

# INFODIENST

# PersonalPraxis24

Ihr Infodienst zur PersonalPraxis24.de

03/09



**Liebe Leserin, lieber Leser,**

In den letzten Wochen haben Urteile der Arbeitsgerichte zum Thema Diebstahl geringwertiger Sachen wiederholt für Gesprächsstoff gesorgt. Können Arbeitgeber nun generell sagen: Wer klaut, der fliegt?

Nein. Denn insgesamt ist die Rechtsprechung zur Frage, ob bei Diebstahl geringwertiger Sachen eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses statthaft ist oder nicht, ebenso unübersichtlich wie widersprüchlich. Lesen Sie in unserem Schwerpunktbeitrag welche Aspekte beachtet werden müssen

Daneben finden Sie – wie gewohnt – einen Überblick interessanter Fachpresseartikel, Aktuelles aus der Rechtsprechung sowie Rezensionen neu erschienener Fachliteratur.

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht Ihnen

*Joachim Hetscher*

Dr. Joachim Hetscher,  
Verlagsleiter Personal & Arbeitsrecht

## Reaktionsmöglichkeiten auf die Wirtschaftskrise

*Die Weltwirtschaft steckt in der Krise. Der Rückgang der Auslandsnachfrage trifft die deutsche Wirtschaft, die insgesamt sehr von den Exporten abhängig ist, besonders hart. Die betroffenen Unternehmen müssen Kosten sparen und Einsparungen können nicht immer vor Personalabbau halt machen. Eine Herausforderung für die Personalabteilung.*

Seit gut einem Jahr schrumpft die deutsche Wirtschaft konstant. Die Wirtschaftskrise begann laut Statistischem Bundesamt im zweiten Quartal 2008, als die Wirtschaftsleistung um 0,5 % gegenüber dem Vorquartal sank. Im dritten Quartal waren es minus 0,5 %, im vierten Quartal minus 2,2 %. Die jüngst veröffentlichten Zahlen für das zweite Quartal 2009 zeigen einen Einbruch des Bruttoinlandsprodukts um 3,8 %. Einen solchen Rückgang der Produktion gab es in der Bundesrepublik Deutschland noch nie.

Welche Handlungsmöglichkeiten bestehen in einem Unternehmen, das sich der Notwendigkeit Personal abbauen zu müssen ausgesetzt sieht, um Kosten einzusparen? Sind gegebenenfalls Alternativen zur Kündigung denkbar?

### Fürsorgepflicht: Arbeitsplätze erhalten

Die Fürsorgepflicht ist eine Nebenpflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag. Sie besteht unter anderem darin, dass der Arbeitgeber bei der Verfolgung seiner Interessen die berechtigten Interessen des

Arbeitnehmers berücksichtigen soll. Das stärkste Interesse jedes Arbeitnehmers ist der Erhalt seines Arbeitsplatzes. Der Arbeitgeber ist deshalb verpflichtet, vor Ausspruch von Kündigungen Strategien zum Erhalt von Arbeitsplätzen zu prüfen.

Die Maßnahme, die am geringsten in die Position der Arbeitnehmer eingreift, ist der Abbau von Überstunden. Die Möglichkeit des Überstundenabbaus stellt ein Kündigungshindernis dar, denn nach gängiger Rechtsprechung ist eine Kündigung in diesem Fall vermeidbar und somit grundsätzlich unzulässig.

### Einführung von Kurzarbeit

Ein weiteres probates Mittel zur Vermeidung von Kündigungen ist die Kurzarbeit. Die Bundesregierung hat, als Reaktion auf die Wirtschaftskrise, bereits im November letzten Jahres die Vor-

#### Inhalt

<b>Zur Sache</b>	
Reaktionsmöglichkeiten auf die Wirtschaftskrise	1
<b>Recht</b>	3
<b>Schwerpunkt</b>	
Vom Kadi zu Kerner – Diebstahl im Arbeitsrecht und in den Medien	4
<b>Fachpresse</b>	6
<b>Fachliteratur</b>	7
<b>Leserfragen</b>	8
<b>Service</b>	9
<b>Checkliste</b>	11
<b>Blickpunkt</b>	12

aussetzungen für Kurzarbeit erleichtert und die maximale Laufzeit von sechs auf 18 Monate heraufgesetzt. Das Bundeskabinett plant sogar noch weitere Erleichterungen und eine Laufzeit von maximal 24 Monaten. Zur Vermeidung von Entlassungen soll der Arbeitgeber künftig auch die von ihm zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge von der Bundesagentur für Arbeit gestattet bekommen können. Die Änderungen sind am 01.07.2009 in Kraft getreten und gelten bis Ende 2010.

### „echte Leiharbeit“ - ein weitgehend unbekanntes Instrument

In bestimmten Fällen kann die Überlassung von Arbeitnehmern an einen anderen Betriebsteil oder ein anderes Unternehmen in Frage kommen. Da es sich in diesen Fällen um gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung, in einem für das Gesamtunternehmen unerheblichen Maße handelt, fallen diese Fälle nicht unter den Geltungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Der Arbeitgeber kann also Arbeitnehmer im Rahmen eines Werkvertrages an andere Unternehmen verleihen. Es gilt jedoch das Prinzip der Zumutbarkeit. Aus dem Arbeitsvertrag ergeben sich Arbeitsort und die Tätigkeitsbeschreibung. Solange die neue Tätigkeit mit der vertraglich vereinbarten Tätigkeit vergleichbar und der Weg zur Leiharbeitsstelle nicht unzumutbar verlängert wird, ist die Arbeitnehmerüberlassung vom Direktionsrecht des Arbeitgebers abgedeckt.

#### Beispiel:

Durch fehlende Aufträge kommt es zu Engpässen in der Verpackungsabteilung. Eine andere Firma im gleichen Ort hat jedoch gerade einen Großauftrag erhalten und benötigt zusätzliches Personal. Die beiden Firmen können sich durch einen Werkvertrag verpflichten, die Arbeitnehmer des einen Betriebes in der Verpackungsabteilung der anderen Firma zu beschäftigen. Das ursprüngliche

Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bleibt unverändert.

### Arbeitsplatzabbau unumgänglich: Kündigung umgehen

Falls eine Verringerung des Mitarbeiterstammes nicht zu verhindern ist, stellt sich die Frage, ob die betriebsbedingte Kündigung das beste Mittel für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellt.

Die Personalabteilung sollte zunächst prüfen, in welchem Umfang befristete Arbeitsverträge in naher Zukunft auslaufen. In manchen Fällen können die notwendigen Einsparungen durch das Nicht-Verlängern von befristeten Arbeitsverträgen bereits erreicht werden.

Bei einer Kündigung wegen betrieblicher Erfordernisse hat der Arbeitgeber eine Sozialauswahl vorzunehmen. Die sozialen Gesichtspunkte, die er dabei zu berücksichtigen hat, sind die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und eine Schwerbehinderung des Arbeitnehmers. Eine ordnungsgemäß durchgeführte Sozialauswahl kann unter Umständen zu Ergebnissen kommen, die nicht im besten Interesse des Betriebes liegen. Doch auch hier gibt es Möglichkeiten, die Kündigung zu umgehen.

