



## Personal- und Recruiting-Newsletter III - 2007

---

### Editorial: Bestrafen Sie Ihre besten Mitarbeiter?

Liebe Leserin, lieber Leser,

sicher, eine etwas provokante Frage. Aber es lohnt sich, einmal etwas tiefer zu blicken. Denn grundsätzlich und ziemlich offensichtlich gilt: die Verhaltensforschung hat nachgewiesen, dass Menschen versuchen, Verhalten, das bestraft wird, weitgehend zu vermeiden. Aus der (eigenen) Erziehung kennt jeder dieses Phänomen.

Doch zurück zum Thema: An wen denken Sie, wenn Sie noch schnell eine wirklich wichtige Aufgabe delegieren müssen? - Sie denken gerade an einen Ihrer fähigsten Mitarbeiter, stimmt´s?

Für seine überdurchschnittlichen Leistungen sowie seine permanente Leistungsbereitschaft gebühren ihm Belohnungen in Form von Dank, Lob, Unterstützung, Anerkennung, höherem Verdienst und besseren Aufstiegchancen.

Doch wie sieht die Praxis aus in unseren Abteilungen?

Ein Mitarbeiter, der schwierige Aufgaben besonders gut erledigt, muss solche Aufgaben in Zukunft immer durchführen.

Wer Verbesserungsvorschläge aufbringt, darf diese als Dank anschließend neben seiner eigentlichen Aufgabe auch noch realisieren oder zumindest ein Konzept sowie eine Präsentation dafür erstellen. Klingt das vertraut? Könnte der Mitarbeiter das vielleicht negativ empfunden?

In vielen Unternehmen und Abteilungen werden Mitarbeiter mit guten Arbeitsergebnissen systematisch bestraft.

Führungskräfte geben schwierige Aufgaben nicht gleichmäßig an alle Mitarbeiter ab, sondern hauptsächlich an diejenigen, die bereits besonders gute Leistungen erzielen. Die „low-performer“ werden davon verschont und erhalten die einfachen und leichten Aufgaben, gehen pünktlich und erholter nach Hause.

Andere Situation: Der besonders fleißige Mitarbeiter wird von seinen Kollegen als „Streber“ verunglimpft – eine „Bestrafung“ erfolgt also manchmal auch direkt aus dem Kollegenkreis.

Gehen wir mal davon aus, dass nicht alle Ergebnisse nur durch individuelles Potential erreicht werden, sondern dass auch die Motivation, der Wille zur guten Leistung einen erheblichen Anteil an den erzielbaren Ergebnissen ausmachen. Dann werden also die leistungswilligen und fähigen Mitarbeiter bestraft durch die Zuteilung weiterer schwieriger Aufgaben, die leistungsschwachen und/oder unwilligen aber belohnt durch „Schonung“ vor anspruchsvolleren Aufgaben – eine paradoxe Situation.

Aus Sicht der Mitarbeiter kann man solchen Bestrafungen ganz einfach entgehen – indem man absichtlich KEINEN maximalen Einsatz und optimale Leistungen erbringt.

Ist dieses Verhalten der Führungskräfte mittelfristig sinnvoll oder wird dadurch die komplette Mannschaft demotiviert? Der Leistungswillige, weil seine Leistungen bestraft werden.

Und der Leistungsunwillige oder Unfähige wird auch nicht gerade ermutigt, seine Leistungen zu verbessern.

Wie entkommen wir diesem Dilemma?

Wäre eine weitergehende Gleichbehandlung (bei der Aufgabenverteilung) eine Lösung? Oder eine stärker leistungsbezogene Entlohnung? Ist bereits die Bewusstseins-schärfung von Führungskräften ein erster Schritt?

