

Für mehr Frauen in der Wirtschaft

IHK-Frauenkongress fordert bessere Rahmenbedingungen.



Ingrid Obermeier-Osl (l.), IHK-Vizepräsidentin und Vorsitzende des IHK-Arbeitskreises „Frauen in der Wirtschaft“, und Bayerns Wirtschaftsministerin Ilse Aigner (CSU) beim 4. IHK-Frauenkongress in der IHK-Akademie München (© Andreas Gebert für die IHK München).

■ (ihk-muenchen.de) – Bei der Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist in der Wirtschaft noch viel Luft nach oben, so das Fazit des vierten Frauenkongresses der IHK für München und Oberbayern im Sommer 2016.

„Frauen brauchen bessere Rahmenbedingungen: eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Einsatz der Väter für die Familien, bessere strukturelle Aufstiegschancen für Frauen in Unternehmen“, forderte Ingrid Obermeier-Osl, IHK-

Vizepräsidentin und Vorsitzende des IHK-Arbeitskreises „Frauen in der Wirtschaft“. Obermeier-Osl verwies auf erste Erfolge, die Sichtbarkeit von Frauen in der Wirtschaft zu erhöhen. So sind ein Drittel der Mitglieder der IHK-Vollversammlung seit der IHK-Wahl in diesem Frühjahr weiblich, der Frauenanteil im höchsten IHK-Organ hat sich damit fast verdreifacht.

Bayerns Wirtschaftsministerin Ilse Aigner sprach den knapp 300 teilnehmenden Frauen aus der Wirt-

schaft Mut zu: „Räumen Sie Ihre Selbstzweifel zur Seite und packen Sie an!“ Aigner sprach sich gegen eine Frauenquote aus. Bürokratische Maßnahmen, auch bei der Entgeltgleichheit, seien der falsche Weg. Die Wirtschaftsministerin forderte dagegen mehr Flexibilität bei den Arbeitszeitregelungen, damit Eltern ihren Kindern besser gerecht werden können und sich weniger an starre Präsenzzeiten halten müssen. Die gelernte Elektrotechnikerin sprach sich auch für mehr Frauen in den naturwissenschaftlichen Fächern aus. ◀◀

Ärger mit dem Diensthandy

Arbeitnehmer sollten Regularien fürs Diensttelefon genau abklären.



■ (dpa) – Es ist Segen und Fluch zugleich: das Diensthandy. Denn was Arbeitnehmer damit machen, ist keineswegs ihre Privatsache. Hat der Arbeitgeber den privaten Gebrauch verboten, darf er auch kontrollieren, ob der Arbeitnehmer das einhält, erklärt der Arbeitsrechtler Michael Eckert aus Heidelberg. In dem Fall ist es zulässig, Verbindungsnachweise, besuchte Internetseiten und den E-Mail-Verkehr zu überprüfen. Dürfen Mitarbeiter ihr Diensthandy dagegen privat nutzen, sind solche Dinge für den Arbeitgeber tabu – er muss sich an das Fernmeldegeheim-

nis halten, wenn der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich einer Kontrolle zugestimmt hat.

Was erlaubt ist und was nicht, regeln Arbeitnehmer mit ihrem Chef am besten schriftlich. Oft gibt es auch eine Betriebsvereinbarung hierzu. Und mitunter erhalten Angestellte ein Handy mit zwei SIM-Karten – dann lassen sich dienstliche und private Gespräche einfach trennen. Gibt es keine Regelung, halten sich Arbeitnehmer vorsichtshalber besser zurück. „Der Arbeitnehmer muss dann davon

ausgehen, dass er das Handy nur dienstlich nutzen darf“, sagt Eckert, der Vorstandsmitglied im Deutschen Anwaltverein ist.

Einfach ablehnen kann der Arbeitnehmer ein Diensthandy übrigens nicht, erklärt Eckert. Der Arbeitgeber kann zumindest verlangen, dass er es während der Arbeitszeit nutzt und so etwa bei Kundenterminen außerhalb des Betriebs erreichbar ist. In der Mittagspause und nach Feierabend muss der Mitarbeiter aber grundsätzlich nicht ans Telefon gehen. ◀◀

Jobzusage schriftlich bestätigen lassen!

Mündlicher Vertragsabschluss ist zwar bindend, aber schwer beweisbar.