Grundsätzlich kann ein Arbeitsverhältnis anstelle einer Kündigung durch einen Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitnehmer beendet werden. Ein Aufhebungsvertrag kann allerdings eine zwölfwöchige Sperrfrist beim Arbeitslosengeld für den Arbeitnehmer zur Folge haben. Dies greift jedoch nicht, wenn der Nachweis gelingt, dass dem Arbeitnehmer in jedem Fall gekündigt worden wäre. Das ist beispielsweise der Fall, wenn eine komplette Abteilung aufgelöst wird. Der Nachweis kann auch erbracht werden, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass dem Arbeitnehmer deshalb gekündigt worden wäre, weil die Altersstruktur

beziehungsweise die Leistungsfähigkeit des Betriebes erhalten werden sollte.

#### Beispiel:

Es sollen neun Mitarbeiter entlassen werden. Im Vorfeld stellt der Arbeitgeber einen Plan auf, dass drei Mitarbeiter im Alter von 25 bis 35, drei Mitarbeiter zwischen 35-45 sowie drei Mitarbeiter aus der Altersgruppe 45+ gekündigt werden sollen (Vorsicht: dieses Vorgehen ist jedoch noch nicht höchstrichterlich überprüft worden!).

Falls die Sperrfrist nicht umgangen werden kann, ist fraglich, ob der Arbeitnehmer nicht durch Zahlung einer Abfindung dazu bewegt werden kann, die Sperrfrist zu akzeptieren. Hier sollte die Abfindung so bemessen werden, dass der Arbeitnehmer diesen finanziellen Ausfall abfangen kann. Es sollte jedoch beachtet werden, dass Abfindungen im vollen Umfang steuer- sowie sozialversicherungspflichtig sind.



Jan Vinhage

Jurist und Fachjournalist für Arbeitsrecht

### Ihre Meinung zählt

Haben Sie eine Anregung, wie die PersonalPraxis24 noch besser werden kann? Fehlen Ihnen bestimmte Inhalte?

Wir freuen uns auf Ihre Hinweise und Anregungen. Schreiben Sie uns eine E-Mail an:

[personalpraxis24@lexisnexis.de](mailto:personalpraxis24@lexisnexis.de)

## BAG: Elternzeit für mehrere Kinder kann voll ausgeschöpft werden

Elternzeit kann unter Umständen länger als drei Jahre dauern. Dies hat das BAG mit einem Urteil über die Frage der vorzeitigen Beendigung und Übertragung von Elternzeit entschieden.

Im vorliegenden Fall bekam eine Mutter so kurz hintereinander mehrere Kinder, dass die erste Elternzeit aufgrund der Geburt eines zweiten Kindes vorzeitig beendet wurde. Sie wendete sich daraufhin schriftlich an ihren Arbeitgeber und beantragte, die verbleibende Elternzeit an die Elternzeit für ihr zweites Kind „dranzuhängen“. Der Arbeitgeber verweigerte die Zustimmung, wogegen die Arbeitnehmerin klagte und nun vom BAG recht bekam.

Die Arbeitsrichter stellten klar, dass Eltern ihre Elternzeit nachträglich stückeln dürfen, auch wenn sie ihrem Arbeitgeber ursprünglich gemeldet hatten, dass sie den gesamten Zeitraum von drei Jahren nehmen wollen. Die Eltern können, wie im konkreten Fall die Klägerin, erst einen Teil ihrer ersten Elternzeit nehmen, danach die komplette zweite Auszeit für das zweite Kind, und danach den Rest der ersten Elternzeit.

Neu ist, wie die Richter den Einfluss der Arbeitgeber auf die geänderten Pläne ihrer Arbeitnehmer auslegen: Zwar verlangt das Gesetz eine Zustimmung des Arbeitgebers, wenn Arbeitnehmer ihre Elternzeit unterbrechen oder auf einen anderen Zeitpunkt übertragen wollen. Aber nach Ansicht des Gerichts kann die neue Planung auch ohne diese Zustimmung wirksam sein, weil die Eltern ein Gestaltungsrecht über ihre Elternzeit hätten. Wenn eine Mutter ihrem Arbeitgeber mitteilt, dass sie ihre Auszeit unterbrechen will, und dieser keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen vorbringen kann, ist die Elternzeit demnach unterbrochen. Und auch der Übertragung der Elternzeit auf einen späteren

Zeitpunkt muss der Arbeitgeber dem Urteil zufolge zustimmen, wenn keine sachlichen Gründe dagegen sprechen.

§ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.04.2009 - 9 AZR 391/08

## Weniger Geld für Ältere in Sozialplänen zulässig

In Sozialplänen darf vereinbart werden, dass ältere Arbeitnehmer, die bald das Rentenalter erreichen, eine geringere Abfindung als jüngere Arbeitnehmer erhalten.

Das entschied das Bundesarbeitsgericht am 26. Mai 2009. In dem entschiedenen Fall war ein Sozialplan zwischen den Betriebsparteien vereinbart worden. Der Sozialplan sah für die bis zu 59jährigen Arbeitnehmer eine Berechnungsformel für Abfindungen vor, die sich nach der Betriebszugehörigkeit richtete. Für die älteren Arbeitnehmer galt eine andere Berechnungsformel, die zu niedrigeren Abfindungen führte.

Der Sozialplan war nach Ansicht des BAG nicht zu beanstanden. Es liege damit zwar eine unterschiedliche Behandlung wegen Alters vor, dies sei aber keine Altersdiskriminierung. Vielmehr sei die Ungleichbehandlung durch ein legitimes sozialpolitisches Ziel gerechtfertigt (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 EG-Richtlinie 2007/78/EG).

Denn Nachteile, die Arbeitnehmern aus einer Betriebsänderung erwachsen, „können mit steigendem Lebensalter zunächst zunehmen, weil damit die Gefahr längerer Arbeitslosigkeit typischerweise wächst, und können geringer sein, wenn Arbeitnehmer nach dem Bezug von Arbeitslosengeld in der Lage sind, Altersrente in Anspruch zu nehmen“.

§ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.05.2009, Az.: 1 AZR 198/08

## Fußballticket genommen – Kündigung gerechtfertigt

Personalverantwortliche sollten besondere Vorsicht walten lassen, wenn es um Geschenke von Geschäftspartnern geht. Das ergibt sich aus einem kürzlich veröffentlichten Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz in Mainz. Hintergrund ist der Fall eines Personalleiters, der von einem Zeitarbeitsunternehmen, mit dem sein Arbeitgeber Geschäfte machte, ein VIP-Ticket für ein Bundesligafußballspiel erhalten hatte. Als dies bekannt wurde, erhielt der Mann die fristlose Kündigung. Seine Kündigungsschutzklage blieb erfolglos.