Einen schönen Tag wünscht Ihnen



mit besten Grüßen

Steffen Strzygowski

Consens Consult Personalberatung  
Erfolg beginnt  
mit der richtigen Einstellung

## Umwandlung betrieblicher Sozialleistungen in eine erfolgs- und fehlzeitenabhängige Jahresprämie

Gewährt Ihr Unternehmen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch aus „alten Tagen“ herrührende Sozialleistungen, wie Fahrgeld, Essensgeldzuschuss, übertarifliches Urlaubs- oder Weihnachtsgeld etc.? Dann haben Sie Besitzstände geschaffen, die einem unproduktiven, weil nicht beeinflussbarem Mitnah-

meeffekt unterliegen. Abschaffen erzeugt Unruhe, wenn nicht sogar Motivationsverlust. Eine sinnvollere Alternative ist es deshalb, das dafür bereitgestellte Budget in eine variable Prämie einzubringen. Zu ihrer Ausgestaltung bietet sich an, sie am Unternehmenserfolg in Kombination mit kollektivem Krankenstand sowie

Zeiten individueller Arbeitsunfähigkeit auszurichten. Die in dem folgenden Modell gewählten Parameter verstehen sich als Beispiele, die jedes Unternehmen an seine individuellen Belange anpassen kann.

### Unternehmenserfolg

Das Unternehmen wählt eine betriebswirtschaftliche Bezugsgröße (Umsatz, Cashflow, Deckungsbeitrag, EBIT o. ä.) und gibt das Ziel vor, in welcher Höhe sie im Geschäftsjahr erreicht werden soll (= 100%). Der daran anknüpfende Prämienfaktor bemisst sich nach dem Grad der Zielerreichung.

Grad der Zielerreichung	80%	85%	90%	95%	100%	105%
Prämienfaktor/Monatsentgelt	0	0,2	0,4	0,6	0,8	1,0

Da die Prämie in einem exakten €-Betrag ausgewiesen wird, bietet sich an, jeden Zwischenwert durch Interpolation nach der Formel:

$$\text{Prämienfaktor} = [(\text{erzielter \% - Satz} - 80) \times (\text{Prämienfaktor bei 105\%})] : 25$$

zu ermitteln. Bei einem Zielerreichungsgrad von 95,7% ergibt dies folglich einen Prämienfaktor von  $[(95,7 - 80) \times (1,0)] : 25 = 0,628$ .

Die – vorläufige – Prämie beläuft sich bei einem Monatsentgelt von 2.300 € sodann auf  $0,628 \times 2.300 = \mathbf{1.444,40 \text{ €}}$ .

### Kollektiver Krankenstand

Toleriert das Unternehmen einen durchschnittlichen Krankenstand von 4%/Jahr, so bleibt die ermittelte Prämie unverändert. Fällt er höher aus, verringert sich die Prämie, liegt er niedriger, erhöht sie sich entsprechend dem folgenden Schema:

Krankenstand		2%	3%	4%	5%	6%	
Prämienfaktor	⇐	+ 0,2	+ 0,1	± 0	- 0,1	- 0,2	⇒

Die Zu- bzw. Abschläge entsprechen, auf die Belegschaft hochgerechnet, annähernd dem Betrag, den das Unternehmen bei einem höheren Krankenstand aufwenden

muss bzw. bei einem geringeren weniger zu erbringen hat.

Angenommen, der Krankenstand beträgt 3,57%, dann ergibt dies einen zusätzlichen Prämienfaktor

von  $(4 - 3,57) \times 0,1 = 0,043$  und damit einen Prämienaufschlag von  $2.300 \times 0,043 = 98,90 \text{ €}$ , also **1.543,30 €**.

### Individueller Krankenstand

§ 4 a Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) erlaubt, eine freiwillig gewährte Prämie für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit auf ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, zu kürzen. Nimmt man im Ausgangsbeispiel (unter Berück-

sichtigung des tariflichen Urlaubs- und Weihnachtsgelds) ein Jahresentgelt von 30.000 € an, so beläuft sich das durchschnittliche arbeitstägliche Entgelt auf 30.000 € :  $12_{\text{Monate}} : 4,35_{\text{Wochen}} : 5_{\text{Tage/Woche}} = 114,94 \text{ €}$ . Nach § 4 a EFZG darf die Prämie mithin für jeden

Krankheitstag um  $114,94 : 4 = 28,73 \text{ €}$  gekürzt werden. Hat der Mitarbeiter im Jahr an acht Arbeitstagen krankheitsbedingt gefehlt, so erfährt er eine Prämienkürzung um  $229,84 \text{ €}$  auf **1.313,46 €**.

