Autor ist der Ansicht, dass es hierzu in Zukunft weitere, auch anderslautende Entscheidungen geben werde.

Hunold unterstreicht dabei, dass der 7. Senat in seinem Beschluss vom 03.09.2003 (Az.: 7 ABR 8/03) den Anspruch des Betriebsrats auf einen Internetzugang bejahat hat. Der Senat habe festgestellt, dass

das Internet gegenüber Fachliteratur und Zeitung die einzige Möglichkeit darstelle, um zeitnah gebündelte Informationen zu gewinnen. Zu konkreten betrieblichen Verhältnissen habe der Senat hingegen keine Angaben gemacht.

Nunmehr hat der 7. Senat mit Beschluss vom 25.08.2006 (Az.: 7 ABR 55/05) die Anforderungen an die Gewährung eines Internetzugangs erhöht. Maßgeblich seien die konkreten betrieblichen Verhältnisse. Hierzu zähle, so der Autor, die elektronische Infrastruktur des Betriebes. Bei der Klärung der Frage, ob ein Sachmittel für die Erledigung der Betriebsratsarbeit erforderlich sei, müsse die technische Ausstattung des Betriebs umfassend berücksichtigt werden. Hierzu zählt nach Meinung des Autors auch die Erforderlichkeit des Internetanschlusses zur Erledigung konkreter Betriebsratsaufgaben. Die Entscheidung des Senats beruhe darauf, dass kein entsprechender Vortrag der Prozesspartei erfolgt sei. So habe der Senat dann festgestellt, dass die allgemeine Überwachungspflicht des Betriebsrates keinen Zugriff auf die Datenbank erfordere. Er könne sich vielmehr über andere Informationsquellen informieren.

Hunold stellt als Ausblick fest, dass die Rechtsprechung wegen der vorgenommenen Einschränkungen künftig auf die jeweilige konkrete betriebliche Situation im Rahmen der Erforderlichkeit eines Sachmittels abstellen wird.

Bewertung:

Der Autor zieht aus der vergleichenden Betrachtung der jeweiligen Beschlüsse die richtige Schlussfolgerung. Allgemeine Vorteile der Internetnutzung werden künftig nicht mehr ausreichen, um einen Anspruch des Betriebsrates auf Internetzugang geltend zu machen. Demzufolge sollte der Betriebsrat die gegebene betriebliche Situation vorab genauestens prüfen und entsprechende Begründungen anführen.

Informationsrecht des Arbeitgebers bezüglich bestehender Schwangerschaft?

Zusammenfassung von „Diskriminierungsverbot wegen Schwangerschaft bei der Einstellung“ von Prof. Dr. Ulrich Pallasch, original erschienen in: NZA 2007, Heft 6, 306 – 310.

Nach herrschender Meinung ist die Frage des Arbeitgebers, ob die Bewerberin um eine unbefristete Stelle schwanger ist, unzulässig. Wird sie aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht eingestellt, so liegt darin eine unzulässige Diskriminierung. Das stellt § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) deutlich heraus.

Klärungsbedarf besteht jedoch bei der Einstellung in befristete Arbeitsverhältnisse. Der Autor vertritt dazu die Ansicht, dass ungeachtet einer Befristung ein Informationsanspruch des Arbeitgebers jedenfalls dann besteht, wenn die Schwangerschaft „alsbald“ nach der Einstellung zu einem Beschäftigungsverbot gem. MuSchG führt. Diese Meinung stützt er durch Auslegung des § 8 Abs. 1 AGG.

Der Diskriminierungsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen bzw. Bewerberinnen wird getragen durch die Entscheidungen des BAG vom 06.02.2003 (Az.: 2 AZR 621/01) sowie des EuGH vom 27.02.2003 (Az.: C 320/01). Eine Nichteinstellung wegen Schwangerschaft stellt nach herrschender Auffassung eine unmittelbare geschlechtsspezifische Benachteiligung i.S.d. § 7 Abs. 1 AGG dar. Insoweit ist dem Arbeitgeber bereits ein Informationsrecht verwehrt.

Anhand eines Beispielfalls möchte der Autor dagegen verdeutlichen, dass dadurch die Rechte des Arbeitgebers auf störungsfreie Ausübung der Tätigkeit in nicht zu rechtfertigender Weise beeinträchtigt werden können. Steht der Aufnahme der Beschäftigung ein sofortiges oder alsbaldiges Beschäftigungsverbot aufgrund des MuSchG entgegen, so ist die Nichteinstellung seiner Ansicht nach über § 8 Abs. 1 AGG

gerechtfertigt. Denn „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ soll jedenfalls bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die Möglichkeit zur Ausübung der Tätigkeit, mithin das Nichtbestehen einer Schwangerschaft, sein.