Zur Begründung führten die Richter aus, dass bereits derjenige gegen das sog. Schmiergeldverbot verstoße, der „als Arbeitnehmer bei der Ausführung von vertraglichen Aufgaben Vorteile entgegen nimmt, die dazu bestimmt oder auch nur geeignet sind, ihn in seinem geschäftlichen Verhalten zugunsten Dritter zu beeinflussen“. Darin liege regelmäßig ein Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Ob es als Folge der Vorteilsannahme dann tatsächlich zu einer den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufenden Handlung komme, sei hingegen unerheblich.

Angesichts der Position des Klägers und der Tatsache, dass er selbst an der Auftragsvergabe an Personaldienstleister beteiligt sei, hätte dem Mann bewusst sein müssen, dass mit der Annahme der VIP-Karte „das für eine dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört wird“. Insofern sei auch keine vorherige Abmahnung notwendig gewesen. Eine außerordentliche Kündigung sei im vorliegenden Fall aber unverhältnismäßig.

§ LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16.01.2009 – 9 Sa 572/08

## Vom Kadi zu Kerner – Diebstahl im Arbeitsrecht und in den Medien

*In der jüngsten Vergangenheit haben einige Urteile der Arbeitsgerichte für heftige Diskussionen in der Öffentlichkeit gesorgt. Selbst in Talkshows wurde die Frage erörtert, ob der Diebstahl einer Sache von geringem Wert zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen kann oder überspitzt formuliert, ob ein unerlaubt verzehrtes Brötchen ausreicht, ein 30 Jahre korrekt geführtes Arbeitsleben zu löschen. Die Entscheidungen der höchsten deutschen Arbeitsgerichte sind recht eindeutig - aber die Diskussionen damit noch längst nicht vorbei.*

### Die Arbeitsrechtliche Situation

Wer einen Diebstahl begeht, verstößt massiv gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Dabei spielte es keine Rolle, ob das Eigentum des Arbeitgebers, der Kollegen oder eines Kunden entwendet wird. In der Rechtsprechung ist deshalb anerkannt, dass jeder Diebstahl grundsätzlich einen Kündigungsgrund darstellt.

Wer klaut, der fliegt? So einfach ist es, zum Leidwesen der betroffenen Arbeitgeber aber nicht. Denn jede Kündigung ist eine Einzelfallentscheidung – und genau darin liegt das Problem. Arbeitsrecht ist vor allem Richterrecht und jeder Einzelfall ist anders.

### Abmahnungen oder Kündigen

Schon die Frage, ob der Arbeitgeber nach einem Diebstahl noch eine Abmahnung aussprechen muss oder ob er sofort fristlos kündigen kann, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Man kann jedoch sagen, dass eine Abmahnung nur in besonderen Ausnahmefällen ausgesprochen werden muss, denn normalerweise muss kein Mitarbeiter auf das Verbot strafbarer Handlungen besonders hingewiesen werden. Nur wenn der Arbeitnehmer aus von ihm nicht zu vertretbaren Gründen, z.B. wegen unklarer Arbeitsanweisungen, annehmen kann, sein Verhalten sei nicht vertragswidrig, werde vom Arbeitgeber toleriert oder zumindest als nicht besonders schwere Verfehlung angesehen, muss eine Ab-

mahnung noch ausgesprochen werden (BAG, 17.05.1984 - 2 AZR 3/83).

### Diebstahl geringwertiger Sachen

Entwendet ein Mitarbeiter ein teures Notebook oder werden Lagerbestände verschoben, ist die Rechtslage einfach und eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt.

In der Praxis stellt sich aber häufig das Problem, wie ein Arbeitgeber auf den Diebstahl von Gegenständen mit geringem oder gar keinen Wert reagieren soll. Dabei kommt es grundsätzlich weder auf den Wert der entwendeten Sache noch auf die Höhe des eingetretenen Schadens an. Das BAG hat nämlich schon vor langer Zeit entschieden, dass auch die Entwendung geringwertiger Sachen einen Grund zur fristlosen Kündigung darstellt (BAG, 24.03.1958 - 2 AZR 587/55) und diese Rechtsprechung unter dem Gesichtspunkt weiter entwickelt, jeder Diebstahl beeinträchtigt das Vertrauen des Arbeitgebers so stark, dass es auf den wirtschaftlichen Aspekt gar nicht mehr ankomme (BAG, 12.08.1999 - 2 AZR 923/98).

Allerdings gibt es auch eine Vielzahl anderslautender Urteile. Die Rechtsprechung zu dieser Frage ist ebenso uneinheitlich wie unübersichtlich. Das liegt daran, dass vom BAG auch entschieden wurde, dass jeder Diebstahl zwar einen Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellt, aber in einem

zweiten Schritt überprüft werden muss, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zuzumuten ist oder ob das Interesse des Mitarbeiters am Erhalt seines Arbeitsplatzes höher einzuschätzen ist.

Vor allem die erstinstanzlichen Gerichte urteilen dabei oft zugunsten des Mitarbeiters. Argumentiert wird – sinngemäß – damit, dass niemand für den Diebstahl von zwei Äpfeln seine Existenz verlieren soll, zumal eine strafrechtliche Verurteilung wegen Geringfügigkeit ja auch nicht erfolgen würde.

So hat beispielsweise das Arbeitsgericht Hamburg nach einem Diebstahl von zwei Portionen Salat und Dressing mit einem Wert von weniger als 4,00 EUR sowohl die außerordentliche als auch die fristgerechte Kündigung mit dem Hinweis auf das langjährige Beschäftigungsverhältnis als unverhältnismäßig angesehen (ArbG Hamburg, 02.10.2000 - 21 Ca 233/00). Genauso wurde die Kündigung eines fast 60-jährigen und seit fast 25 Jahren beschäftigten Mitarbeiters für unwirksam erklärt, der drei Becher Pudding im Wert von 1,50 EUR an sich genommen hatte; die sonst vernichtet worden wären (LAG Hessen, 6 Ca 1476/02).

Für erhebliches Aufsehen sorgte vor kurzem auch die Kündigung eines Bäckers, dem vorgeworfen wurde, etwas Brotaufstrich für die eigenen Frühstückbrötchen im Wert von unter 1,00 EUR entwendet zu haben. Das angerufene Arbeitsgericht hat zwar ausdrücklich klar gestellt, dass auch Bagatelldiebstähle eine Kündigung rechtfertigen, jedoch musste sich der Arbeitgeber eine mangelhafte Interessenabwägung aufgrund der 24-jährigen Betriebszugehörigkeit des gekündigten Arbeitnehmers vorhalten lassen (ArbG Dortmund, 10.03.2009 - 7 Ca 4977/08).

