

Newsletter-Arbeitsrecht III/2013

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die dritte Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* im Jahr 2013 überreichen zu dürfen.

In der Rechtssprechungsübersicht erhalten Sie in dieser Ausgabe Informationen über die neusten Tendenzen in der Arbeitsrechtsprechung. Im Dossier erhalten Sie einen Überblick zum Thema Work-Life-Balance.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung.

Ihr



David Pitzer
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtssprechung**

1. Geschlechterdiskriminierung durch Frage nach Schwangerschaft
2. Auch minimale Rechenfehler entfristen ein Arbeitsverhältnis
3. Grobe Beleidigung auf „Facebook“ rechtfertigt nicht immer eine Kündigung
4. Imageschaden des Arbeitgebers kann fristlose Kündigung rechtfertigen
5. Vorgesetzter darf Mitarbeiter beim Blaumachen fotografieren
6. Alleine eine rechtskräftige Verurteilung ist kein Kündigungsgrund
7. Unwirksame betriebsbedingte Kündigung eines Leiharbeitnehmers
8. Generelle Rückzahlungsklausel von Ausbildungskosten bei Eigenkündigung unwirksam
9. Fahrzeiten zwischen Filialen ist bezahlte Arbeitszeit

- **Arbeitszufriedenheit**

10. Dossier: Work-Life-Balance



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite zwei

Rechtsprechung

1. Geschlechterdiskriminierung durch Frage nach Schwangerschaft (LAG Düsseldorf, Beschluss vom 04.09.2013, 4 Sa 480/13)

Die Klägerin, eine Heilpraktikerin, war bei der Arbeitgeberin zunächst in einer Nebenbeschäftigung tätig. Aufgrund ihrer beruflichen Situation äußerte sie gegenüber ihrer Arbeitgeberin den Wunsch, die Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden zu erhöhen.

In Kenntnis der bevorstehenden Heirat der Arbeitnehmerin, erhielt diese von ihrer Arbeitgeberin eine E-Mail, in der die Arbeitgeberin die Berufs- und Familienplanung abfragen wollte. Vor dem Hintergrund unternehmerischer Belange fragte die Arbeitgeberin, ob eine Schwangerschaft im Jahre 2012 möglich und gewollt sei oder für das nächste Jahr ausgeschlossen werden könne.

Im selben Zeitraum, Oktober 2011, schrieb die Arbeitgeberin den Arbeitsplatz einer Standortleitung mit 40 Wochenstunden aus und lehnte die Erhöhung der Arbeitszeit der nunmehr klagenden Arbeitnehmerin ab.

Die Arbeitgeberin begründete ihre Entscheidung damit, dass aufgrund einer Neuausrichtung des Standortes die Aufstockung der Arbeitszeit nicht sinnvoll erscheine, insbesondere auch deshalb nicht, weil nach der Erfahrung bei einer Heirat mit einer Schwangerschaft in den nächsten zwölf Monaten zu rechnen sei. Die Arbeitgeberin kündigte

schließlich das Arbeitsverhältnis zum Ende des Jahres 2011.

Nunmehr klagte die Arbeitnehmerin auf Schadensersatz wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und begründete die Klage unter anderem damit, dass sie die Zusage der Leitung des Standortes bei erhöhter Arbeitszeit gehabt habe. Diese sei allein wegen der Heirat nicht umgesetzt worden. Auch liege in der Heirat der Grund der Kündigung.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 12.03.2013, 11 Ca 7393/11) sprach der Arbeitnehmerin eine Entschädigung wegen Geschlechterdiskriminierung in Höhe von 10.833,78 € zu.

Über die durch die Arbeitgeberin eingelegte Berufung hatte das Landesarbeitsgericht nicht mehr zu entscheiden, da die Berufung zurückgenommen wurde.

2. Auch minimale Rechenfehler entfristen ein Arbeitsverhältnis (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 17.04.2013, 2 Sa 237/12)

Die Arbeitnehmerin wurde von der Arbeitgeberin befristet zunächst für ein Jahr vom 30.07.2010 bis zum 29.07.2011 eingestellt. Durch Änderungsvertrag verlängerte sich das Arbeitsverhältnis dann bis zum 30.07.2012. Als Befristungsgrund vereinbarten die Vertragsparteien eine sachgrundlose Zeitbefristung nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Noch vor Ende der vereinbarten Befristung machte die Arbeitnehmerin den unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend. Sie begründete ihre Klage damit, dass die Zweijahresfrist für sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2 Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG) überschritten sei.