■ (dpa) – Läuft ein Vorstellungsgespräch besonders gut, wird eine Jobzusage manchmal noch am gleichen Tag mit Handschlag besiegelt – dennoch sollte man als Bewerber immer auf eine kurze schriftliche Bestätigung des zukünftigen Arbeitgebers bestehen. Ein paar Zeilen, aus denen die Einigung hervorgeht, genügen schon, sagt Michael Eckert, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mitglied im Vorstand des

Deutschen Anwaltvereins. Ein unterschriebener Arbeitsvertrag ist nicht nötig, um den Anspruch auf den Job rechtlich geltend zu machen. Auch eine mündliche Zusage ist für den Arbeitgeber bereits rechtlich bindend, jedoch ist ein mündlicher Vertragsabschluss vor einem Gericht oft schwer nachzuweisen. Mit einer schriftlichen Zusage ist der Bewerber auf der sicheren Seite. ◀◀



Schadenersatz für verspätetes Gehalt

Zahlt der Arbeitgeber zu spät, besteht Anspruch auf pauschalen Betrag.

■ (dpa) – Wer sein Gehalt zu spät bekommt, hat Anrecht auf Schadenersatz. Laut Gesetz gilt dafür ein Pauschalbetrag von 40 Euro, berichtet die Zeitschrift „Personalmagazin“ (Ausgabe 9/2016). Um tatsächlich an das Geld zu kommen, mussten Arbeitnehmer bis vor Kurzem tatsächlich Schäden nachweisen können, Verzugszinsen bei Darlehen zum Beispiel. Das hat der Gesetzgeber geändert: Nun steht Arbeitnehmern die Pauschale grundsätzlich zu, wenn das Geld

nach dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Termin auf dem Konto eintrifft.

Voraussetzung ist allerdings, dass es sich dabei tatsächlich um das Gehalt handelt. Für andere Zahlungen wie die Erstattung von Reisekosten gilt die Regelung den Angaben nach nicht. Schadenersatz gibt es außerdem nur, wenn der Arbeitgeber auch tatsächlich schuld an der Verzögerung ist und der Arbeitnehmer das Geld aktiv einfordert – automatisch gezahlt werden muss es nicht. ◀◀



Auch Kuli-Klau ist Diebstahl!

Einstecken von Büromaterial kann zur Kündigung führen.



■ (dpa) - Wer bei der Arbeit ab und zu mal einen Kugelschreiber einsteckt, muss aufpassen - denn das ist Grund genug für eine fristlose Kündigung. Nur die Gegenstände, die man selbst zur Arbeit mitgebracht hat, darf man auch wieder mit nach Hause nehmen, warnt Michael Eckert, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mitglied im Vorstand des Deutschen Anwaltvereins in Heidelberg. Hält man sich nicht an diese Regel, kann dies vom Arbeitgeber als Diebstahl gewertet werden und zu einer fristlosen Kündigung führen. Dabei spielt es grundsätzlich keine Rolle, wie gering der Wert des Gegenstands ist, den man eingesteckt hat. <<

Haftung für Fehler im Job

In welchen Fällen kommt der Arbeitgeber für entstandene Schäden auf und wann nicht?

■ (dpa, tmn) - Ein fehlendes Warnschild, falsch gesicherte Ladung oder Rechenfehler im Gutachten - manch kleine Nachlässigkeit verursacht große Schäden. Doch wer haftet eigentlich dafür, wenn Angestellte im Job einen Fehler begehen? Die Antwort lautet: Es kommt darauf an, wie schwer der Fehler wiegt und wer der Geschädigte ist.

„Schäden, die Arbeitnehmer verursachen, können den Arbeitgeber, andere Mitarbeiter, Kunden oder sonstige Dritte treffen“, erläutert Hasso Suliak vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft in Berlin. Je nachdem, wer den Schaden hat, gelten jeweils etwas andere Regeln für die Haftung. Im Prinzip unterscheiden sich am Arbeitsplatz die Haftungsgrundsätze nicht vom Privatleben: „Jeder haftet für das, was er tut“, sagt der Anwalt Eric Uftring in Frankfurt am Main. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht die Haftung für Angestellte begrenzt. Der Grund: Oft steht ein verursachter Scha-

den in keinem Verhältnis zum Verdienst des Mitarbeiters. „Ein Gehalt ist keine Risikoprämie“, erläutert der Fachanwalt für Arbeitsrecht. Deshalb kann der Arbeitnehmer auch nicht für jeden Fehler voll belangt werden.