### „Erspartes“ Prämienvolumen

Unterstellt man ein Unternehmen, das seinen Mitarbeitern im Durchschnitt ein Entgelt in Höhe des hier beispielhaft angeführten zahlt und geht des Weiteren von

- einer Belegschaftsstärke von 300 Mitarbeitern,
- 220 Arbeitstagen/Jahr und
- 3,57% kollektivem Krankenstand aus,

ergibt sich ein erspartes Prämienvolumen von  $220 \times 300 \times 0,0357 \times 28,73 = 67.694 \text{ €}$ . An ihm sollte sich das Unternehmen nicht „bereichern“, sondern es gleichmäßig auf den Prämienanspruch aller Mitarbeiter verteilen. Damit erhöht sich die Prämie des im Beispiel herangezogenen Mitarbeiters um

$67.694 : 300 = 225,64 \text{ €}$  auf insgesamt 1.539,10 €.

### Mitbestimmung

Die Einführung eines solchen Prämienmodells unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats (87 I Nr. 10 BetrVG). Durch die abzuschließende Betriebsvereinbarung werden die – evtl. durch betriebliche Übung entstandenen – arbeitsvertraglichen Ansprüche auf die bisherigen Sozialleistungen in rechtlich zulässiger Weise abgelöst (sog. umstrukturierende Betriebsvereinbarung). Natürlich fällt es dem Betriebsrat erfahrungsgemäß schwer, dem Abbau von sozialen Leistungen zuzustimmen. Jedoch sollte er nicht

verkennen, dass die Prämie bei wirtschaftlichem Erfolg und einem günstigen Krankenstand, (an dem das Unternehmen nicht „verdienen“ will), durchaus höher ausfallen kann als die den Mitarbeitern bisher zugeflossenen Sozialleistungen. Im Übrigen räumt § 4 a EFZG dem Arbeitgeber eine Rechtsposition ein, von der er ebenso gut zu seinen Gunsten Gebrauch machen könnte, indem er das „ersparte“ Prämienvolumen nicht an die Mitarbeiter weitergibt sondern dem Betriebsvermögen zuführt.

Quelle:

Dr. Dietmar Franke, Saarbrücken  
dr.dietmar.franke@t-online.de

## Deutsche Manager: Lange arbeiten - Zufrieden mit Gehalt und Aufgaben

Vier Fünftel der deutschen Top-Führungskräfte arbeiten mehr als 50 Stunden pro Woche. Die Hälfte der Manager mit einem Jahresgehalt von mehr als 200.000 Euro hat sogar eine 60-70-Stunden-Woche. Damit arbeiten diese deutschen Führungskräfte im Schnitt länger als ihre US-amerikanischen Kollegen, bei denen laut einer vergleichbaren US-Studie 35 Prozent länger als 60 Stunden arbeiten.

Nahezu alle deutschen Befragten (96 Prozent) arbeiten auch am Wochenende. Etwa ein Drittel der Top-Manager (> 200.000 Euro Jahresgehalt) befassen sich zwischen zehn und 20 Stunden an Samstagen und Sonntagen mit ihrem Job. 85 Prozent aller Manager erkennen eine deutliche Zunahme der Arbeitsbelastung in den vergangenen fünf Jahren. Jedoch empfinden vier Fünftel aller deutschen Führungskräfte diese erhöhte Arbeitsbelastung als herausfordernd bzw. als normal. 95 Prozent betonen, dass ihnen ihr Job Spaß mache. Dies sind Ergebnisse der aktuellen "Work-Life-Balance"-Studie, durchgeführt von der Managementberatung Kienbaum in Kooperation mit dem Harvard Business-manager, bei der 142 deutsche Führungskräfte zu ihrer aktuellen Arbeitssituation befragt wurden.