Umgekehrt hat das BAG die außerordentliche Kündigung einer Waren-

hausmitarbeiterin bestätigt, die 62 Minifläschchen verschiedener Alkoholika einstecken wollte. Ihre Argumentation, die Ware sei bereits abgeschrieben gewesen, ließ das Gericht nicht gelten und stellte klar, dass allein der Arbeitgeber darüber zu entscheiden habe, was mit abgeschriebener Ware zu geschehen habe. Auch ein versuchter Diebstahl könne unabhängig vom Wert der Beute zum Verlust des Arbeitsplatz führen (BAG, 11.12.2003 - 2 AZR 36/03).

Ähnlich argumentiert das LAG Nürnberg: Schon der Verdacht, ein 500-Gramm Brot mit einem Wert von 1,30 EUR aus der Produktion des Arbeitgebers gestohlen zu haben, rechtfertige sogar nach 31 Jahren Betriebszugehörigkeit eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung (LAG Nürnberg, 16.10.2007 - 7 Sa 182/07). Allerdings kam in diesem Fall erschwerend hinzu, dass allen Mitarbeitern die Mitnahme von Waren aus der Produktion durch eine schriftliche Arbeitsanweisung ausdrücklich untersagt war und der Arbeitgeber andere Waren zum persönlichen Verzehr durch die Mitarbeiter kostenlos zur Verfügung gestellt hatte.

Aktuell sorgte der Fall einer Kassiererin für großes Aufsehen, der vorgeworfen wurde, zwei Lehrgutbons im Wert von 0,48 und 0,28 EUR unrechtmäßigerweise an sich genommen und eingelöst zu haben. Obwohl der Tatvorwurf energisch bestritten wurde und letztlich auch nicht bewiesen werden konnte, kündigte der Arbeitgeber das seit über 30 Jahren bestehende Arbeitsverhältnis fristlos – und hatte damit vor Gericht Erfolg.

In seiner in der Öffentlichkeit vieldiskutierten und stark umstrittenen Urteilsbegründung schloss sich das LAG Berlin im Ergebnis der Rechtsprechung des BAG an und stellte ausdrücklich klar, was zwar nicht fernsehwirksam, aber richtig ist: Im Arbeitsrecht gilt das Argument der Unschuldsvermutung nur eingeschränkt, da eine strafrechtliche Verur-

teilung naturgemäß nicht Gegenstand eines arbeitsrechtlichen Verfahrens ist. Das arbeitsrechtliche Kündigungsrecht ist nämlich vom Prognoseprinzip beherrscht. Entscheidend ist deshalb allein, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei schwerwiegenden Verdachtsmomenten noch zumutbar ist oder nicht.

Das Gericht berücksichtigte zwar in einer umfangreichen Interessenabwägung sowohl das Alter der Mitarbeiterin wie auch deren langjährige Beschäftigungszeit, betonte jedoch ausdrücklich, dass von einer Kassiererin absolute Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit verlangt werden könne. Jede Straftat führe daher, auch bei langjähriger Beschäftigungszeit und noch so geringem Wert der entwendeten Gegenstände zu einem nicht mehr gut zu machenden Vertrauensverlust auf Seiten des Arbeitgebers. Eine vorherige Abmahnung sei daher nicht erforderlich gewesen (LAG Berlin-Brandenburg, 24.02.2009 - 7 Sa 2017/09).

Auch an diesem Urteil zeigt sich also, dass die Frage, Kündigung bei Diebstahl geringwertiger Güter ja oder nein, nicht pauschal beantwortet werden kann, sondern im Einzelfall von zahlreichen Faktoren abhängt. Grundsätzlich kann man jedoch sagen, dass es weniger darauf ankommt, ob die entwendete Sache einen hohen oder geringen Wert hat. Entscheidend ist der Verlust des Vertrauens in den Mitarbeiter. Dieser Aspekt wird in der Berichterstattung häufig übersehen, obwohl er einen Kernpunkt des Arbeitsverhältnisses ausmacht. Kann ein Arbeitgeber geltend machen, dass eine erhebliche und kaum wieder gut zu machende Verletzung der Vertrauenssphäre eingetreten ist, wird er eine sofortige Kündigung aussprechen können, die vor Gericht auch Bestand haben wird. Weitere Aspekte, die jede Kündigung wegen Diebstahls rechtfertigen können, sind zudem die Abschreckung von Nachahmungstätern, Gleichbehandlung von Mitarbeitern, Schutz des Eigentums

von Kollegen sowie Imagegründe des Unternehmens.

Insgesamt ist die Rechtsprechung zur Frage, ob bei Diebstahl geringwertiger Waren und Gegenstände eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses statthaft ist oder nicht, ebenso unübersichtlich wie widersprüchlich. Zusammenfassend könnte man sagen: Grundsätzlich darf zwar fristlos gekündigt werden, aber nur, wenn die besonderen Umstände des Einzelfalls nicht dagegen sprechen.

## Fazit

Bevor ein Arbeitgeber eine Kündigung wegen eines Diebstahls von Gegenständen mit geringem Wert ausspricht, sollte er die Verhältnismäßigkeit zwischen der Tat, ihren Folgen und einer fristlosen Kündigung bedenken und dabei das Alter, die Betriebszugehörigkeit, die Folgen einer Kündigung für den Mitarbeiter berücksichtigen. Weiterhin sollte er auch folgende Überlegung anstellen: War sich der Mitarbeiter überhaupt einer Verfehlung und des Unrechts seiner Tat bewusst oder durfte er annehmen, dass der Arbeitgeber sein Verhalten hinnehmen würde?

Nur wenn diese Abwägung zum Nachteil des Arbeitnehmers ausfällt, kann man zu einer Kündigung raten. Sonst muss jeder Arbeitgeber befürchten, als herzloser Kapitalist in den Medien dargestellt zu werden, was weitaus schlimmer wäre als der Verlust von ein paar Brötchen oder einem Becher Joghurt.

## Flexi II - die Neuregelungen bei Wertguthaben-Konten

Zusammenfassung von „Flexi-Gesetz II: Licht und Schatten“ von RA Theodor B. Cisch und RA Dr. Mathias Ulbrich, LL.M., original erschienen in: BB 2009 Heft 11, 550 – 558.

Der Beitrag befasst sich mit dem im Wesentlichen am 01.01.2009 in Kraft getretenen Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“). Einen Schwerpunkt bildet die Insolvenzversicherung. Eingangs stellen die Verfasser kurz die alte Rechtslage zu Arbeitszeitkonten dar. Der neue § 7b SGB IV erfasst nur Wertguthaben-Vereinbarungen, die auf eine Freistellung oder eine Reduzierung der Arbeitszeit abzielen. Nicht erfasst seien Vereinbarungen zur flexiblen Gestaltung der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit. Das Wertguthaben müsse nunmehr zwingend in Arbeitsentgelt (inkl. des Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung) geführt werden, Zeitkonten genügen nicht. Der Verwendungszweck der Wertguthaben sei in § 7c SGB IV geregelt. Neben den von Arbeitgeber (AG) und Arbeitnehmer (AN) vereinbarten Zwecken könne das Guthaben bei Freistellungen, auf die der AN einen Anspruch habe (z.B. Pflegezeit), verwendet werden.

