



PERSONALVERANSTALTUNGEN

HR-KONFERENZ DER LIFE SCIENCES IN FRANKFURT/MAIN

Am 09. Februar 2017 veranstaltet die Frankfurt School of Finance and Management bereits zum 5. Mal auf ihrem Campus in Kooperation mit dem BPI- Bundesverband der Pharmazeutischen Industrie e.V., BIO Deutschland e.V., BVMed und dem VDPH die größte HR-Veranstaltung in Deutschland mit dem Fokus auf die Branchen Pharma, Biotechnologie, Medizintechnik und Diagnostik. Schwerpunkt-Themen sind Talententwicklung und -förderung sowie Fachkräftemangel. Nähere Informationen hier.

PERSONALFOKUS

BA WARNT VOR GEFÄLSCHTEN E-MAILS

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) warnt vor gefälschten E-Mail-Nachrichten mit Schadsoftware, Internet-Nutzer können gefälschte E-Mails mit schädlichen Anlagen oder Links erhalten. Diese E-Mails können mit vertrauenswürdig erscheinender Absender-E-Mailadresse (z.B. der Bundesagentur für Arbeit - BA) übermittelt worden sein und / oder sich auf Stellengesuche / Stellenangebote in der JOBBÖRSE der BA beziehen. Die BA weist ausdrücklich darauf hin, dass sie in keinerlei Zusammenhang mit derartigen E-Mails steht. Sie rät daher, verdächtige E-Mails umgehend zu löschen. Im Anhang der E-Mails befinden sich oftmals Office-Dokumente oder PDF-Dokumente, die Schadsoftware beinhalten. Wenn ein solcher Dateianhang geöffnet wird, verschlüsselt sich das gesamte IT-System mit allen darauf befindlichen Daten. Derzeit wird für solchen E-Mails das offizielle Logo der BA zum Aktivieren der Schadsoftware missbräuchlich verwendet. Vorsicht ist geboten bei der Aufforderung zur Öffnung unbekannter Dateien, die entweder als Anhang der E-Mail direkt beigefügt sind oder alternativ über das Anklicken eines Links zum Download auffordern.

PERSONALLITERATUR

AKTIVES GENERATIONEN-MANAGEMENT Ressourcen nutzen – Mitarbeiter führen – Teams entwickeln

Autor: Dr. Peter Tavalato

Vom Babyboomer bis zur Generation Z - in Unternehmen sind heute bis zu vier Generationen tätig. Wie ticken

die verschiedenen Gruppen? Welche unterschiedlichen Erwartungen haben sie an Arbeitsplatz, Zusammenarbeit, Kommunikation, Arbeitsort und Arbeitszeit? Welche an Hierarchie und Führung? Das Buch gibt einen Überblick über ihre Hintergründe, Haltungen und Verhaltensweisen und hilft, diese zu verstehen und produktiv zu nutzen. Anhand von Geschichten, in denen die Erwartungen der unterschiedlichen Generationen aufeinander prallen, werden Handlungsoptionen für typische, wiederkehrende Führungssituationen erläutert. Leicht verständliche Erklärungen und praktische Tools unterstützen ein kluges Generationen-Management als Chance für Entwicklung. ISBN 978-3-7910-3617-5 (Schäffer-Poeschel), Euro 39,95 (D).

Anzeige

Individuelle Prozessbegleitung

- Führungskräfte-Coaching
- Generationenmanagement
- Konfliktmanagement

Wir machen Veränderung möglich.



RALF OVERBECK CONSULTING
www.overbeck-consulting.de

PERSONALRECHT

PRIVATE ANGELEGENHEITEN AM DIENST-PC III

Nach § 32 I BDSG dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder benutzt werden, wenn die für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach dessen Begründung für seine Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Nach dieser Vorschrift dürfen zur Aufdeckung von Straftaten personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zu deren Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten am Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind, LAG Hamm vom 17.06.2016, 16 Sa 1711/15 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-broetzmann.de).

PERSONALTHEMA

KANN MAN SICH DAS SCHENKEN?

Weihnachtsgeschenke im Job

Jedes Jahr landen sie wieder auf dem Schreibtisch, die Weihnachtsgeschenke der Geschäftspartner. Und man selbst möchte sich vielleicht auch bei den wichtigsten Kunden mit einem Geschenk für die gute Zusammenarbeit bedanken. Was ist dabei in Ordnung, was geht zu weit? Sebastian Müller, Verbandsanwalt und Arbeitsrechtler des Berufsverbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE - DFK fasst zusammen, was Sie sich im Arbeitsleben schenken können.

Ob Präsentkörbe, Eintrittskarten, Wein oder ein Gutschein: Die Frage nach der Zulässigkeit von Geschenken stellt sich in der Praxis immer wieder. Schließlich kann strafrechtlich eine Bestechlichkeit im Raume stehen, wenn man hiervon z.B. die Vergabe eines Auftrags abhängig macht. Zum anderen ist arbeitsrechtlich eine verhaltensbedingte Kündigung denkbar, wenn Schmiergelder oder -geschenke angenommen werden. Ein Schaden muss der Arbeitgeber noch nicht mal erleiden - und trotzdem kann je nach Fall sogar eine fristlose Kündigung die Folge sein. Wo verläuft also die Grenze?