"In Deutschland wie in den USA hat sich ein neuer Manager-Typus herausgebildet: der Extremjobber. Diese hoch engagierten Manager

sind aufgrund der immer komplexeren Aufgaben bei der Führung internationaler Unternehmen wichtig. In dieser Entwicklung liegt aber auch eine Gefahr. Die Aufgabe von Top Managern ist es vornehmlich, Strategien zu entwickeln, und Visionen zu vermitteln. Diese entscheidenden Faktoren können zu kurz kommen, wenn man sich in zu vielen operationalen Dingen verzettelt. Das gleiche gilt für die Komponenten Führung und Kommunikation, ohne die Strategien nicht umsetzbar und Visionen nicht vorlebbar sind", sagt Jochen Kienbaum, Vorsitzender der Geschäftsführung von Kienbaum Consultants International.

### Anerkennung motiviert

Als Extremjobber werden Manager mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 60 Stunden pro Woche, einem sehr guten Verdienst, hohem Maß an Verantwortung und häufigen berufsbedingten Reisen bezeichnet. Es fällt auf, dass diese Gruppe leistungs-orientierter Führungskräfte stark durch intrinsische Motivatoren, wie der Herausforderung (87 Prozent), Anerkennung (57 Prozent) oder intellektuellen Leistung (46 Prozent) angetrieben werden, das erhöhte Arbeitspensum zu bewerkstelligen. Auch ein durch extreme Leistung erreichter "Adrenalinkick" motiviert Top-Manager, ihr Bestes zu geben (15 Prozent). Extremsportarten wie Fallschirmspringen, Bungee-Jumping oder Marathon sind bei

deutschen Top-Managern folglich auch im Privatleben sehr beliebt.

Neben intrinsischen Motivatoren veranlasst auch ein erhöhter Wettbewerbsdruck die Manager zu einem erhöhten Arbeitseinsatz. "Der internationale Wettbewerb zwischen Mitarbeitern der Führungsebene hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Es gibt eine immer größere Transparenz über die Leistung einer Führungskraft, so dass individueller Einsatz messbar und vergleichbar gemacht wird. Dieser Druck in Kombination mit der internen Motivation der Anerkennung bringen Extremjobber dazu, Extremes zu leisten", sagt Jochen Kienbaum.

### Gefahren erkennen - Der Belastung standhalten

Trotz Anerkennung, intellektueller Herausforderung und einem gut gefüllten Bankkonto birgt das Extremjobben nicht zu unterschätzende Gefahren. Annähernd 50 Prozent der deutschen Top-Manager sind sich bewusst, zu wenig Zeit mit dem Partner zu verbringen, drei Viertel geben zu, sich zu wenig zu bewegen. Zwei Drittel der Befragten streben an, ihren Job höchstens noch fünf Jahre unter derzeitigen Bedingungen zu machen. Bei den Besserverdienenden sind es rund drei Viertel. "Um der Belastung im Berufsleben standzuhalten, sollten Extremjobber von der Personalabteilung intensiv dabei unterstützt werden, ihre

Work-Life-Balance zu managen. Das Setzen von realistischen Zielen und eine dauerhafte Kontrolle, ob die angestrebten Ziele erreicht wurden, sollten hierbei oberste Priorität haben. Ein konsequenter Ausgleich zwischen Berufs- und

Privatleben sollte sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber von hohem Interesse sein. Allerdings ist das Phänomen Extremjobbing in den Personalabteilungen noch nicht wirklich angekommen, Konzepte stecken

vieleorts noch in den Kinderschuhen", so Jochen Kienbaum.

Quelle: [www.kienbaum.de](http://www.kienbaum.de)

## Deutsche Manager vertrauen auf ihre Fähigkeiten und Netzwerke

Das Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen PricewaterhouseCoopers ergründet in einer aktuellen Studie, wie deutsche Nachwuchsmanager die Zukunft und Ihren Platz darin sehen.

