

Reiner Müller

Personalmanagement - Teil 3

Vertiefungsthemen und Übungen

Die Entstehung dieses Buchmanuskriptes wurde von meiner Frau Silvia Gropp unterstützt. Sie hat durch ihre explizite Mitarbeit, durch Recherchen, Korrekturen und inhaltliche Hinweise einen wichtigen Beitrag zur Entstehung geleistet. Ein besonderer Dank gilt ihrem Verständnis und ihrer geduldigen Unterstützung.

Personalmanagement

Teil 1:

Rechtliche Rahmenbedingungen als Grundlage personalwirtschaftlichen Handelns

Teil 2:

Funktionsbereiche des Personalmanagements - eine prozessorientierte Betrachtung

Teil 3:

Vertiefungsthemen und Übungen zu ausgewählten Funktionsbereichen der Personalwirtschaft

Von

Reiner Müller

Diplom Kaufmann

Der Autor

Diplom-Kaufmann Reiner Müller, studierte an der Universität Mannheim mit den Schwerpunkten Personalwirtschaft, Jura, Marketing und Psychologie.

Nach Abschluss des Studiums arbeitete er langjährig zunächst als Personalreferent und dann als Abteilungsleiter im Personal- und Ausbildungsbereich zweier international tätiger Konzernunternehmen aus der Chemie- und IT-Branche.

Seine Aufgabenschwerpunkte lagen in der Rekrutierung von Mitarbeitern/innen, Konzeption und Durchführung von innerbetrieblichen Seminaren und Schulungen sowie in der Betreuung von Auszubildenden als Ausbilder.

Derzeit arbeitet er als Lehrkraft an der Fachschule für Hotelbetriebswirtschaftslehre und Hotelmanagement (FHH) in Heidelberg. Schwerpunkte bilden die Fachbereiche Personalwirtschaft, Allgemeines Schuldrecht, Arbeits-, Hotel- und Gaststättenrecht sowie Volkswirtschaftslehre.

Parallel dazu war er auch in den o. g. Schwerpunkten mit einem Lehrauftrag an der Dualen Hochschule in Mannheim betraut. Eine weitere Dozententätigkeit im Rahmen der gastgewerblichen Meisterausbildung an der HoFa-Akademie gem. GmbH an der o. g. FHH in Heidelberg rundet sein Erfahrungsspektrum ab.

Oftersheim, im Juli 2017

Reiner Müller

Inhaltsverzeichnis

[Abschnitt 1](#): Entgeltfortzahlung

[Abschnitt 2](#): Teilzeitbeschäftigung

[Abschnitt 3](#): Entgeltabrechnung

[Abschnitt 4](#): Besondere Arbeitsverhältnisse

[Abschnitt 5](#): Analyse von Arbeitszeugnissen

[Abschnitt 6](#): Tarifverträge im Arbeitsrecht

[Abschnitt 7](#): Beteiligungsrechte des Betriebsrates

[Abschnitt 8](#): Wettbewerbsverbote im Arbeitsrecht

[Abschnitt 9](#): Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

[Abschnitt 10](#): Haftung des Arbeitgebers für Arbeitnehmer

[Abschnitt 11](#): Innerbetriebliche Haftung des Arbeitnehmers

[Abschnitt 12](#): Haftung der Berufsgenossenschaft

[Abschnitt 13](#): Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht

[Abschnitt 14](#): Allgemeine Geschäftsbedingungen im Arbeitsrecht

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

Abschnitt 1:

Entgeltfortzahlung

Abschnitt 1: Entgeltfortzahlung

Einleitende Situationsbeschreibung 1

Arbeitnehmerin R arbeitet seit dem 01.03. d. J. bei einem Unternehmen als Controllerin. In ihrer Freizeit betreibt sie seit 5 Jahren Gleitschirmfliegen als Sportart. Am 15.03. d. J. zieht sie sich bei einer Landung mit einem Gleitschirm einen komplizierten Unterschenkelbruch zu. Sie ist bis einschließlich 13.05. d. J. arbeitsunfähig. Beurteilen Sie die entstandene Situation nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (siehe Prüfraster für Situationsbeschreibung 1 auf den nachfolgenden Seiten).

Einleitende Situationsbeschreibung 2

Arbeitnehmer R arbeitet seit 3 Jahren bei einem Unternehmen als Systemanalytiker. Für folgende Zeiten liegt Arbeitsunfähigkeit vor.

a) Rheuma	18.11.x1	bis	21.12.x1
b) Asthma	10.01.x2	bis	14.01.x2
c) Rheuma	04.06.x2	bis	24.06.x2
d) Rheuma	01.08.x2	bis	21.09.x2
e) Asthma	04.11.x2	bis	14.12.x2
f) Asthma	13.01.x3	bis	14.02.x3
g) Grippe	04.03.x3	bis	15.03.x3
h) Beinbruch	14.03.x3	bis	02.05.x3

Nehmen Sie zu der entstandenen Situation Stellung (siehe Bearbeitungstabelle für Situationsbeschreibung 2 auf den nachfolgenden Seiten).

1. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

1.1 Grundlagen und Voraussetzungen

Grundlage der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle bildet das Entgeltfortzahlungsgesetz, dessen Anwendungsbereich im § 1 II EntgFG festgelegt wird. Hierin wird u. a. die Zahlung des Arbeitsentgelts an gesetzlichen Feiertagen als auch die hier näher betrachtete Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall an Arbeitnehmer geregelt.

Als weitere Voraussetzungen sind zunächst die Vorschriften des § 3 I EntgFG zu nennen:

- wird ein Arbeitnehmer durch,
- Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit,
- an seiner Arbeitsleistung verhindert,
- ohne dass ihn ein Verschulden trifft,

so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen (42 Kalendertage).

Arbeitsunfähigkeit:

Nach der gängigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) wird unter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit folgendes verstanden:

- Arbeitnehmer ist objektiv nicht mehr in der Lage, die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitsleistung zu erbringen oder
- Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung nur noch unter der Gefahr der Verschlimmerung seines Zustandes erbringen.

Dieselbe Erkrankung kann (je nach Berufsbild) bei dem einen Arbeitnehmer zur Arbeitsunfähigkeit führen, während ein anderer Arbeitnehmer trotz der Erkrankung arbeitsfähig bleibt. Folgendes Beispiel verdeutlicht dies: Nach einem Unfall muss ein Arbeitnehmer einen Gehgips an einem Bein tragen. Weitere Beeinträchtigungen liegen nicht vor. Übt der Arbeitnehmer nun eine körperliche Tätigkeit aus, die

ständiges Stehen oder Gehen erfordert (z. B. Bauarbeiter, Verkäufer) wird somit Arbeitsunfähigkeit bestehen. Bei einer eher kaufmännischen bzw. sitzenden Tätigkeit kann durchaus Arbeitsfähigkeit bestehen.

Ursache und Verschulden:

Auf die Ursache der Arbeitsunfähigkeit kommt es grundsätzlich nicht an. Der Anspruch besteht also auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeits-, Sport- oder Verkehrsunfall verursacht wurde.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht aber nur dann, wenn den Arbeitnehmer an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kein Verschulden trifft. Ein schuldhaftes Verhalten liegt nach BAG nur dann vor *„wenn der Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartenden Verhaltensweise verstößt“*. Sportverletzungen sind in diesem Sinne dann unverschuldet, wenn die Sportart sorgfältig und nach den anerkannten Regeln und Ausbildungsrichtlinien durchgeführt wird. Den Sprachgebrauch einer im eigentlichen Sinne „gefährlichen“ Sportart hat das BAG aufgegeben. Würde jedoch eine Person einen Gleitschirmsprung in eigener Regie ohne jeglichen Kurs im Gebirge durchführen und dabei einen Unfall erleiden, so läge eine verschuldete Arbeitsunfähigkeit vor.

Wartezeit:

Ein neu eingestellter Arbeitnehmer hat jedoch nach § 3 III EntgFG in den ersten vier Wochen der Beschäftigung zunächst eine Wartezeit und somit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle. Dafür zahlt i. d. R. die Krankenkasse das Krankengeld. Besteht die Arbeitsunfähigkeit über das Ende der vierten Beschäftigungswoche hinaus, zahlt der Arbeitgeber vom Beginn der fünften Woche an das Entgelt bis zu sechs

Wochen fort. Die Wartezeit verkürzt also den Fortzahlungsanspruch nicht.

Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruches:

Die Sechs-Wochen-Frist beginnt grundsätzlich mit dem Tag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitszeit anfängt. Wird der Arbeitnehmer allerdings an einem Arbeitstag vor Beginn der Arbeit arbeitsunfähig, zählt dieser Tag bereits mit.

Folgende Beispiele verdeutlichen diesen Sachverhalt:

- a. Ein Arbeitnehmer wird im Laufe des 05.08. d. J. arbeitsunfähig und beendet seine Arbeit nach vier Stunden. Die Arbeitsunfähigkeit dauert bis zum 10.10. d. J. an. Die Sechs-Wochen-Frist beginnt nun am 06.08. d. J. und endet am 16.09. d. J. (42 Kalendertage). Bis zu diesem Tag leistet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung. Die für den 05.08. d. J. geleistete teilweise Entgeltfortzahlung wird auf die sechs Wochen nicht angerechnet.
- b. Ein Arbeitnehmer erleidet am 05.08. d. J. auf dem Weg zur Arbeit einen Unfall und ist bis zum 10.10. d. J. arbeitsunfähig. Da er vor Beginn der Arbeit arbeitsunfähig erkrankt ist, zählt der 05.08. d. J. für die Berechnung der sechs Wochen bereits mit. Die Entgeltfortzahlung endet somit am 15.09. d. J.

Endet das Arbeitsverhältnis allerdings nach Beginn der Entgeltfortzahlung, zum Beispiel bei einer befristeten Beschäftigung, endet auch die Entgeltfortzahlung. Dies gilt allerdings nicht, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der Arbeitsunfähigkeit gekündigt wurde. In diesem Falle ist das Entgelt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zu zahlen.