Die Motivation

"Man muss sich grundsätzlich immer die Frage stellen, ob man von dem Geschenk in der Geschäftsbeziehung etwas abhängig macht, also ob das Beschenktwerden Entscheidungen beeinflusst oder beeinflussen soll." Für Rechtsanwalt Sebastian Müller ist dies der entscheidende Punkt: "Die ehrliche Antwort muss in jedem Fall 'nein' lauten. Alles andere birgt letztendlich ein Eingeständnis für ein Verhalten, das gesetzlich gerade ausgeschlossen und sanktioniert werden soll".

Besonders unter Führungskräften ist es oft kompliziert. Die Geschenke sind zum Teil keine Kleinigkeit mehr, wenn der Beschenkte in herausgehobener Position tätig ist. Hier hat die Rechtsprechung sich aber klar positioniert. Im Jahr 2009 bestätigte das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz beispielsweise gar eine fristlose Kündigung wegen einer geschenkten Fußballkarte im Wert von 250 Euro (Az.: 9 Sa 572/08). Das Gericht urteilte, dass "der gewährte Vorteil die Gefahr begründe, dass sich der Arbeitnehmer wegen der Geschenke so beeinflussen lässt, dass er gegen die Interessen des Arbeitgebers handeln würde." Rechtsanwalt Müller: "Entscheidend war hier, dass das Geschenk von einem Geschäftspartner kam und das Unternehmen so nicht mehr sicher sein konnte, dass der Arbeitnehmer wirklich nur im Interesse des Unternehmens entscheiden würde."

Bagatellgrenze?

Oft hört man von einer Geschenkwertgrenze von ca. 25 Euro, darunter sollen Geschenke nicht ins Gewicht fallen. So einfach ist das leider nicht. Richtig ist vielmehr: Gewährte Vorteile fallen nur dann nicht ins Gewicht, wenn sie so gering sind, dass die Annahme nicht zum Eindruck einer Beeinflussung oder Verpflichtung des Beschenkten führt. Darunter fallen einfache

Werbekugelschreiber, Notizbücher, Blöcke oder Schlüsselanhänger. Arbeitsrechtsexperte Müller: "Die Bewertung der Zulässigkeit eines Geschenkes kann aber nicht schematisch an Wertgrenzen festgemacht werden, sondern ist Einzelfallentscheidung. Die Kriterien hierzu sind u.a. der Anlass der Zuwendung, die Position und Status des Empfängers, der Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit und auch, ob das eigentlich geringwertige Geschenk Teil eines systematischen Annäherns an den Empfänger (sog. „Anfüttern“) ist." Gerade Letzteres wird in der Praxis oft unterschätzt: Mehrfach kleinere Geschenke, die dann in der Gesamtheit aber wieder einen höheren Wert ausmachen, sind gefährlich, denn man wiegt sich in trügerischer Sicherheit. "Der Geschäftspartner versucht dadurch ja gerade, einen privaten Kontakt herzustellen und lotet dabei subtil aus, ob der Beschenkte auf das kleine Geschenk anspringt", so Müller. "Dann können auch wenige kleinere Geschenke bereits zu viel sein."

Auf Nummer sicher

Also: Vor der Annahme von Geschenken sollte man sicherheitshalber immer die Genehmigung von seinem Arbeitgeber einholen. Vor allem, wenn es nicht eindeutig unter die Bagatellgrenze fällt. Und ganz besonders gilt das für den Fall, dass der Schenker ein besonderes Interesse daran hat, gerade einen bestimmten Entscheidungsträger zu beschenken. Und Rechtsanwalt Müller warnt dringend vor "verdeckten Geschenken", etwa eine Fortbildung mit dem Partner, hinter dem sich aber bei näherem Hinsehen ein Kurzurlaub versteckt. "Das kann nur nach hinten losgehen - mit der Verschleierung zeigt man auch gleichzeitig, dass man die Regeln kennt und sie vorsätzlich gebrochen hat."

Transparenz

Am einfachsten ist die Rechtslage bei einer eindeutigen Regelung im Arbeitsvertrag oder in Compliance-Richtlinien. Müller: "Immer öfter ist das Thema ausdrücklich geregelt und dies gilt dann auch genau so. Die Regelung, dass man gar keine Geschenke annehmen darf, ist mittlerweile immer weiter verbreitet. Daran muss man sich unbedingt halten. Und Achtung - oft versteckt sich die Regelung auch in Anhängen zum eigentlichen Arbeitsvertrag oder Compliance-Richtlinien, auf die nur Bezug genommen wird. Diese muss man kennen - Unwissenheit schützt hier nicht."

In der Praxis

In den Unternehmen sind die Geschenke deswegen in der Praxis klein geworden. Die Unsicherheit, sich hier wegen Bestechung oder Bestechlichkeit angreifbar zu machen, ist einfach zu groß. Manche Unternehmen sammeln die Geschenke mittlerweile zentral und versteigern sie zugunsten eines guten Zwecks. So macht Schenken dann wieder Sinn.

Über DIE FÜHRUNGSKRÄFTE - DFK

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 25.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. www.die-fuehrungskraefte.de