In einigen Punkten sind sich alle einig: Auslandserfahrung ist wichtig für die Karriere, es ist besser sich auf sich selbst zu verlassen als auf den Staat und Arbeitslosigkeit ist ein größeres Problem als Terrorismus.

In anderen Punkten denken die Manager unterschiedlich - Vier verschiedene Gruppen konnten in der Studie identifiziert werden.

21% der deutschen Nachwuchsmanager sind so genannte "jungdynamische Globalisten". Sie halten Probleme in Wirtschaft und Gesellschaft grundsätzlich für lösbar, streben ins Ausland und verzichten für Ihre Karriere auf die Befriedigung privater Bedürfnisse.

22% werden als "konzentrierte Macher" charakterisiert. Sie sind optimistisch, generell und was die eigenen Karrierechancen betrifft und sind überzeugt, dass die anstehenden Probleme schon von "denen da oben" gelöst werden. Sie sind unbesorgt, stark auf Ihren Beruf konzentriert und legen

deutlich weniger Wert auf den Ressourcenaufbau als ihre Kollegen. Weitere 22%, im Durchschnitt zwischen 35 und 39 Jahre alt, bilden die Gruppe der "erfahrenen Pragmatiker". Sie sind ausgesprochen auf den Standort Deutschland konzentriert, sind zu 75% Männer und besitzen zu 77% einen Hochschulabschluss. Sie sagen von sich selbst, Ihnen mache keiner so leicht etwas vor und sie seien die Stützen der Unternehmen.

Die größte Gruppe ist mit 34% die der "aufgeschlossenen Netzwerker". Sie sind Familienmensen, die Freundschaften und Hobbies pflegen und bereit sind, auf einer Sprosse der Karriereleiter freiwillig stehen zu bleiben, um im Privatleben glücklich zu sein. Sie legen jedoch viel Wert auf Weiterbildung und schätzen ihre Karrierechancen ausgesprochen positiv ein.

Über die Einteilung in verschiedene Gruppen hinaus haben die künftigen Top-Manager verschiedene (Über-) Lebensstrategien entwickelt, die eingesetzt werden, um mit dem wachsenden Erwerbs- und Karrieredruck zurecht zu kommen. Ressourcenaufbau und Auslandsorientierung als aktive Strategien und Einschränkungen im Privatleben und Engagement nur im Überschaubar- und Machbaren als passive Strategien stehen neben

dem selbstbewussten Glauben an den Fortschritt und die eigene Leistungsfähigkeit. Gesellschaftliche Probleme werden dabei nur noch peripher wahrgenommen und anstatt auf soziale Sicherungssysteme verlassen sich die Manager von morgen auf eigene Fähigkeiten und Netzwerke.

Als wichtigste gesellschaftliche Probleme werden die Arbeitslosigkeit, die Überalterung, die Rentenfrage und die Staatsverschuldung gesehen. Terrorismus und Klimawandel stehen weit unten in der Liste der drängenden Probleme.

Mehr als ein Viertel der Nachwuchskräfte plant eine Karriere im Ausland – jedoch nicht weil sie dem Standort Deutschland nicht trauen: die überwiegende Mehrheit blickt voller Zuversicht auf den Wirtschaftsstandort Deutschland – 51% geben ihm die Note „gut bis sehr gut“.

Das Thema Work-Life-Balance bleibt sehr wichtig, obwohl die Nachwuchsmanager bereit sind, erhebliche Einschränkungen im Privatleben in Kauf zu nehmen.

Weitergehende Informationen und die Original-Studie zum downloaden finden sie unter:

Quelle: [www.pwc.de](http://www.pwc.de)

## Recht: Altersgrenze für öffentliche Sachverständige trotz AGG zulässig

Auch nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es nicht zu beanstanden, dass die öffentliche Bestellung eines Sachverständigen grundsätzlich mit der Vollendung des 68. Lebensjahres erlischt.