Diesen Ansatz will er wegen der statistisch häufigen Inanspruchnahme von Elternzeit auch auf unbefristete Arbeitsverhältnisse ausdehnen. In der derzeitigen Praxis sieht der Verfasser das Diskriminierungsverbot in einen Anspruch auf Einstellung verzerrt.

Bewertung:

Quasi durch ein Hintertürchen gelangt Pallasch zu einem umfassenden Informationsrecht des Arbeitgebers, das sich jedoch nicht mit der Rechtsprechung des BAG und dem Zweck des Diskriminierungsverbots in Einklang bringen lässt. Insgesamt liefert er eine fragwürdige Begründung seiner These.

Plädoyer für ein vernünftiges AGG-Risikomanagement

Zusammenfassung von „Versicherung von Haftungsrisiken nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ von Prof. Dr. Robert Koch. LL.M., original erschienen in: VersR 2007, 288 – 300.

Der Autor führt aus, dass ein vernünftiges AGG-Risikomanagement Haftungsrisiken zu beherrschen hilft. Im Rahmen der Arbeitgeberhaftung sei zwischen der verschuldensabhängigen Haftung gemäß § 15 Abs. 1 AGG und der verschuldensunabhängigen Haftung nach § 15 Abs. 2 AGG zu unterscheiden. Relevant sei jeweils, dass sich der Arbeitgeber die AGG-widrige Benachteiligung zurechnen lassen muss. Grundsätzlich habe der Arbeitgeber eine Rückgriffsmöglichkeit gegenüber dem Verletzer.

Der Schutz vor AGG-widrigen Benachteiligungen i.S.d. § 12 AGG umfasst nach Ansicht des Verfassers nicht nur repressive, sondern auch präventive Maßnahmen.

Handle es sich bei dem Arbeitgeber um eine juristische Person bzw. um eine Personengesellschaft, müsse er sich das Verhalten seiner Vertreter nach § 31 BGB direkt oder analog zurechnen lassen. Der Umfang der Haftung richtet sich nach § 15 AGG. Ansprüche hieraus seien nach § 15 Abs. 4 AGG innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend zu machen.

Die Versicherung von AGG-Risiken ist nach Ansicht des Verfassers in der Betriebshaftpflichtversicherung auf Basis der AHB 04 oder AHB 06 von vornherein ausgeschlossen. Bei Versicherungsverträgen nach AHB 2002 bestehe insoweit Versicherungsschutz, als die Benachteiligungen Krankheitswert erreichen würden. Daneben existieren zahlreiche Deckungskonzepte zum Schutz gegen AGG-Risiken. Benachteiligungen in Beschäftigungsverhältnissen seien grundsätzlich mitversichert. Nach Koch besteht auch für die Inanspruchnahme der AGG-widrig handelnden Beschäftigten Versicherungsschutz. Wichtig sei in diesem Zusammenhang ein vernünftig angelegtes AGG-Risikomanagement, welches alle Haftungsrisiken abdecke. Nach Ansicht des Verfassers ist z.B. darauf zu achten, dass der Versicherungsnehmer auf eine Beschränkung des Vorsatzausschlusses auf Ansprüche gegen die Person des Verletzers bestehe.

Bewertung:

Der Beitrag bietet einen ausführlichen Überblick über die Möglichkeit der Versicherung von AGG-Haftungsrisiken. Begrüßenswert sind die Hinweise auf die wichtigsten Aspekte, die der Versicherungsnehmer bei Abschluss einer solchen Versicherung beachten sollte.



Eugen Müller/Claus Berenz

Entgeltfortzahlungsgesetz und Aufwendungsausgleichsgesetz – kurz kommentiert

1. Auflage 2007, 317 Seiten

39,95 EUR

ISBN: 978-3-936074-90-1

Gesellschaft für Marketing und Service der Deutschen Arbeitgeber mbH

Die Autoren geben zu Beginn einen angenehm kurzen Überblick über den Themenkomplex der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen. Auch die Regelungen des Aufwendungsausgleichsgesetzes werden kurz erklärt.

So eingeleitet liefern die anschließenden Erläuterungen der gesetzlichen Grundlagen relativ umfassende Informationen, die aber knapp und präzise und damit für den betrieblichen Alltag praxistauglich gehalten sind.