Im gerichtlichen Verfahren focht die Arbeitgeberin in der Folge das Arbeitsverhältnis an.

Sie argumentierte, dass einst und ausschließlich über eine zweijährige sachgrundlose Befristung verhandelt worden sei.

Hier liege schlicht einen Schreibfehler vor, so dass ein Erklärungsirrtum gegeben sei.

Die Richter der Vorinstanz des Arbeitsgerichtes Rostock ließen diese Argumentation nicht gelten. Hier lege wieder ein Irrtum in der Erklärungshandlung noch ein Irrtum über den Erklärungsinhalt vor. Ein Kalkulationsirrtum sei letztlich kein Irrtum über den Erklärungsinhalt.

Auch die Richter des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern entschieden zu Gunsten der Arbeitnehmerin.

Die Richter entschieden, dass ein so genannter Inhaltsirrtum nicht vorliege. So habe bei der Angabe des Datums über den objektiven Sinn der verwendeten Erklärungszeichen kein Irrtum bestan-



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite drei

den. Die Angabe des Datums sei im Vertrag handschriftlich erfolgt, so dass ein vertippen damit ausgeschlossen sei.

So spreche alles dafür, dass ein schlichter Rechenfehler vorgelegen habe, so die Richter. So habe die Arbeitgeberinnen aber genau die Erklärung abgegeben, die sie abgeben wollte. Dass sie sich an der Frist des § 14 Abs. 2 Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG) orientieren wollte, sei hier lediglich das Motiv ihre Erklärung, so die Richter.

3. Grobe Beleidigung auf „Facebook“ rechtfertigt nicht immer eine Kündigung (LAG Frankfurt, Urteil vom 28.01.2013, 21 Sa 715/12)

Im Rahmen einer tariflichen Auseinandersetzung ließ ein Angestellter in einer offenen Facebook- Gruppe beleidigende Bemerkungen zu seinem Arbeitgeber fallen.

Der Arbeitgeber kündigte daraufhin fristlos, hilfsweise fristgerecht, das Arbeitsverhältnis. Gegen die Kündigung wandte sich der Arbeitnehmer mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht Kassel.

Die Richter gaben dem Arbeitnehmer Recht und erklärten die Kündigung für unwirksam.

Das nunmehr angerufene hessische Landesarbeitsgericht bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz, stellte jedoch klar, dass eine Interessensabwägung stattzufinden habe.

Im Ergebnis müsste die Abwägung aller Für und Wider im konkreten Einzelfall dazu führen, dass das Kündigungsinteresse des Arbeitgebers hinter das Weiterbeschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers zurücktrete.

Zwar sei in den beleidigenden Äußerungen grundsätzlich eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht zu sehen, die generell eine Kündigung rechtfertige.

Die Äußerungen sei auch nicht von der Meinungsfreiheit gedeckt und könnten sich im Internet schnell verbreiten, so die Richter.

Allerdings seien für den Arbeitnehmer und somit gegen die Möglichkeit einer wirksamen Kündigung die lange Betriebszugehörigkeit, die aufrichtige Entschuldigung, der Tarifkonflikt als Hintergrund der Äußerungen sowie die Schnelllebigkeit der Diskussionsbeiträge im Internet zu werten.

Festzuhalten bleibt somit, dass die Interessensabwägung im Einzelfall für die Beurteilung von äußerster Bedeutung ist.

4. Imageschaden des Arbeitgebers kann fristlose Kündigung rechtfertigen (Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 10.01.2013, 9 Sa 253/12)

Weil eine seit mehr als 23 Jahren beschäftigte Mitarbeiterin, die auch Mitglied des Personalrates war, der freien Presse Informationen über vermeintliche Missstände bei ihrer Arbeitgeberin

zuspielte, sprach die Arbeitgeberin eine fristlose Verdachtskündigung aus wichtigem Grund aus.

Die Richter des sächsischen Landesarbeitsgerichts entschieden nun, dass die fristlose Kündigung wirksam ist.

Zwar sei die generelle Kündigung nach § 15 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) aufgrund der Tätigkeit im Personalrat nicht möglich, vorliegend sei jedoch entscheidend, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der, wenn auch fiktiven, Kündigungsfrist unzumutbar sei.

Hiervon sind die Richter in ihrer Entscheidung ausgegangen.