Schädigt der Arbeitnehmer die eigene Firma, haftet er nur beschränkt. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn er mit dem Firmenwagen einen Unfall verursacht oder Kaffee über den Arbeitslaptop schüttet. „Die Rechtsprechung hat dafür ein Stufenmodell der Haftung entwickelt“, sagt Rechtsexperte Thomas Prinz von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Berlin. Ob der Mitarbeiter für einen Schaden haftet, hängt von der Schwere des Fehlers ab. Grundsätzlich besteht bei leichter Fahrlässigkeit keine Haftung: „Das sind entschuldbare Pflichtverletzungen, die jedem einmal passieren können“, erklärt Prinz. Auch bei mittlerer Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer

nur anteilig. Dass ausschließlich der Mitarbeiter für einen Schaden geradestehen muss, kommt nur bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz vor: „Dabei geht es um schwere Pflichtverletzungen, etwa dass Vorschriften nicht beachtet wurden.“ Ob nun einfache, mittlere oder grobe Fahrlässigkeit vorliegt, das entscheiden im Zweifel die Gerichte.

Für Personenschäden unter Arbeitskollegen haften Arbeitnehmer grundsätzlich nicht. Wenn der Schaden nicht vorsätzlich verursacht wurde, zahlt die gesetzliche Unfallversicherung. Angestellte brauchen deshalb im Regelfall auch keine Berufshaftpflichtversicherung. Bei allen nicht betrieblichen Tätigkeiten haften dagegen auch sie persönlich: „Beschädigt ein Arbeitnehmer fahrlässig Sachen seiner Arbeitskollegen, wie Kleidung oder Brille, muss er für den Schaden aufkommen“, warnt Suliak. Eine private Haftpflicht ist deshalb unerlässlich. <<



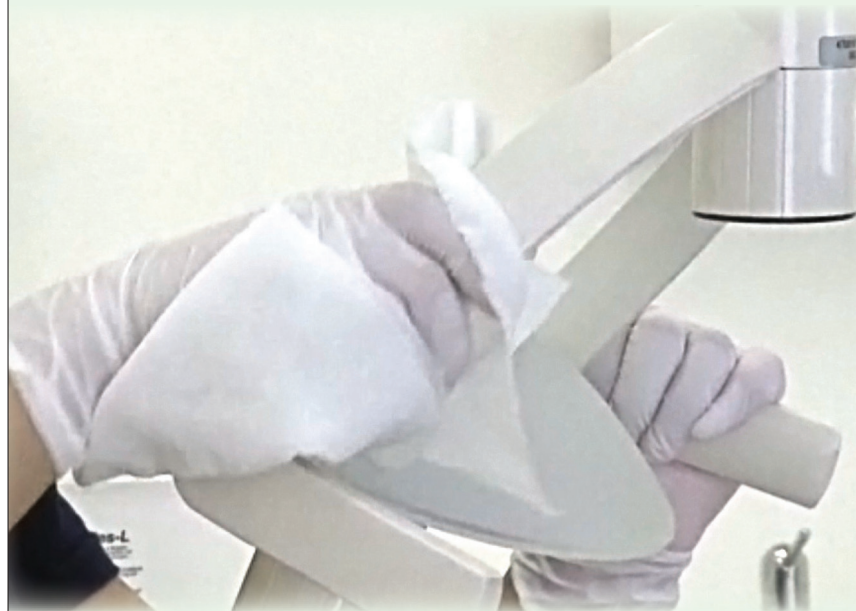
NEU bei ALPRO

MaxiWipes wet
 getränkt mit
PlastiSept eco

- Ohne QAV
- Ohne Alkohol
- Ohne Aldehyde
- TBC-wirksam



Alkoholfreie Feuchttücher zur Reinigung und Desinfektion von empfindlichen Oberflächen von Medizinprodukten, wie z. B. Behandlungseinheiten inkl. Sitzpolster und Schwebetische, Röntgengeräte, Instrumente und Plexiglas.



Wir freuen uns auf Sie! Halle: A6 Stand Nr. D10