Die Anlage der Wertguthaben regle § 7d Abs. 3 SGB IV. Einschlägig seien die §§ 80 ff. SGB IV, jedoch sei die Anlage in Aktien(fonds) grundsätzlich auf 20% beschränkt. Abweichungen sind zulässig bei entsprechenden Betriebsvereinbarungen oder wenn das Wertguthaben für eine unmittelbar vor einer Regelaltersrente liegende Freistellung verwendet werden solle. Des Weiteren müsse das Guthaben so angelegt werden, dass bis zur Inanspruchnahme keine Wertminderung eintrete. Die Autoren meinen, dass diese Werterhaltungsgarantie nicht durchgehend gewährleistet sein müsse, sondern nur für den Zeitpunkt der vereinbarten Inanspruchnahme.

Sodann kommen sie auf den Insolvenzschutz der Wertguthaben (§ 7e SGB IV) zu sprechen. Zunächst weisen sie darauf hin, dass die Voraussetzungen für das Ob einer Insolvenzversicherung verschärft worden seien. Zudem sei die Insolvenzversicherung nun Sache des AG. Erfülle er diese Pflicht nicht, könne der AN die Wertguthabenvereinbarung sofort kündigen. Die Sicherung habe dadurch zu erfolgen, dass mit einem Dritten ein Treuhandverhältnis vereinbart werde. Gleichwertige Mittel, etwa eine Versicherung, seien zulässig. Den Rentenversicherungsträgern obliege die Prüfung, ob die Sicherung hinreichend sei, was näher beleuchtet wird. Zum Schluss wird erläutert, in welcher Form der AN sein Wertguthaben bei einem AG-Wechsel oder dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben weiterführen kann (§ 7f SGB IV).

### Bewertung:

Der Beitrag gibt einen guten Überblick über die einzelnen Neuerungen durch Flexi II. Zudem werden die bisherigen Regelungen zum besseren Verständnis ebenfalls skizziert.

## Neue Regelungen zur Altersteilzeit

Zusammenfassung von „Neue Altersteilzeit“ von Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, original erschienen in: NZA 2009 Heft 5, 225 - 228.

Der Autor beschreibt in seinem Aufsatz die neue Regelung der Altersteilzeit. Er hebt besonders hervor, dass es für Altersteilzeiten, die 2010 beginnen, keine Leistungen der Bundesagentur für Arbeit mehr gibt und stattdessen die Altersteilzeit in das System der Langzeitkonten eingegliedert wird.

Der Verfasser weist darauf hin, dass die Förderung durch die Bundesagentur noch für Arbeitsverhältnisse gilt, bei denen noch 2009 mit der Arbeitsphase begonnen wurde. Allerdings müsse der

Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet haben und die Altersteilzeit müsse bis zum frühestmöglichen Bezug von Altersrente reichen.

Des Weiteren erläutert der Autor, dass durch die Neuregelung die Aufstockungsbeträge durch die BA entfallen. Ansonsten blieben die Bestimmungen zur Altersteilzeit aber unberührt, sodass diese weiter gelten, soweit sie nicht die Förderung durch die BA betreffen. Weiterhin hebt der Verfasser hervor, dass auch die Steuer- und Beitragsfreiheit gem. § 3 Nr. 28 EStG in Verbindung mit den §§ 3 Abs. 1, 6 AltTZG weiter gilt.

Im Hinblick auf die Einbettung der Altersteilzeit in das System der Langzeitkonten erklärt der Autor, dass es beim bisherigen Insolvenzschutz verbleibt und somit keine Überprüfung durch die Träger der Rentenversicherung erfolgt. Auch die Haftung organschaftlicher Vertreter sei nicht auf die Altersteilzeit übertragen worden. Ansonsten fänden jedoch die Vorschriften für Langzeitkonten auch auf Wertguthaben aus Altersteilzeit Anwendung.

Hierdurch werde der Vorruhestand aufgewertet und zugleich eine Flexibilisierung bei der Verwendung erreicht. So könne der Arbeitnehmer beispielsweise nicht nur vollständig freigestellt werden, sondern auch teilweise. Die Finanzierungslast für die Altersteilzeit trage zum Großteil der Arbeitnehmer. Allerdings trage auch die öffentliche Hand durch die Stundung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer zur Finanzierung bei. Ferner erwähnt der Verfasser, dass auch Arbeitgeber grundsätzlich Interesse an einer Finanzierung des Vorruhestandes haben, da sie so ihre Belegschaft verjüngen und verkleinern können.

### Bewertung:

Der Aufsatz zeigt die Neuregelung anschaulich und verständlich auf. Er ist daher geeignet, um sich insoweit einen Überblick zu verschaffen.



Michael Popp

### Handbuch Reisekostenrecht

14., neubearb. Auflage, 441 Seiten  
45,00 EUR  
ISBN: 978-3-89577-537-6  
Datakontext

Das Reisekostenrecht steht im ständigen Fokus von höchstrichterlichen Entscheidungen des Bundesfinanzhofs sowie Erlassen und Rundschreiben der Finanzverwaltung. Man erinnere nur an die Verfassungswidrigkeit der Pendlerpauschale. Allein hierdurch ergaben sich erhebliche Konsequenzen für die Zukunft, aber auch für die Vergangenheit. Zudem wurde das Reisekostenrecht 2008 komplett überarbeitet.

Mit der Neuauflage dieses bewährten Handbuchs sind Arbeitgeber, Personalpraktiker und jeder Dienstreisende wieder auf den neuesten Stand.

Erörtert werden Zweifelsfragen, Neuregelungen und Entwicklungen im komplexen Feld des Reisekostenrechts. Sie erfahren zum Beispiel wie die so genannte Dreimonatsfrist bei Dienstreisen abläuft, was das Finanzgericht zur Dauer, in der Verpflegungskosten gezahlt werden können, sagt und wie eine Einsatzwechseltätigkeit jetzt zu behandeln ist. Ebenso werden Themenkreise, angefangen bei grundlegenden Abrechnungsmethoden und Stolperfallen, bis hin zu strittigen Einzelfragen behandelt.

Der umfangreiche Anhang enthält die einschlägigen Gesetze, Richtlinien und Verwaltungsanweisungen im Wortlaut.

Darüber hinaus sind auch die einschlägige Rechtsprechung in Leitsätzen und Auszügen wiedergegeben. Damit stehen dem Leser alle wichtigen Informationen zur Verfügung.

Das Werk überzeugt durch seine klare Systematik, die gezielte und schnelle Problemlösungen ermöglicht. Überzeugend ist außerdem die durch besonders viele Beispiele dokumentierte Praxisnähe des Buches.



Reinhard Nagel

### Lust auf Strategie

2., aktualisierte und erweiterte Auflage,  
169 Seiten  
19,95 EUR  
ISBN: 978-3-7910-2872-9  
Schäffer-Poeschel Verlag

Unternehmen brauchen Visionen, Ziele und Strategien, um die eigene Unternehmenszukunft erfinden zu können. Folglich werden Unternehmensstrategien als ein wesentlicher Faktor für den Erfolg oder den Misserfolg von Unternehmen angesehen. Doch wie können in einer sich schnell verändernden Umwelt und für hoch komplexe Systeme Strategien entwickelt und implementiert werden?