Der dringende Verdacht, dass die Informationen von der gekündigten Mitarbeiterin stammen, sei nicht von der Hand zu weisen. Hierbei sei es ihr nicht darum gegangen, Missstände aufzudecken, sondern einzig und alleine darum, ihre Arbeitgeberin und deren Repräsentanten öffentlich anzuprangern und ihr damit einen Schaden beizubringen.

Dabei könne es offen bleiben, ob der Sachverhalt falsch dargestellt war, denn zumindest war er unvollständig und damit verzerrt dargestellt. Die Arbeitnehmerin habe unter grobem Verstoß gegen § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) keinen Versuch unternommen, die Behaupteten Missstände innerbetrieblich zu beseitigen.

Weiterhin führten die Richter aus, dass bei der Interessensabwägung zu Gunsten der Mitarbeiterin ihre sehr langer



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite vier

Betriebszugehörigkeit zu Buche schlagen würde. Allerdings sei der dadurch erworbene Vorrat an Vertrauen durch den Verdacht einer anderen Straftat bereits aufgezehrt.

5. Vorgesetzter darf Mitarbeiter beim Blaumachen fotografieren (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.07.2013, 10 SaGa 3/13)

Als an einem Samstag ein Vorgesetzter seinen Mitarbeiter, der zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähig erkrankt und vom Arzt krankgeschrieben war, beim Auto waschen an einer Autowaschstraße antraf, zückte der Vorgesetzte sein Handy und fertigte Fotos des Mitarbeiters an, um seine Beobachtungen zu dokumentieren.

Nachdem dies dem Mitarbeiter auflief, kam es in der Folge zu Handgreiflichkeiten. Aufgrund dieser wurde dem Arbeitnehmer fristlos gekündigt.

Der Arbeitnehmer wendet sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung und beehrte im Rahmen eines einstweiligen Rechtsschutzes es zu unterlassen, Fotos von ihm anzufertigen. Weiterhin sollten die bereits aufgenommenen Fotografien herausgegeben werden.

Er argumentierte, dass die Aufnahmen ihn in seinem Persönlichkeitsrecht verletzten und seine Individualsphäre beeinträchtigten.

Die Richter des Landesarbeitsgerichtes Rheinland-Pfalz wiesen den Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz zurück.

Sie argumentierten, dass zwar das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers beeinträchtigt sei, dieser Eingriff jedoch nicht schwer wiegen würde.

Unter den gegebenen Umständen des Einzelfalls stelle die Speicherung der Fotografien keinen unverhältnismäßigen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers dar. Hier habe der konkrete Verdacht bestanden, dass ein Entgeltfortzahlungsbetrug durch den Arbeitnehmer durch das Vortäuschen seiner Arbeitsunfähigkeit vorliegen könnte.

Auch sei keine Wiederholungsgefahr gegeben, so die Richter, die jedoch eine materielle Voraussetzung des Unterlassungsanspruchs darstelle.

Dass der Arbeitgeber die Fotografien im Kündigungsschutzverfahren als Beweismittel vorgelegt habe, lasse noch nicht darauf schließen, dass er diese auch außenstehenden Dritten zur Verfügung stellen wolle.

Über eine Verwertung der Fotografien als Beweismittel habe das Prozessgericht zu entscheiden, so die Richter.

Ferner bestehe kein Anspruch auf Herausgabe der Fotografien. Soweit eine Herausgabe im einstweiligen Rechtsschutzverfahren begehrt sei, würde dies nicht zur Sicherung, sondern zur Befriedigung des geltend gemachten Anspruchs führen. Hierin wäre jedoch eine unzulässige Vorwegnahme der Hauptsache zu sehen.

Im übrigen scheitere der Antrag auf

Herausgabe nicht zuletzt an der nicht rechtswidrigen Anfertigung der Fotos, so die Richter.

6. Alleine eine rechtskräftige Verurteilung ist kein Kündigungsgrund (ArbG Cottbus, Urteil vom 30.05.2013, 3 Ca 317/13)

Weil ein Arbeitgeber fünf Jahre nach der Einstellung eines Arbeitnehmers aus einem erweiterten Führungszeugnis Kenntnis davon erlangt hatte, dass der Arbeitnehmer wegen unerlaubten Erwerbs und Handelns mit Betäubungsmitteln sowie wegen Körperverletzungsdelikten auffällig geworden war, erklärte der Arbeitgeber die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung.