Sehr übersichtlich ist dabei die Strukturierung der Kommentierungen. Der Text wird durch gut aufbereitete Schaubilder aufgelockert, die wesentliche Tatbestände und Kriterien herausstellen. Auf besonders zu berücksichtigende Einzelfälle wird mit farbigen Hervorhebungen hingewiesen, Beispiele werden ebenfalls gesondert dargestellt.

Hilfreich sind die am Ende jeder Seite aufgelisteten vielfältigen Fundstellen, die insbesondere die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes bzw. sonstige einschlägige Entscheidungen berücksichtigen.

Als Praxishilfe findet sich im Anhang ein übersichtliches Schema zur Ermittlung und

Fortschreibung des betrieblichen Krankenzustandes.

Ebenfalls im Anhang werden – neben weiteren Materialien – noch zwei wichtige Richtlinien mitgeliefert: Die Richtlinie über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung sowie die Richtlinie über die Zusammenarbeit der Krankenkassen mit den Medizinischen Diensten.

Sehr gelungen ist das begleitende Internetangebot zum Buch, mit dessen Hilfe eine kostenlose Aktualisierung des Werkes als Download bezogen werden kann. Damit werden aktuelle Gesetzesänderungen, die Einfluss auf die beiden kommentierten Gesetze haben, aktuell berücksichtigt.

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



Danny Pajak

Konfliktfeld Offshoring

1. Auflage 2006, 293 Seiten

42,00 EUR

ISBN: 978-3-8364-0035-0

VDM Verlag Dr. Müller

Standortentscheidungen sind gerade in multinationalen Unternehmen ein Thema, das immer häufiger auf der Tagesordnung steht. Dabei hat das häufig unmittelbar mit einhergehende Problem des Stellenabbaus gravierende Auswirkungen – und zwar nicht nur auf die direkt vom Personalabbau Betroffenen, sondern auch auf die indirekt betroffenen Mitarbeiter.

Offshoring-Entscheidungen führen auch bei den verbleibenden Beschäftigten zu Demotivation, Zukunftsängsten und innerer Kündigung, um nur einige Aspekte zu nennen. Der sog. „psychologische Arbeitsvertrag“, also die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber neben dem juristischen Vertrag bestehenden informellen Übereinkünfte, gilt dabei als besonders belastet bzw. sogar als gebrochen.

Der Autor definiert zunächst zum besseren Verständnis allgemein den Begriff des Offshorings, bevor er sich mit allen Aspekten des Arbeitsverhältnisses auseinandersetzt.

Er analysiert detailliert die Auswirkungen des Offshorings auf die Mitarbeiter und erläutert in einem besonderen Kapitel die hierdurch entstehenden versteckten Kosten für das Unternehmen.

Im Folgenden stellt er den Lösungsansatz einer „Outplacement-Beratung“ dar. Mit einer solchen vom Unternehmen zur Verfügung gestellten, für die Beschäftigten speziell geeigneten Beratungsleistung können seiner Meinung nach viele negative Aspekte aufgewogen und der psychologische Vertrag wieder hergestellt werden, sodass trotz der Beratungskosten sowohl das Unternehmen als auch die Mitarbeiter davon partizipieren.

In den Schlussfolgerungen macht der Autor deutlich, dass in dem Thema Outplacement sehr viel Potenzial liegt. Eine Ausweitung von Outplacement auch auf niedrigere Hierarchie-Ebenen bietet danach die Chance auf einen nahtlosen Übergang in eine neue, alternative Beschäftigung.

Insgesamt handelt es sich um eine lesenswerte Darstellung zum Umgang mit Offshoring-Entscheidungen – für Personal, Entscheidungsträger und die Betriebsräte gleichermaßen.

Schulung des Betriebsrats nur bei Notwendigkeit

Frage: Der Betriebsrat unseres Unternehmens hat – formell ordnungsgemäß – die Teilnahme eines Mitglieds an einem Grundlagenseminar beschlossen. Die Geschäftsführung wies jedoch auf die Tatsache hin, dass der Betriebsrat wenige Wochen nach der geplanten Schulungsmaßnahme neu zu wählen sei.

Vor diesem Hintergrund wurde die Notwendigkeit der Schulung bezweifelt, zumal das betreffende Mitglied bereits einige Jahre im Amt war.

Nachdem das Mitglied des Betriebsrats trotzdem an der Fortbildungsmaßnahme teilgenommen hatte, haben wir für den Schulungszeitraum keine Vergütung gezahlt, die nun von uns eingefordert wird.

