



- Inhaltsverzeichnis:
1. Recht
 - Abgekürzte Kündigungsfrist Obermeister Probezeit
 - Arbeiten trotz Krankschreibung
 - Personalauswahl – Flops vermeiden
 2. Technik
 - Schließ- und Sicherungstechnik
 - Sicheres Wohnen bis in kleinste Detail



1. Recht

Abgekürzte Kündigungsfrist in der Probezeit nur bei eindeutiger Vertragsgestaltung

Sieht der Arbeitsvertrag eine Probezeit von längstens sechs Monaten vor, kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 622 Abs. 3 BGB ohne weitere Vereinbarung von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Ist jedoch in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag in einer weiteren Klausel eine längere Kündigungsfrist festgelegt, ohne unmissverständlich deutlich zu machen, dass diese längere Frist erst nach dem Ende der Probezeit gelten soll, ist dies vom Arbeitnehmer regelmäßig dahin zu verstehen, dass der Arbeitgeber schon während der Probezeit nur mit der vereinbarten längeren Frist kündigen kann.

Der Kläger war ab April 2014 bei der Beklagten als Flugbegleiter beschäftigt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag, den die Beklagte vorformuliert hatte, war in § 1 pauschal bestimmt, dass sich die Rechte und Pflichten der Parteien nach einem Manteltarifvertrag richten; dieser sah während der Probezeit besondere Kündigungsfristen vor.

In § 3 des Arbeitsvertrags war unter der Überschrift „Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses“ vorgesehen, dass die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten.

In § 8 des Vertrags, der mit „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ überschrieben war, war ohne Bezugnahme auf § 1 oder § 3 des Vertrags festgelegt, dass eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende gelte.

Am 5. September 2014 erhielt der Kläger eine Kündigung zum 20. September 2014. Er begehrt die Feststellung, das Arbeitsverhältnis habe erst mit Ablauf der in § 8 des Arbeitsvertrags vereinbarten Frist und damit zum 31. Oktober 2014 geendet. Aus dem Vertrag ergebe sich nicht, dass innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses eine kürzere Kündigungsfrist gelten solle.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Bestimmungen des von der Beklagten vorformulierten Arbeitsvertrags sind als Allgemeine Geschäftsbedingungen so auszulegen, wie sie ein durchschnittlicher, regelmäßig nicht rechtskundiger Arbeitnehmer versteht. Aus Sicht eines solchen Arbeitnehmers lässt eine Vertragsgestaltung wie die im Arbeitsvertrag der Parteien nicht erkennen, dass dem Verweis auf den Manteltarifvertrag und der Vereinbarung einer Probezeit eine Bedeutung für Kündigungsfristen zukommt. Nach Wortlaut und Systematik des Vertrags ist vielmehr allein die Bestimmung einer sechswöchigen Kündigungsfrist maßgeblich.

Diese Frist gilt auch für Kündigungen in der vereinbarten Probezeit.

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 23. März 2017 - 6 AZR 705/1 5 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf Urteil vom 7. Oktober 2015 - 7 Sa 495/15. *Quelle: Bundesarbeitsgericht*

Arbeiten trotz Krankschreibung: Erlaub oder nicht?

Wichtige Termine, Fristen, unerledigte Dinge: Es gibt einige Gründe, weshalb Arbeitnehmer zur Arbeit kommen, obwohl sie eigentlich ins Bett gehören. Aber es gibt auch die Fälle, in denen Beschäftigte zwar krank geschrieben, dabei aber durchaus in der Lage sind, ihren Job auszuüben - also arbeitsfähig sind. Ein Überblick zu den arbeits- und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen gibt die IKK classic.



Fachverband Metall Sachsen

GESETZLICHE REGELUNG

Grundsätzlich gilt, dass eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kein Arbeitsverbot ist, sondern lediglich eine vom Arzt gemachte Prognose über den zu erwartenden Krankheitsverlauf. Von daher kann ein Arbeitnehmer prinzipiell trotz einer Krankschreibung wieder arbeiten, wenn er sich wieder gesund und arbeitsfähig fühlt. Auch bei der Unfall- und Krankenversicherung ergeben sich keine Bedenken. Der Versicherungsschutz umfasst auch die Wege zum Betrieb. Grundsätzlich gilt dies auch für eine kurzzeitige Arbeitsaufnahme. So kann ein Arbeitnehmer, der seine übliche Tätigkeit, beispielsweise wegen eines gebrochenen Fußes, nicht ausüben kann, durchaus für eine kurze Zeit an einer beruflichen Pflichtveranstaltung teilnehmen - obwohl er noch weitere drei Wochen krank geschrieben ist. Dies setzt jedoch immer voraus, dass er selbst dies möchte und seine Genesung damit nicht gefährdet.