Zur Beantwortung dieser Frage gibt der Autor eine gut strukturierte und leicht verständliche Einführung in das Thema Unternehmensstrategie. Er beschreibt bewährte Modelle und Instrumentarien der Strategieentwicklung und Implementierung und führt in den systemischen Denkansatz der Strategieentwicklung ein.

Dargestellt werden zunächst die vier verschiedenen Ansätze der Strategieentwicklung: Die intuitive Strategieentwicklung, die expertenorientierte Strategieentwicklung, die evolutionäre Form der Strategieentwicklung und die systemische Strategieentwicklung. Sodann zeichnet der Autor Schritt für Schritt den idealtypischen Verlauf der Entwicklung einer Strategie von der ersten Idee bis zu einer „fertigen“ Kommunikationsunterlage nach. Eine solche Prozessarchitektur verschafft die notwendige Orientierung bei der Entwicklung der eigenen Strategie, denn im „wirklichen Leben“ hält sich ein Strategieprozess selten an ein Drehbuch.

Erklärtes Ziel des Autors ist, konkrete Hilfestellungen bei den praktischen Details des strategischen Entwicklungsprozesses zu geben. Auf ausführliche theoretische Ausführungen der Kernkonzepte wurde daher in diesem Buch verzichtet. Insgesamt werden Themen auf unterschiedlichen Ebenen behandelt. Das Thema Strategie in Form eines lehrbuchartigen Überblicks, das Thema Prozess- und Analysemethoden in Form von Übersichten und Checklisten und schließlich das Thema systemische Strategieentwicklung in Form einer diskursiven Annäherung an das Thema.

Der Leser lernt, welche verschiedenen Instrumente er zur Strategieentwicklung einsetzen kann und in welchen Phasen eine Strategieentwicklung abläuft. Nicht zuletzt soll – wie der Titel bereits ankündigt – dem Leser Lust gemacht werden, im eigenen Verantwortungsbereich strategische Diskussionen anzuzetteln und zu stimulieren.

## Kinderbetreuungskosten und Betriebsratsarbeit

**Frage:** Ein weibliches freigestelltes Mitglied unseres Betriebsrats, das auch dem Gesamtbetriebsrat angehört, stellt uns für die Zeit einer auswärtigen Gesamtbetriebsratssitzung die Kosten einer Tagesmutter in Rechnung. Wir sind jedoch der Auffassung, dass Kosten der privaten Lebensführung nicht erstattungsfähig sind. Uns werden nun rechtliche Schritte angedroht. Können diese Aussicht auf Erfolg haben?

**Antwort:** Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen, die einem Mitarbeiter durch seine Betriebsratsarbeit entstehen. Übernahmefähig sind aber nur solche Kosten, die für eine sachgerechte Interessenwahrnehmung auch erforderlich sind. Ob dazu auch die finanziellen Aufwendungen einer Kinderbetreuung zählen, ist umstritten.

Voraussetzung wäre aber in jedem Fall, dass die Kinder noch in einem Alter sind, das eine Betreuung erforderlich macht. Dazu verweist die Rechtsprechung auf § 6 Abs. 4 b) ArbZG. Dort wird besonderer Betreuungsbedarf bis zur Altersgrenze von 12 Jahren angenommen.

Ausgeschlossen ist ein Anspruch auf Kostenübernahme in jedem Fall dann, wenn eine anderweitige Betreuung, z.B. durch Familienangehörige, möglich ist. Das Merkmal der Alleinerziehung ist daher für sich genommen nicht ausreichend (LAG Nürnberg 17.11.2008 – 5 TaBV 79/07).

## Kündigung auch bei Schrottdiebstahl zulässig?

**Frage:** Ein Mitarbeiter unseres Hauses hat, wie er selbst einräumt, unerlaubt Metallschrott, der für die laufende Produktion nicht mehr zu verwenden war, ohne vorherige Nachfrage an sich genommen und für eigene Zwecke verkauft. Wir haben dem Mitarbeiter daraufhin fristlos wegen Diebstahls gekündigt.

Die Mitarbeitervertretung hat aber bedauerlicherweise der Kündigung nicht zugestimmt. Sie ist der Auffassung, eine Kündigung sei in diesem Falle unangemessen und habe vor Gericht keinen Bestand, da es sich um wertlosen Produktionsausschuss gehandelt habe. Ist diese Auffassung zutreffend?

**Antwort:** Jede Straftat stellt für sich genommen einen Kündigungsgrund dar. Nach der Rechtsprechung des BAG kann auch der Diebstahl von Sachen mit geringen oder gar keinen Wert eine fristlose Kündigung rechtfertigen, wenn das Vertrauen in den Arbeitnehmer so stark gestört ist, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung der Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar ist (BAG, 12.08.1999 – 2 AZR 923/08). Hier kommt es immer auf die Details des Einzelfalls an.

In der vorzunehmenden Interessenabwägung sind dazu auch das Alter des Mitarbeiters, seine Position im Unternehmen, die Beschäftigungsdauer sowie weitere soziale Aspekte zu berücksichtigen. Nur weil es sich bei dem Diebesgut um Schrott oder Abfallprodukte handelt, wird eine Kündigung jedenfalls nicht unwirksam. Auch in solchen Fällen entscheidet allein der Arbeitgeber, wie mit seinem Eigentum verfahren werden soll, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der weiteren Verwertung (LAG Rheinland-Pfalz, 18.10.2005 – 5 Sa 341/05).

## Die Probezeitkündigung und der Betriebsrat

**Frage:** Wir beabsichtigen das Arbeitsverhältnis einer Mitarbeiterin innerhalb der vertraglich vereinbarten Probezeit zu beenden. Hierüber haben wir den Betriebsrat informiert. Allerdings werden weitere

Informationen von uns verlangt, was wir für überflüssig halten, da es sich ja um eine Kündigung während der Probezeit handelt. Riskieren wir einen Formfehler, wenn wir bei unserer Haltung bleiben?

**Antwort:** Nach § 622 Abs. 3 BGB können die Parteien eine sechsmonatige Probezeit vereinbaren. In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Obwohl sich beide Parteien somit vorbehalten, innerhalb dieser Frist eine weitere Zusammenarbeit zu überlegen, ist der Betriebsrat auch bei dieser Form der Kündigung zu beteiligen. Nach § 102 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Hierbei hat der Arbeitgeber auch die Kündigungsgründe mitzuteilen.

Zu beachten ist aber, dass keine Überprüfung stattfindet, ob eine Kündigung in der Probezeit sozial gerechtfertigt i.S.d. § 1 KSchG ist. Der Arbeitgeber soll sich über die Leistung und das Verhalten eines neuen Mitarbeiters während der Probezeit ein Urteil bilden können und im Falle eines negativen Eindrucks das Arbeitsverhältnis ohne größere Hindernisse beenden können (BAG 23.04.2008 – 6 AZR 516/08).