Antwort: Nach § 37 Abs. 6 BetrVG haben Betriebsratsmitglieder einen Vergütungsanspruch für die Dauer einer erforderlichen Schulungsmaßnahme. Die überaus umfangreiche Rechtsprechung zu dieser Problematik lässt sich wie folgt zusammen fassen:

Eine Schulungsmaßnahme ist erforderlich, wenn sie für die sachgerechte Aufgabewahrnehmung des Betriebsrats benötigt wird. Dazu ist ein aktueller betrieblicher Anlass darzulegen. Sollen aber nur allgemeine Grundkenntnisse im Arbeits- oder Betriebsverfassungsrecht vermittelt werden, bedarf es einer solchen Darlegung nicht. Vor allem bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern nehmen die Gerichte an, dass ein Basiswissen für eine sachgerechte Betriebsratsarbeit notwendig ist.

Jedoch muss der Betriebsrat bei der Beurteilung der Erforderlichkeit die betriebliche Situation berücksichtigen. Dazu gehört auch das baldige Ende der Amtszeit eines Betriebsratsmitglieds.

Legt der Betriebsrat dar, weshalb ein Mitglied des Gremiums auch nach längerer

Amtszeit ein Grundlagenseminar besuchen muss, ist die Teilnahme nicht grundsätzlich ausgeschlossen.

Unterbleibt diese Begründung jedoch, kann der Arbeitgeber den Vergütungsanspruch des Betriebsratsmitglieds kürzen (LAG Hamm 18.11.2006 – 10 Sa 1053/06).

Vergütung bei ruhendem Arbeitsverhältnis

Frage: Unser Unternehmen betreibt an verschiedenen Standorten Schulungs- und Fortbildungseinrichtungen. Vor Ort beschäftigen wir Mitarbeiter, die im Gebäudemangement tätig sind. Alle Räumlichkeiten sind für die Dauer der im Voraus festgelegten Ferienzeiten geschlossen.

In den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter ist deswegen festgelegt, dass ein bestimmter Anteil des jährlichen Urlaubs während dieser Ferien zu nehmen ist. Weiterhin ist vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis ruht, wenn während der Ferien kein Urlaub genommen werden kann. Nun bezweifeln Mitarbeiter die Wirksamkeit dieses Vertragsbestandteils und machen anteilige Vergütungsansprüche geltend. Zu Recht?

Antwort: Grundsätzlich können die Vertragsparteien vereinbaren, das Arbeitsverhältnis zu bestimmten Zeiten, wie z.B. für die Dauer von Ferien, ruhen zu lassen. Nach der Rechtsprechung des BAG ist aber Voraussetzung für eine rechtswirksame Vereinbarung, dass keine Vertragspartei unangemessen benachteiligt wird. Eine Festlegung des Urlaubs auf bestimmte Zeiten aus betrieblichen Gründen ist jedoch keine einseitige Benachteiligung der Arbeitnehmer (BAG 10.01.2007 – 5 AZR 84/06).

Sofern es sich nicht um jeweils einzeln ausgehandelte Verträge handelt, sondern um vorformulierte Standardverträge des Arbeitgebers, sind auch die Besonderheiten der §§ 305, 307 ff. BGB zu beachten. Die Vertragsbestimmungen dürfen dann für

den Mitarbeiter nicht überraschend oder unverständlich sein.

Es kommt also auf die Umstände des Einzelfalls und auf den genauen Vertragsinhalt an. Wurde der Mitarbeiter jedoch bei Vertragsschluss ausreichend informiert und ist der Arbeitsvertrag so formuliert, dass ein durchschnittlicher Arbeitnehmer erkennen kann, dass während bestimmter Zeiten nicht gearbeitet wird und auch keine Vergütungsansprüche entstehen, ist diese Vertragsklausel nicht grundsätzlich unwirksam.

Beschäftigtenquote

Frage: In unserem Betrieb beschäftigen wir regelmäßig schwerbehinderte Mitarbeiter. Aufgrund personeller Veränderungen stellt sich für uns nun die Frage, wie die Pflichtzahl der mit schwerbehinderten Mitarbeitern zu besetzenden Arbeitsplätze im Detail zu berechnen ist. Von Interesse ist vor allem, ob auch leitende Angestellte bei der Berechnung der Arbeitsplätze mitzuzählen sind.