FÜRSORGEPFLICHT DES ARBEITGEBERS

Ist der Arbeitnehmer jedoch noch arbeitsunfähig – also objektiv nicht in der Lage, die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeit zu verrichten oder besteht die Gefahr, dass sich sein Zustand durch die Arbeit in absehbarer Zeit verschlimmert - und setzt ihn der Arbeitgeber dennoch ein, so kann dieser gegen seine Fürsorgepflicht verstoßen und sich schadensersatzpflichtig machen. Kommt ein offiziell noch krank geschriebener Arbeitnehmer vorzeitig wieder zur Arbeit, sollte der Arbeitgeber sich also vergewissern, ob der Mitarbeiter tatsächlich einen einsatzfähigen Eindruck macht. Ist dies der Fall, so muss er keine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsfähigkeit fordern, es genügt die Erklärung des Arbeitnehmers.

Falls jedoch besondere Umstände die Vermutung nahelegen, dass der Arbeitnehmer noch nicht wieder arbeitsfähig ist, muss der Arbeitgeber - notfalls im Rahmen seiner Fürsorgepflicht - den Betriebsarzt einschalten oder anderweitig den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers überprüfen lassen. In diesem Fall kann eine ärztliche Bestätigung erforderlich sein, die den Arbeitnehmer für arbeitsfähig erklärt.

PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS

Ratsam ist in allen Fällen, vorher mit dem Arbeitgeber Kontakt aufzunehmen. Denn: Der Beschäftigte darf dem Arbeitgeber seine noch bestehende Arbeitsunfähigkeit nicht verheimlichen. Auch ihn trifft eine Fürsorgepflicht. Wenn absehbar ist, dass er mit einer vorzeitigen Arbeitsaufnahme seine Genesung gefährdet oder gar den Krankheitszustand verschlimmert, sollte er die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit abwarten. Auch in seiner Freizeit sollte er nichts unternehmen, was seine Genesung gefährdet, er muss aber nicht die ganze Zeit in der Wohnung bleiben.

Personalauswahl – Flops vermeiden

Wenn Unternehmen neue Mitarbeiter einstellen, merken sie zuweilen nach einiger Zeit - der Neue ist doch nicht der Top-Kandidat. Also trennen sich die Wege wieder. Tipps, wie Sie solche Pannen bei der Personalauswahl vermeiden.

Wenn sich der neue Inhaber einer Schlüsselposition als Flop erweist, dann entstehen den Unternehmen hohe Kosten. Denn dann waren alle Ausgaben für die Personalsuche und -auswahl Fehlinvestitionen. Noch schwerer wiegen jedoch die Folgekosten. Denn bleibt eine Schlüsselposition längere Zeit verwaist, dann werden meist auch Entscheidungen zu spät getroffen und umgesetzt. Gute Tipps vermeiden Flops bei der Personalauswahl.

Tipp 1: Nicht nur auf die Fachkompetenz achten

Oft wird bei der Auswahl neuer Mitarbeiter fast ausschließlich auf deren fachliche Qualifikation geachtet. Denn diese lässt sich anhand der (Arbeits-)Zeugnisse und der Herausforderungen, die der Kandidat bisher bewältigte, relativ leicht bewerten. Anders ist dies bei Faktoren wie:

- Findet der Bewerber einen Draht zu den Kunden, Mitarbeitern oder Lieferanten des Unternehmens?
- Hat er ein „Gespür“ für die Notwendigkeiten in der Organisation?

Dies zu ermitteln, erfordert Zeit und Energie. Doch die Mühe lohnt sich, denkt man an die Kosten einer Fehlbesetzung. Investieren Sie als Personalverantwortlicher also ausreichend Zeit in die Personalauswahl. Dieser Prozess beginnt beim Formulieren der Anforderungen an den „Neuen“. Sagen Sie zum Beispiel nicht: „Ist doch klar, was ein Vertriebsleiter können muss.“ überlegen Sie vielmehr: Was muss der Vertriebsleiter in unserem Betrieb konkret leisten? Denn der Vertriebsleiter eines Konzerns benötigt teils andere Kompetenzen als sein Kollege bei einem Mittelständler.



Fachverband Metall Sachsen

Tipp 2: Ein detailliertes Anforderungsprofil erstellen

Ermitteln Sie im Vorfeld genau, welche Anforderungen der „Neue“ erfüllen muss - zum Beispiel, indem Sie den bisherigen Stelleninhaber befragen. Fragen Sie sich auch: Wodurch unterscheidet sich der ideale Stelleninhaber vom Kandidaten, den Sie keinesfalls einstellen möchten?