Daraus folgt, dass zumindest im Falle einer Kündigung wegen mangelnder Leistung außer dem Kündigungsgrund und den üblichen Angaben zur Person keine weiteren Informationen, wie z.B. Unterhaltspflichten etc. gemacht werden müssen. Bei einer Kündigung aus anderen Gründen kann dies jedoch erforderlich sein.



Ihre Fragen zu diesen und anderen Themen beantwortet Ihnen

Dirk Lenzing, RA – Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Rechtsanwälte Frönd, Nieß, Lenzing, Leiers  
(Münster)

Wenden Sie sich an: [office@ius-flash.de](mailto:office@ius-flash.de)

## Kommunikation nötig: Personalchefs sollten Kurzarbeiter auf mögliche Steuernachzahlungen hinweisen

Personalchefs in Firmen, die Kurzarbeit fahren müssen, sollten betroffene Mitarbeiter auf mögliche Steuernachzahlungen im kommenden Jahr hinweisen. Das ergibt sich aus einer aktuellen Mitteilung der Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung. Demnach muss Kurzarbeitergeld selbst zwar nicht besteuert werden, es unterliegt jedoch dem sog. Progressionsvorbehalt des § 32b Einkommensteuergesetz.

Sofern also außer Lohn und Transferleistungen keine weiteren Einkünfte bestehen, wird bei der Einkommensteuererklärung 2009 eines kurzarbeitenden Beschäftigten der Betrag zur Berechnung des Steuersatzes zugrunde gelegt werden, der der Summe von Arbeitsentgelt und Kurzarbeitergeld entspricht. Da vom Arbeitgeber aber zuvor i.d.R. nur Steuern auf das Arbeitsentgelt abgeführt wurden, „rutscht“ der Betroffene unter Umständen in der Steuerprogression nach oben – Nachzahlungen würden fällig.

@ Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: <http://www.ihre-vorsorge.de/Kurzarbeitergeld-und-Steuern.html>

## Einfach fantastisch: Das menschliche Gehirn

Der Mensch kann ohne Probleme in Fantasiewelten eintauchen, ohne den Bezug zur tatsächlichen Welt zu verlieren.

Grund dafür ist: Das Gehirn verarbeitet Realität und Fiktion in verschiedenen Regionen. Das konnte ein Forscherteam des Leipziger Max-Planck-Instituts für Kognitions- und Neurowissenschaften nachweisen.

Gilt es, tatsächliche Inhalte aufzunehmen, werden die Bereiche im Gehirn

angesprochen, die auch bei dem Rückgriff auf das autobiografische Gedächtnis aktiv werden, haben die Wissenschaftler festgestellt.

Aus dieser Beobachtung heraus stellten die Leipziger Wissenschaftler die Hypothese auf, „dass für die kognitive Verarbeitung realer Inhalte folglich persönlich relevante Erfahrungen und Kenntnisse“ der Menschen eine Rolle spielen. Diese Vermutung bestätigte sich in einem Versuch.

In dem wissenschaftlichen Experiment hatten die Teilnehmer die Aufgabe, Sätze von fiktiven, von öffentlich bekannten Personen und von Freunden wie von Familienmitgliedern zu lesen. Das Ergebnis zeigte, wie Dr. Anna Abraham, leitende Wissenschaftlerin der Studie, erklärt, „dass Familienmitglieder oder Freunde, zu denen eine persönliche Bindung besteht, eine hohe Relevanz genossen haben“. Deutlich eingebüßt an Wichtigkeit haben die öffentlich bekannten Personen und völlig nach hinten gefallen in der Wichtigkeit sind die fiktiven Gestalten.

@ Mehr über das Experiment der Max-Planck-Forscher kann im Internet gelesen werden: <http://idw-online.de/pages/de/news309688>

## WSI legt Arbeitskampfbilanz des Jahres 2008 vor

Mehr Arbeitnehmer beteiligten sich im Jahr 2008 an Streiks, gleichzeitig war das Streikvolumen im Vergleich zum Jahr 2007 rückläufig: Auf diesen Nenner bringt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung die Arbeitskampfbilanz des letzten Jahres.

Rund 542.000 Arbeitstage fielen im Jahr 2008 „nach vorsichtiger Schätzung“ des WSI durch Warnstreiks aus. Nach den Ermittlungen des WSI sind das rund 25 Prozent weniger als im Jahr 2007.

Gleichzeitig lag die Zahl bei 1,6 Millionen Beschäftigten, die sich an Arbeitskämpfen beteiligt hatten. Im Jahr 2007 nahmen an Arbeitsstreiks rund 600.000 Frauen und Männer teil.

Die Schlussfolgerung des WSI-Arbeitskampfspezialisten Dr. Heiner Dribbusch daraus lautet: „Es gab relativ kurze Streiks mit vielen Beteiligten. Das spricht für das hohe Mobilisierungspotenzial in den Tarifrudern“.

Im internationalen Vergleich ist Deutschland – so das WSI – damit „nach wie vor eher streikarm“. Für den Betrachtungszeitraum 1998 bis 2007 würden sich auf Basis der amtlichen Statistik „durchschnittlich rund vier arbeitskampfbedingte Ausfalltage im Jahr pro 1.000 Beschäftigte“ und somit ein Platz am unteren Ende der Vergleichsstatistik ergeben.

@ Weitere WSI-Informationen über die Arbeitskämpfe im Jahr 2008, die Unterschiede zwischen der offiziellen Streikstatistik und der WSI-Statistik sowie über die internationale Vergleichsstatistik finden Sie als PDF-Datei zum Download unter [http://www.boeckler.de/pdf/pm\\_ta\\_2009\\_04\\_21.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2009_04_21.pdf)

## Mittelpunkt: Personalarbeit und Weiterbildung

Professionelle Personalarbeit und Personalentwicklung gehören zusammen: In Unternehmen eine Binsenweisheit, in Weiterbildungseinrichtungen ein neuer Trend, wie eine Publikation des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung aufzeigt.

Der aktuelle Studientext verdeutlicht, wie moderne Personalarbeit in der Weiterbildung aussehen kann: Die Grundlagen der Personalentwicklung und der Mitarbeiterführung werden vorgestellt, ihr Nutzen wird beschrieben und es wird gezeigt, wie die Instrumente in

Einrichtungen der Weiterbildung genutzt werden können.

Nach Angaben des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung liefert die Publikation „die theoretischen Grundlagen für die verschiedenen Arbeitsfelder der Personalentwicklung“. Rund wird die Zusammenstellung durch das Berücksichtigen der Instrumente für das Erfolgs- und Qualitäts-Controlling.