Antwort: Der Begriff des Arbeitsplatzes i.S.d. SGB ist weit auszulegen. Nach § 73 SGB IX gelten alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende beschäftigt werden, als Arbeitsplatz. Die gesetzliche Regelung macht also keinen Unterschied zwischen Arbeitnehmern und leitenden Angestellten, wie sie z.B. im BetrVG vorkommt. Vor diesem Hintergrund sind leitende Angestellte bei der Berechnung der Arbeitsplätze, die mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen sind, grundsätzlich zu berücksichtigen.

Anmerkung der Redaktion: Gemäß § 71 SGB IX muss ein privater oder öffentlicher Arbeitgeber mit monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Jahresdurchschnitt auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Bei weniger als 40 solcher Arbeitsplätze muss eine schwerbehinderte Person, bei weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden.

Gesundheitsvorsorge im Unternehmen zahlt sich aus

Gesunde Mitarbeiter kommen auch dem Unternehmen zugute, weil die Belegschaften immer älter werden. Bereits 2020 werden deutlich mehr als 10 Prozent der Arbeitnehmer älter als 50 Jahre sein – Tendenz steigend.

Entsprechend wichtig wird es für die Unternehmen, die gesamte Belegschaft gesund zu erhalten, statt später mit kostenintensiven Krankheitsausfällen zu kämpfen. Nach einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen wären ein Drittel der Erkrankungen bei Berufstätigen zu vermeiden, wenn das Unternehmen rechtzeitig vorbeugt.

Zu einer gesundheits- und altersgerechten Personalpolitik gehören dabei nicht unbedingt nur regelrechte Gesundheitskampagnen. Bereits eine unter gesundheitlichen Aspekten optimierte Personaleinsatzplanung, Möglichkeiten zum Positionswechsel oder Gesundheitszirkel können die Bedingungen deutlich verbessern.

Bei der Studie stellten sich die Aspekte

- körperlich sehr belastende und/oder monotone Arbeit,
- sehr stark kundenabhängige Tätigkeiten sowie
- sozio-emotionale Belastungen z. B. in Pflege- und Krankenberufen

als „besonders alterskritisch“, gesundheitsbelastend und für ältere Arbeitnehmer wenig geeignet heraus.

Außerdem wies das Institut darauf hin, dass ältere Arbeitnehmer körperlich nicht weniger fit sein müssen als jüngere – körperliche Verschleiß-Beschwerden gingen zumeist auf mangelnde Übung und nur in 20 % auf biologische Alterungsprozesse zurück. Gleichzeitig achteten ältere Arbeitnehmer deutlich besser auf ihre Gesundheit als jüngere.

Die Ergebnisse der Studie sind unter <http://idw-online.de/pages/de/news204799> zusammengefasst.

Neue europäische Kampagne für betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Arbeitnehmer-Gesundheit steht im Mittelpunkt der 27-Länder-Kampagne „Move Europe“, die am 23. April in Berlin gestartet wurde und bis 2009 läuft. Die Koordination in Europa hat der BKK Bundesverband übernommen; die Europäische Kommission fördert das Projekt.

Zurzeit fallen in Deutschland jährlich 440 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage an. Die Kosten für diese Fehlzeiten belaufen sich auf etwa 35 Milliarden Euro. Studien belegen, dass mit jedem in betriebliche Gesundheitsförderung investierten Euro Krankheitskosten zwischen 2,50 und 4,80 Euro eingespart werden können.

Unter der Adresse www.move-europe.de finden interessierte Unternehmen ab sofort den Fragebogen zur Selbstbewertung und weitere Informationen, um „Move Europe-Partner“ zu werden.

Weniger Lohnersatz = kürzere Arbeitslosigkeit?

Je kürzer die Zeit ist, in der Arbeitslosengeld gezahlt wird, desto schneller finden Arbeitslose wieder eine Beschäftigung. Diese Erkenntnis präsentiert eine aktuelle

Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), bei der die Formen der Arbeitslosenversicherung in den EU-Staaten verglichen wurden.

In manchen Ländern gibt es – sehr unterschiedlich hohe – Bemessungsgrenzen für eine Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung, so beispielsweise in Deutschland, Spanien oder Tschechien. In anderen Ländern – zum Beispiel in Belgien, Großbritannien oder Irland – wird ein globaler Pflichtbeitrag für Alter, Krankheit und Arbeitslosigkeit erhoben. In Dänemark, Finnland und Schweden ist die Arbeitslosenversicherung freiwillig.