Delegiert der Wunschkandidat zum Beispiel viele Aufgaben, während der andere das meiste selbst erledigt? Hat die „Traumbesetzung“ Spaß am Kundenkontakt, während sich ihr Pendant vor Kundengesprächen drückt?

Analysieren Sie zudem: Welche Einstellung und Haltung braucht der „Neue“, damit er das tun kann, was von ihm erwartet wird? So können Sie auch die sozialen, kommunikativen und persönlichen Eigenschaften ermitteln, die der „Neue“ braucht. Berücksichtigen Sie beim Formulieren des Anforderungsprofils auch die künftigen Anforderungen. Denn Ihr Unternehmen möchte sich ja entwickeln

Tipp 3: Einen Gesprächsleitfaden erstellen

Leiten Sie aus dem Anforderungsprofil einen Interviewleitfaden ab - für alle Auswahlgespräche.

Ein solches Strukturieren und weitgehendes Standardisieren der Gespräche stellt sicher, dass Sie am Schluss die Bewerberprofile gut vergleichen können, weil alle Bewerber dieselben Kernfragen beantwortet haben. Außerdem tappen Sie seltener in die Falle, dass ein rhetorisch fitter Bewerber das Gespräch führt und Sie danach feststellen: „Verflucht, das habe ich nicht gefragt.“

Tipp 4: Den Bewerbern Aufgaben geben

Stellen Sie den Bewerbern zudem Aufgaben, die typisch für Ihr Unternehmen oder die vakante Position sind. Zum Beispiel: „Stellen Sie sich vor, nächste Woche ist eine wichtige Messe, Ihr Exponat ist aber noch nicht fertig. Was würden Sie tun?“ Durch solche Fragen erfahren Sie, wie die Bewerber solche Problemstellungen lösen würden. Bewährt hat es sich auch, Bewerbern aktuelle Aufgaben zu stellen, vor denen das Unternehmen steht. Zum Beispiel: „Wir möchten ein neues CRM-System einführen. Wie würden Sie das angehen?“

So wird meist schnell klar, ob der Bewerber der Richtige ist.

Tipp 5: Die Gesprächsführung trainieren

Untrainierte Führungskräfte erzählen in Personalauswahlgesprächen oft mehr über sich und ihr Unternehmen, als dass sie fragen. Außerdem stellen sie den Bewerbern viele Fragen, die diese mit „ja“ oder „nein“ beantworten können, so dass sie selbst wenig erfahren. Deshalb sollten ungeübte Interviewer die Gesprächsführung trainieren.

Tipp 6: Das Gespräch nicht alleine führen

Ziehen Sie zu den Gesprächen mindestens einen Kollegen hinzu. Denn dann kann die Person, die gerade nicht das Gespräch führt,

- auf die nonverbalen Aussagen des Bewerbers achten, die oft aussagekräftiger als die verbalen sind, und

- Stichworte notieren.

Sonst weiß nach dem fünften Interview niemand mehr, was der erste Bewerber sagte.

Tipp 7: Die Gespräche nachbereiten

Wichtig ist auch eine sorgfältige Nachbereitung. Ergänzen Sie nach jedem Gespräch ihre Notizen.

Und stellen Sie nach Beendigung der Auswahlgespräche die Ergebnisse so zusammen, dass Sie die Bewerberprofile gut mit dem Anforderungsprofil vergleichen können. Erstellen Sie vor Ihrer Auswahlentscheidung ein Ranking der besten Bewerber. Dann haben Sie Alternativen parat, wenn Ihr Wunschkandidat absagt.

Tipp 8: Auf Verstand und Bauchgefühl vertrauen

Sprechen Sie beim Erstellen des Rankings mit Ihren Kollegen auch darüber, warum Sie beim Bewerber A, obwohl er formal alle Kriterien erfüllt, ein „eher schlechtes Gefühl“ haben; außerdem beim Bewerber B den Eindruck, er könne der bessere Mitarbeiter sein, obwohl er einzelne Anforderungen nicht ganz erfüllt. Denn in den Auswahlgesprächen versucht sich jeder Bewerber möglichst positiv zu verkaufen. Das heißt, er gibt Ihnen „geschönte“ Antworten.



Fachverband Metall Sachsen

Hören Sie deshalb auch auf Ihren Bauch, wenn er Ihnen sagt: „Dieser Bewerber ist es trotz aller Vorzüge nicht“ – jedoch nie ohne sich zuvor zu fragen: Warum sträuben sich mir bei ihm die Nackenhaare? Sonst ist die Gefahr groß, dass Sie rein nach Sympathie entscheiden - was zu den meisten Fehlbesetzungen führt.