@ Der Studientext „Personalentwicklung und Mitarbeiterführung in Weiterbildungseinrichtungen“ von Mona Pielorz ist erschienen im W. Bertelsmann Verlag, ISBN 978-3-7639-1965-9. Die Publikation hat einen Umfang von 110 Seiten und kostet 18,90 EUR.

### Studie: Frauen sind ehrgeizig und Männer geduldig

Männliche Führungskräfte beschreiben sich als leistungsorientiert und geduldig, Managerinnen charakterisieren sich in ihrem Job als einfallsreich, einführend und ehrgeizig: Dies sind Ergebnisse einer Studie über Führungskompetenzen des Berufsverbandes „die Führungskräfte“ (DFK) und der Universität Hamburg.

Dass es Unterschiede im Führungsverhalten gibt, wundert wenig: Die Geschlechter sind eben auch in Führungspositionen nicht gleich. Doch vor Überraschungen bei dem Auswerten der Fragebogen waren die Wissenschaftler nicht gefeit.

So macht Professor Dr. Matthias Burisch, Fachbereich Psychologie, deutlich, dass die höheren Werte der Frauen bei Durchsetzungsfähigkeit und Entscheidungsfreudigkeit nicht vermutet worden sind. „Wahrscheinlich handelt es sich um einen Selektionseffekt“, so der Psychologe. Denn Frauen, die es so weit schafften, müssten „schon ein bisschen besonders sein“.

Nicht nur das Geschlecht, insbesondere die Branche entscheidet signifikant darüber, ob Führungskräfte sich eher als Theoretiker oder Praktiker verstehen, ob sie glauben risikofreudig zu sein oder eher auf den Wissensaustausch setzen.

Beispielsweise sehen sich die Handelsmanager überwiegend als Macher und die Führungskräfte im Finanzsektor beschreiben sich als risikofreudig - honi soit qui mal y pense.

@ Mehr über die Führungskompetenz-Studie hat der Berufsverband dFK auf seinen Webseiten veröffentlicht und kann hier nachgelesen werden [www.lexisnexis.de/aktuelles/159936](http://www.lexisnexis.de/aktuelles/159936)

### BAuA: Länge der Arbeitszeit beeinflusst deutlich die Gesundheit

Länge der Arbeitszeit und gesundheitliches Wohlbefinden stehen in einem direkten Zusammenhang: Je mehr Arbeitsstunden Beschäftigte leisten, umso eher leiden sie unter Schlafstörungen, Rückenschmerzen oder Herzbeschwerden. Das zeigen vier europäische Erhebungen, die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ausgewertet worden sind.

Für die BAuA gilt es als gesichert und generalisierbar, „dass längere Arbeitszeiten mit einer deutlichen Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos zusammenhängen“. Ein Beispiel dafür sind Schlafstörungen.

Von den Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 19 Arbeitsstunden je Woche berichten rund 10 Prozent der Befragten über Schlafstörungen. Dieser Anteil verdoppelt sich in der Gruppe der Beschäftigten mit 35 bis 44 Wochenstunden. Auf 25 Prozent schnellte dieser Wert bei den Männern und Frauen, die eine Arbeitswoche von mehr als 60 Stunden haben.

Nachgewiesen werden kann zudem eine Wechselwirkung zwischen Schichtarbeit, Arbeitszeit und Schlafstörungen: Beschäftigte in Schichtarbeit berichten umso häufiger von Schlafstörungen, je länger ihre Wochenarbeitszeiten sind.

Vergleichbare Zusammenhänge ergeben die Analysen für Rückenschmerzen, Herzbeschwerden oder psychovegetative Beeinträchtigungen.

Als Fazit aus ihrer aktuellen Analyse empfiehlt die BAuA, bei einer Diskussion um eine längere Arbeitszeit nicht nur die wirtschaftlichen Kriterien heranzuziehen, sondern auch „unbedingt deren gesundheitliche und soziale Effekte“ zu berücksichtigen.

@ Der Fachbeitrag „Lange Arbeitszeiten und Gesundheit“ steht unter der Adresse [www.lexisnexis.de/aktuelles/160220](http://www.lexisnexis.de/aktuelles/160220) als PDF-Datei (550 KB) zum Download zur Verfügung.

#### 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 00 224

E-Mail: [kristin.koss@lexisnexis.de](mailto:kristin.koss@lexisnexis.de)

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

Erscheinungsweise: monatlich

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

Abonnenten erhalten diesen Dienst kostenlos.

Fragen zum Abonnement: Tel.: 0180 - 55 - 3 97 63 (0,14 EUR/Min)

## Checkliste: Auslandserkrankungen

### 1. Bei einer **Auslandserkrankung**

- gelten zunächst **die allgemeinen Bestimmungen** des EFZG
- hat der Arbeitnehmer **besondere Meldepflichten**: Er ist verpflichtet, dem Arbeitgeber
  - die Arbeitsunfähigkeit,
  - deren voraussichtliche Dauer und
  - die Aufenthaltsadresse
- in der schnellstmögliche **Übermittlungsart** mitteilen. Das kann per
  - Telefon
  - Telefax
  - Telegramm
  - E-Mail
 auf **Kosten** des Arbeitgebers geschehen.

### 2. Bei einem **Verstoß** gegen die

- Melde- oder
- Nachweispflicht
  - kann der Arbeitgeber die **Entgeltfortzahlung zurückhalten**, wenn der Arbeitnehmer die Verletzung dieser Pflichten zu vertreten hat. (Leistungsverweigerungsrecht)
  - kann der Arbeitgeber den nachlässigen Arbeitnehmer **abmahn**en und im Wiederholungsfall sogar **kündigen**

### 3. Der **Beweiswert** einer ausländischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

- wird bei **Attesten aus nicht EU-Staaten** wie bei einer deutschen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beurteilt
- wird durch den EuGH für **Atteste aus EU-Staaten** recht hoch eingestuft
  - doch ist es dem Arbeitgeber nicht verwehrt, nachzuweisen, dass der Arbeitnehmer **missbräuchlich oder betrügerisch** eine festgestellte Arbeitsunfähigkeit gemeldet hat, ohne tatsächlich krank gewesen zu sein
  - wobei er dafür die **Darlegungs- und Beweislast** trägt
  - und er sich aller zulässigen **Beweismittel** (einschließlich des Indizienbeweises) bedienen darf

Hier stellen wir Ihnen in Folge hilfreiche Funktionen und Tipps vor, mit denen Sie die Vorteile Ihrer **LexisNexis® PersonalPraxis24.de** noch schneller entdecken können..

Wussten Sie schon? **LexisNexis® PersonalPraxis24.de** führt jeden Monat eine Umfrage durch. Im letzten Monat fragten wir, welche Rolle Fort- und Weiterbildung in Ihrem Unternehmen spielt. Bei allen Teilnehmern bedanken wir uns ganz herzlich und freuen uns auch weiter über Ihre rege Teilnahme. Allen anderen stellen wir an dieser Stelle die Ergebnisse detailliert vor.

### Genießt Fort- und Weiterbildung in Ihrem Unternehmen einen hohen Stellenwert?