Der in Mainz ansässige Antragsteller wurde von der IHK Rheinhessen als Sachverständiger öffentlich bestellt. Nach der Sachverständigenordnung (SVO) der IHK erlischt die öffentliche Bestellung mit Vollendung des 68. Lebensjahres, wobei eine einmalige

befristete Verlängerung zugelassen werden kann.

Die öffentliche Bestellung des Antragstellers wurde nach Vollendung seines 68. Lebensjahres bis zur Vollendung seines 70. Lebensjahres verlängert. Seinen Antrag auf abermalige Verlängerung um weitere drei Jahre lehnte die IHK unter Hinweis auf ihre SVO ab.

Der Antragsteller wandte sich an das Verwaltungsgericht und machte geltend, nach dem neuen AGG könne ihm die erneute Verlänge-

rung seiner Bestellung nicht allein wegen seines Alters versagt werden, zumal er sich körperlich und geistig fit fühle.

Das VG Mainz hat einen Anspruch auf Verlängerung der Bestellung verneint.

Die Festsetzung der Altersgrenze in der SVO ist auch im Hinblick auf das neue AGG nicht zu beanstanden. Es ist schon fraglich, ob das dort ausgesprochene Verbot von Benachteiligungen wegen des Alters beim Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit vorliegend greift.

Denn die Tätigkeit als öffentlich bestellter Sachverständiger ist schwerlich als eigenständige, selbstständige Erwerbstätigkeit anzusehen.

Die öffentliche Bestellung schafft keine neue, zusätzliche Betätigungsmöglichkeit gegenüber dem freien Sachverständigen, der dieselben Tätigkeiten verrichten kann wie der öffentlich bestellte. Die öffentliche Bestellung beinhaltet lediglich eine Zusatzqualifikation,

die der Aussage des öffentlich bestellten Sachverständigen einen erhöhten Wert verleiht.

Aber selbst bei Anwendbarkeit des AGG ist die Altersgrenze zulässig. Sie dient nämlich dem legitimen Ziel, die mit der öffentlichen Bestellung verbundene besondere Qualifikation denjenigen vorzubehalten, die körperlich und geistig in der Lage sind, den aus dieser Qualifikation resultierenden Anforderungen zu genügen und

dem mit ihr verbundenen Vertrauen in die besondere Qualität der Gutachten gerecht zu werden. Da beim Durchschnitt der Berufstätigen die Leistungsfähigkeit im 7. Lebensjahrzehnt deutlich abnimmt, ist die Altersgrenze von 68 Jahren angemessen, ohne dass es auf die individuelle Leistungsfähigkeit ankommt.

Studie einsehbar unter <http://www.berlin-institut.org/>

## Recht: Diskriminierungsverbot wegen Behinderung vor AGG ausgeweitet

Die bis August 2006 geltende Regelung in § 81 Abs. 2 SGB IX zum Schutz von behinderten Menschen vor Benachteiligungen gilt nach europarechtskonformer Auslegung auch für schwerbehinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von unter 50.

Die Klägerin hatte vorliegend eine Umschulung zur Industriekauffrau absolviert. Das Versorgungsamt stellte Anfang 1994 wegen der bei ihr bestehenden Neurodermitis einen Grad der Behinderung (GdB) von 40 fest. Einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen hat die gelernte Köchin nicht gestellt. In den Jahren 1995 bis 2003 stand sie in einem Arbeitsverhältnis. In dieser Zeit war sie wegen Neurodermitis nicht arbeitsunfähig erkrankt.

Im Oktober 2003 bewarb sich die Klägerin beim beklagten Land als Angestellte für den Bereich der Parkraumbewirtschaftung. An den Anstellungsprüfungen nahm sie mit Erfolg teil. Bei der sich anschließenden ärztlichen Untersuchung legte sie den Bescheid des Versorgungsamtes vor. Darauf teilte das beklagte Land ihr mit, dass sie wegen Neurodermitis für die Tätigkeit nicht geeignet und ihre Bewerbung deshalb erfolglos sei.