2. Technik

Schließ- und Sicherungstechnik

Sicheres Wohnen bis ins kleinste Detail

Beschläge und Griffe bei Glas-Schiebe-Wänden erhöhen Sicherheit des Eigenheims

Helle Wohnräume mit breiten Glasfassaden stehen bei der Eigenheimplanung ganz hoch im Kurs. Damit die Sicherheit gewährleistet wird, müssen Rahmen und Schlösser richtig verarbeitet sein, um vor Einbrechern zu schützen.

Dabei spielt die Verarbeitung von Details wie Beschlägen, Scharnieren und Griffen eine wichtige Rolle. Denn der Kostenfaktor für Glassysteme hängt davon ab, wie diese Systeme konstruiert sind, wie sie qualitativ beschaffen sind und ob an Sicherheitsstandards gedacht wurde. „Um Eigenheimbesitzern mehr Sicherheit zu ermöglichen, sind unsere Falt-Schiebe-Systeme mit Einbruchhemmungen bis Widerstandsklasse 2 ausgestattet.

Ein System erhält eine Widerstandsklasse nachdem es auf sein Verhalten bei Gewalteinwirkungen getestet wurde. Das System wird beispielsweise mit einem Hammer oder anderen Werkzeugen bearbeitet: erklärt Ernst Schneider, Geschäftsführer der SUNFLEX Aluminiumsysteme GmbH

Sicheres Wohnen durch die richtige Verriegelung

Bei der Sicherheit eines Glas-Systems liegt das Augenmerk zunächst auf dem Schloss und dem Verriegelungstyp. So ermöglichen Hebel-Schlösser mit Profilzylinder-Schloss die Sicherung des Griffes vor gewaltsamem Öffnen. Denn eine Profilzylinder-Verriegelung lässt sich nur mit dem passenden Schlüssel öffnen, ansonsten blockieren sogenannte Gehäusestifte den Zylinderkern, sodass sich der abgeschlossene Hebel nicht bewegen lässt. „Benachbarte Fenster und Türen ohne Schloss bieten Einbrechern einen leichten Zugang zum Haus oder zur Wohnung, vor allem im gekippten Zustand“, verdeutlicht Ernst Schneider.

Bei den Falt-Schiebe-Systemen von SUNFLEX wählen Benutzer den Schlosstyp je nach Wunsch und entscheiden auch, welcher Hebel eingesetzt wird. Hier bietet der Hersteller eine ganze Serie mit diversen Designs an.

Sicher vor Eindringlingen

Um den Einbruchschutz weiter zu verstärken, erfolgt die Verriegelung bei allen Falt-Schiebe-Systemen von SUNFLEX über eine Flügelverriegelung in Boden- und Deckenschiene. „Die Verriegel- und Beschlagteile liegen verdeckt in den Profilen, wodurch ein Herausschlagen der Stifte erschwert wird:“ sagt Ernst Schneider. Wenn Einbrecher versuchen, einfach ins Haus zu gelangen, schützt zudem eine innenliegende Sicherheitsschraube die äußeren Bänder zusätzlich gegen das Herausschlagen der Gelenkstifte. Des Weiteren sichert auch eine Pilzkopfverriegelung den Durchgangsflügel, verbunden mit dem Rahmen oder benachbarten Flügel, vor unbefugtem Betreten. Um die Glas-Schiebe-Systeme zusätzlich zu sichern, bietet die patentierte Twin-Lock-Verriegelung die doppelte Stufe an Sicherheit. Dabei festigt diese Verriegelung unter dem Rahmen zwei Glas-Elemente.

Angenehme Wohnatmosphäre durch Glas-Schiebe-Wände

Bei gutem Wetter ermöglicht das Verschieben der Glas-Wände einen flüssigen Übergang vom Wohnbereich und Garten. Dabei wird ein offener Drehflügel mithilfe eines Sicherheitsfunktionsschnäppers an der gesamten Falt-Schiebe-Wand sicher an den benachbarten Flügeln festgestellt, um diese auch kontrolliert mitzuführen, sodass die Schiebe-Wände im offenen Zustand fest gesichert vor Windeinflüssen stehen. „Somit passen sich die SUNFLEX Falt-Schiebe-Systeme individuell an die Bedürfnisse einzelner Nutzer an und bilden optisch eine angenehme Wohnatmosphäre“, erläutert Ernst Schneider

Außerdem wurden die Beschläge so konstruiert, dass sie nicht rosten, äußerst selten gewartet werden müssen und die Bedienung fehlerfrei für den Nutzer erfolgt.