So verschieden die Versicherungen, so unterschiedlich ist auch die Höhe der Leistungen, die die Zahler im Bedarfsfall erhalten. Deutschland liegt hierbei mit der sogenannten Lohnersatzrate von 60 Prozent für Arbeitslose ohne Kinder – 67 Prozent für solche mit Kindern – im europäischen Durchschnitt.

Auch die Bezugsdauer der gezahlten Lohnersatzraten ist höchst unterschiedlich. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass dort, wo die Bezugsdauer der Ersatzleistungen streng begrenzt ist, die Langzeitarbeitslosigkeit gering sei – und umgekehrt.

Eine Zusammenfassung der Studie hat das Institut im Internet unter <http://www.iw-koeln.de/default.aspx?p=pub&i=2016&pn=2&n=n2016&m=pub&f=4&ber=Informationen&a=20119> veröffentlicht.

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)

Telearbeit – Checkliste zur Einführung

Mit Hilfe dieser Checkliste überprüfen Sie alle wichtigen Aspekte der Telearbeit im sogenannten Home-Office. Je mehr schattierte Felder Sie ankreuzen, desto weniger sind gute Voraussetzungen für Telearbeit gegeben.

Eignung der Aufgabe

	Ja	Nein
Gehört Mitarbeiterführung zu den Aufgaben des betreffenden Arbeitnehmers?		
Ist die Arbeit sehr teambezogen?		
Kann der regelmäßige Kontakt zum Unternehmen sichergestellt werden?		
Kann die Arbeit zeitlich flexibel erledigt werden?		
Ist der finanzielle Aufwand für das Unternehmen gleich oder geringer?		
Kann ein Arbeitsplatz dadurch wegfallen?		
Können durch die Telearbeit wertvolle Mitarbeiter an das Unternehmen gebunden werden?		

Eignung der Führungskraft

	Ja	Nein
Verfügt die Führungskraft über genügend Berufserfahrung?		
Arbeitet sie vertrauensvoll mit ihren Mitarbeitern zusammen?		
Zeigt sie die Fähigkeit zur ergebnisorientierten Führung?		
Ist genügend Kommunikationsfähigkeit, Konflikt- und Terminmanagement vorhanden, um die externen Mitarbeiter zu führen und ausreichend zu informieren?		
Versteht es die Führungskraft, Mitarbeiter auch dann zu motivieren, wenn sie nicht durchgehend vor Ort sind?		

Eignung des Mitarbeiters

	Ja	Nein
Ist der Mitarbeiter zuverlässig und vertrauenswürdig?		
Ist der Mitarbeiter selbstständiges Arbeiten gewohnt?		
Verfügt er über ausreichend Berufserfahrung?		
Verfügt er über ausreichendes technisches Verständnis?		
Hat der Mitarbeiter ein gutes Selbstmanagement?		
Verfügt der Mitarbeiter über eine ausreichende Kommunikationsfähigkeit?		
Besitzt der Mitarbeiter genügend Berufserfahrung, um die Aufgabe allein zu Hause zu erledigen?		

Fortführung der Checkliste
auf der folgenden Seite

Eignung des externen Arbeitsplatzes

	Ja	Nein
Befindet sich der Homeoffice-Arbeitsplatz in einem abgeschlossenen Raum?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist der Datenschutz (bzw. der Schutz von Geschäftsgeheimnissen) sichergestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden die Vorschriften der einschlägigen Arbeitsschutzgesetze eingehalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steht die notwendige technische Ausstattung zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist der Zugriff von außen auf notwendige Firmendaten möglich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sonstiges

	Ja	Nein
Hat der Betriebsrat/Personalrat der Telearbeit zugestimmt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es eine Betriebsvereinbarung zur Telearbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist die Übernahme der zusätzlichen Telefon-/Internetkosten sowie der Kosten für Büroausstattung und Hard-/Software geregelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat der Arbeitnehmer dem notwendigen Zutritt zu seiner Wohnung durch Beauftragte des Arbeitgebers, Betriebsrat und andere Stellen zugestimmt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind noch Schulungen für den/die Mitarbeiter erforderlich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind noch Schulungen für den/die Vorgesetzten erforderlich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die arbeitsvertraglichen Regelungen entsprechend angepasst worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestehen die erforderlichen ergonomischen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist die Kostenplanung an die neue Arbeitsplatz-Gestaltung angepasst worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Können Schulungen speziell für Telearbeiter angeboten werden (z. B. Zeitmanagement, Arbeitsplatzorganisation, Terminplanung)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anzahl schattierter, angekreuzter Felder

Bewertung: _____

Datum

Bearbeitet von