Nach Ansicht der Klägerin kommt es aber bei europarechtskonformer Auslegung des § 81 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX nicht darauf an, dass sie einem Schwerbehinderten nicht gleichgestellt ist. Die Richtlinie 2000/78/EG gelte für alle Behinderten und überlasse die Festlegung des begünstigten Personenkreises nicht dem nationalen Gesetzgeber. Das Bestehen der

Neurodermitis schließe ihre Eignung für die Tätigkeit in der Parkraumbewirtschaftung nicht aus.

Der Beklagte ist der Auffassung, dass die Klägerin sich mangels Schwerbehinderung im Sinne von § 2 Abs. 3 SGB IX nicht auf § 81 SGB IX berufen könne. Auf die Richtlinie könne sich die Klägerin nicht stützen, weil der Gesetzgeber diese vollständig umgesetzt habe. Die Richtlinie enthalte keine Definition der Behinderung, so dass eine unmittelbare Anwendung ausscheidet und die Umsetzung in § 81 Abs. 2 SGB IX als europarechtskonform anzusehen sei. Im Übrigen könne die Klägerin die Tätigkeit nicht ausführen, weil wegen der damit verbundenen Umwelt- und Witterungseinflüsse davon auszugehen sei, dass sich ihr Neurodermitis-Leiden weiter verschlimmere.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin eine Entschädigung auf Grund der Benachteiligung wegen ihrer Behinderung verlangt. Das Arbeitsgericht hat das beklagte Land zu einer Entschädigung in Höhe von 12.000 € verurteilt. In zweiter Instanz wurde die Klage jedoch abgewiesen. Die Revision hatte Erfolg. Das BAG hat das Urteil aufgehoben und die Sache an das LAG zurückverwiesen.

Das in § 81 Abs. 2 SGB IX in der bis 17.08.2006 geltenden Fassung enthaltene Diskriminierungsverbot schützt nur schwerbehinderte Beschäftigte mit einem GdB von wenigstens 50 sowie Gleichgestellte. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes erfasst der Begriff "Behinderung" im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 zur Festlegung eines

all-gemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dagegen jede Einschränkung, die auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein länger andauerndes Hindernis für die Teilhabe am Berufsleben bildet. § 81 Abs. 2 SGB IX war daher bis zum Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) europarechtskonform anzuwenden.

Im Gegensatz zur Vorinstanz geht das BAG davon aus, dass die Richtlinie im Hinblick auf das Merkmal "Behinderung" bis zum 18. August 2006 nicht umgesetzt war. Das LAG wird daher zu entscheiden haben, ob das beklagte Land darlegen und beweisen kann, dass eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende Anforderung für die Tätigkeit der Klägerin im Bereich der Parkraumbewirtschaftung ist und dass diese Voraussetzungen bei der Klägerin nicht vorliegen.

Hinweis:

Der Begriff der "Behinderung" ist in dem am 18.08.2006 in Kraft getretenen AGG sprachlich und inhaltlich viel weiter, als der der "Schwerbehinderung", so dass in Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG (Rahmenrichtlinie Beschäftigung) der Schutzbereich von § 1 AGG über den Schutz Schwerbehinderter vor Diskriminierungen im Erwerbsleben gemäß § 81 Abs. 2 SGB IX hinausgeht (s. Nollert-Borasio/Perrong, Kommentar zum AGG, § 1 Rn. 24)

Von der Redaktion unseres Partners [www.arbeitsrecht.de](http://www.arbeitsrecht.de)

## Recht: Kündigung ohne Abmahnung wegen Internet-Surfen am Arbeitsplatz

Auch wenn die private Nutzung des Internets im Betrieb nicht untersagt ist, kann sie eine solche erhebliche Pflichtverletzung darstellen und den Arbeitgeber zur Kündigung ohne vorherige Abmahnung berechtigen.