Die hiergegen erhobene Klage hatte Erfolg, das Arbeitsgericht Cottbus hielt sowohl die außerordentliche, als auch die ordentliche Kündigung für unwirksam.

Alleine durch das Vorliegen der rechtskräftigen Verurteilung und den damit einhergehenden vermuteten Defiziten des Arbeitnehmers, die einen personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsgrund darstellen könnten, könne sich die Relevanz zum konkreten Arbeitsverhältnis nicht herleiten lassen. Diese könne nur aus dem der Straftat zugrunde liegenden Sachverhalt hergeleitet werden.

So sei alleine die Tatsache, dass eine rechtskräftige Verurteilung vorliege, nicht aus sich heraus die Begründung eines wichtigen Grundes gemäß § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite fünf

Das gleiche müsste auch für die ausgesprochene ordentliche Kündigung gelten. Ohne das Wissen um die Tatsachen, die der jeweiligen Verurteilung zugrunde lagen, könne der Arbeitgeber keinen Bezug auf ein vorwerfbares Verhalten beziehungsweise auf Defizite in der Person des Arbeitnehmers herstellen.

7. Unwirksame betriebsbedingte Kündigung eines Leiharbeitnehmers (BAG, Urteil vom 20.06.2013, 2 AZR 271/12)

Weil der Entleihbetrieb einen Arbeitnehmer nicht mehr benötigte und abmeldete, kündigte der Arbeitgeber, der eine gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung betreibt, dem Arbeitnehmer betriebsbedingt.

Der Arbeitnehmer erhob hiergegen Kündigungsschutzklage und begehrte die Weiterbeschäftigung. Er rügte unter anderem die fehlende Sozialauswahl, denn der Arbeitgeber habe ihn nicht mit vergleichbaren Arbeitnehmern anderer Betriebe verglichen, bei denen er im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung Mitarbeiter zur Verfügung stelle.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes entschieden nunmehr in letzter Instanz, dass die betriebsbedingte Kündigung unwirksam ist. Aus den vertraglichen Verpflichtungen der Arbeitnehmerüberlassung folge, dass der Verleihbetrieb, hier also der Arbeitgeber, für die vereinbarte Dauer der Überlassung einen fachlich geeigneten und damit aus der selben Gattung stammenden Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen habe.

So sei die Austauschbarkeit des Klägers sowohl im Entleiherbetrieb, als auch in anderen Entleiherbetrieben gegeben gewesen und der Arbeitgeber hätte durchaus eine soziale Auswahl durchführen müssen. Und in dieser wären zumindest drei mit dem Arbeitnehmer vergleichbare andere Arbeitnehmer deutlich weniger schutzwürdig gewesen, so die Richter.

8. Generelle Rückzahlungsklausel von Ausbildungskosten bei Eigenkündigung unwirksam (BAG, Urteil vom 28.05.2013, 3 AZR 103/12)

Nachdem ein Arbeitnehmer im Rahmen eines Dienstvertrages mit seinem Arbeitgeber vereinbart hatte, dass die im Rahmen der Ausbildung/Fortbildung anfallenden Kosten, die zunächst vom Arbeitgeber übernommen wurden, dann an diesen zurückzahlen seien, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 24 Monaten nach Beendigung der Ausbildung/Fortbildung selbst kündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund gekündigt würde, kündigte der Arbeitnehmer nun seinerseits das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund. In der Folge verlangte der Arbeitgeber die Ausbildungskosten in Höhe von 18.000,00 € zuzüglich Zinsen zurück.

Die Richter des Bundesarbeitsgericht entschieden letztinstanzlich, dass der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Rückzahlung der Ausbildungskosten in Höhe von 18.000,00 € habe. Die Rückzahlungsvereinbarung benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen und sei daher gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 Bürgerliches

Gesetzbuch (BGB) unwirksam.

Der Arbeitnehmer sei deshalb benachteiligt, weil die Klausel ihn ohne Ausnahme für jeden Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung treffe. Dies sei deshalb unangemessen, da die Klausel nicht unterscheide, ob der Grund einer Eigenkündigung aus der Sphäre des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers stamme.

Im Rahmen der ergänzenden Vertragsauslegung ergibt sich auch kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers, denn zum Zeitpunkt des Vertragschlusses war bereits bekannt, dass die Verwendung solcher Klauseln allgemein als unwirksam angesehen wird.

Andere Verpflichtungen zur Kostentragung durch den Arbeitnehmer, etwa ein Schadensersatzanspruch nach § 280 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) oder eine ungerechtfertigte Bereicherung im Sinne der §§ 812 ff Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), seien im Übrigen auch nicht gegeben.

9. Fahrzeiten zwischen Filialen ist bezahlte Arbeitszeit (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24.06.2013, 5 Sa 87/13)

Weil ein Arbeitgeber einer Regalauffüllerin die Fahrzeiten zu den einzelnen Supermärkten nicht als Arbeitszeit vergüten wollte, klagte diese.

Die Richter des Landesarbeitsgerichtes in Mainz gaben der Angestellten Recht.



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite sechs

In der darauf ergangenen Entscheidung liessen sie dahinstehen, ob eine tatsächliche Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien zu Stande gekommen war, in Folge derer Fahrzeiten nach Arbeitsantritt nicht gezahlt werden.

Eine solche Regelung wäre rechtsunwirksam, urteilten die Richter. Denn sie bedeute in jedem Fall eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers im Sinne des § 307 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Denn grundsätzlich habe der Arbeitgeber des Betriebs- und Wirtschaftsrisiko zu tragen, und dies könne er nicht ohne weiteres auf den Arbeitnehmer abwälzen.

Grundsätzlich, so die Richter, sind Vertragsgestaltungen, die das Beschäftigungsrisiko auf den Arbeitnehmer verlagern, in der Regel unzulässig. Dies gelte vor allem dann, wenn die Arbeitspflicht oder Lage dieser insgesamt nach Grund und Höhe nur einseitig in der Hand des Arbeitgebers liege.

Da so die Zeiten, die Beschäftigungszeiten sein sollen, und die Zeiten, die eben keine Beschäftigungszeiten sind, von der Arbeitnehmerin nicht beeinflussbar seien, sei eine solche Regelung rechtsunwirksam.

Arbeitszufriedenheit

10. Dossier: Work-Life-Balance

Burn out, Rückenleiden und psychischer Erkrankungen nehmen unter den Arbeitnehmern stetig zu. Grund hierfür

ist die wachsende Arbeitsbelastung und die stetige Vermischung von Arbeit und Privatleben.

Mal eben im Urlaub die beruflichen E-Mails checken, das ist heute nahezu zum Standard geworden. Aber diese Vermischung zwischen Arbeit und Freizeit muss nicht zwangsläufig zu einem Problem werden, wenn Arbeitnehmer es schaffen, in ihrer Freizeit zur Ruhe zu kommen und Abstand zu ihrer Arbeit zu gewinnen.

Dabei ist es wichtig, Arbeit und Freizeit in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen, in eine Work-Life-Balance.

Dabei sollten sich Arbeit auf der einen Seite und Freizeit auf der anderen Seite die Waage halten.

Viele Unternehmen haben die Wichtigkeit der Work-Life-Balance bereits erkannt, nicht zuletzt, um sich den Nachwuchs zu sichern und den immer älter werdenden Mitarbeitern eine gute Gesundheit zu erhalten.

Oberstes Gebot der Work-Life-Balance ist dabei die gegenseitige Respekt. Denn ein guter Umgang schafft eine gesunde Unternehmensstruktur. Und die Führungskräfte leben dies vor.

Aber auch gute Kinderbetreuungsangebote, die den Mitarbeitern nach der Elternzeit den wieder Eintritt in das Berufsleben schneller und stressärmer ermöglichen, oder die örtliche und zeitliche Flexibilität der Arbeit sind ein guter Grundstock für eine ausgewogene

Work-Life-Balance.

Es muss nicht immer die Möglichkeit für den Mitarbeiter sein, ein so genanntes Sabbatical, ein Jahr der Teilzeitarbeit oder ein Jahr der Auszeit (das eigentliche Sabbatjahr, auch gap year), nehmen zu können.

Nach dem Beispiel von Google etwa, die ihren Mitarbeitern ermöglicht, einen Teil ihrer Arbeit in persönliche Projekte wie Veröffentlichungen oder Ähnliches zu stecken, kann man auch so den Weg zu positiven Auswirkungen auf die individuelle Arbeitskraft gehen.

Letztlich sollte auch ein gut organisiertes Gesundheitsmanagement als Präventionsangebot hilfreich sein.

Durch eine gute Personalpolitik im Zeitgeist sichern sich die Unternehmen ihre Zukunft.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an info@d-h-p.de.

Copyright © 2013 David Pitzer. All rights reserved.



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>