Der Kläger war seit 1999 bei der Beklagten als Bauleiter beschäftigt. Für seine Tätigkeit stand ihm ein dienstlicher PC zur Verfügung, den er nicht allein nutzte und für dessen Nutzung die Beklagte keine Vorgaben gemacht hatte. Bei einer Kontrolle des Rechners stellte die Beklagte fest, dass von diesem häufig Internetseiten mit vorwiegend erotischem oder pornografischem Inhalt aufgerufen und dass Bilddateien mit solchem Inhalt abgespeichert worden waren. Mit Schreiben vom 6. Dezember 2004 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgerecht, ohne den Kläger vorher abgemahnt zu haben.

Mit seiner Kündigungsschutzklage hat sich der Kläger gegen diese

Kündigung gewandt und die Vorwürfe bestritten. Die Beklagte hat insbesondere geltend gemacht, der Kläger habe die während der privaten Internetnutzung nicht erledigte Arbeit in Überstunden nachgeholt und sich dies auch noch vergüten lassen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das LAG sie abgewiesen. Die Revision des Klägers war erfolgreich und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das LAG zur weiteren Sachaufklärung.

Eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen ist nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten erheblich, in der Regel schuldhaft verletzt.

Auch wenn die private Nutzung des Internets im Betrieb nicht untersagt ist, kann sie eine solche erhebliche

Pflichtverletzung darstellen und den Arbeitgeber zur Kündigung ohne vorherige Abmahnung berechtigen. Ob sie das für eine Kündigung erforderliche Gewicht hat, hängt u.a. von ihrem Umfang, der etwa damit einhergehenden Versäumung bezahlter Arbeitszeit oder einer durch die Art der Nutzung herbeigeführten Gefahr der Rufschädigung des Arbeitgebers ab.

Ob der Kläger das Internet während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken in kündigungsrelevanter Weise genutzt oder auch andere mit der Nutzung im Zusammenhang stehende Pflichtverletzungen begangen hat, konnte allerdings mangels entsprechender tatrichterlicher Feststellungen des LAG noch nicht abschließend beurteilt werden.

Von der Redaktion unseres Partners [www.arbeitsrecht.de](http://www.arbeitsrecht.de)

## Recht: Sozialversicherungspflicht von Studenten im Praktikum

Studenten eines dualen Studienganges mit verpflichtenden Praktika unterliegen während ihrer betrieblichen Ausbildung der Sozialversicherungspflicht.

Drei Studenten der Universität Siegen mussten im Rahmen ihrer Ausbildung zum Diplom-Ingenieur für Elektrotechnik zwei jeweils 13-wöchige Betriebspraktika absolvieren. Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Bund stellte bei einer Betriebsprüfung in der ausbildenden Maschinenfabrik die Sozialversicherungspflicht der Studenten fest und forderte entsprechende Beiträge in Höhe von 2.700 Euro nach. Die hiergegen

von der Firma erhobene Klage blieb erfolglos.

Das Sozialgericht bestätigte die Auffassung der DRV Bund, dass die beigeladenen Studenten während ihrer Praxisphasen als Arbeitnehmer der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Die Studenten werden im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung beschäftigt. Die zu Grunde liegende Praktikantenordnung der Hochschule beschreibt lediglich Mindestanforderungen für die Auswahl und die Dauer der praktischen Tätigkeit. Es handelt sich damit nach Überzeugung des Gerichts nicht um Teile des Studiums.

Die Universität Siegen nimmt außerdem auf die Gestaltung der Praktika keinen Einfluss. So fehlt es an Rahmenverträgen zwischen der Hochschule und dem ausbildenden Betrieb. Da die Beigeladenen während der Praxisphasen der Firma in vollem Umfang zur Verfügung stehen, sind sie auch nach ihrem Erscheinungsbild keine versicherungsfreien Studenten. Sie sind in die Maschinenfabrik eingebunden sowie weisungsgebunden und damit abhängig beschäftigt.

Von der Redaktion unseres Partners [www.arbeitsrecht.de](http://www.arbeitsrecht.de)