

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

vermehrt berichten die Medien über die demographische Entwicklung in unserem Land. Auch vor den Belegschaften der Unternehmen macht diese nicht halt - bereits ab 2010 wird es in der Arbeitnehmerschaft einen deutlichen Rückgang der Mitarbeiter im mittleren Alter – also der Kernbelegschaft - geben. Für die Unternehmen bedeutet dies ein neues personalpolitisches Denken und Handeln. Mehr Informationen und Anregungen finden Sie dazu in unserem Schwerpunkt-Artikel.

Auch unser zweiter Haupt-Artikel nimmt sich des Themas der älter werdenden Erwerbstätigen an. Denn der Gesetzgeber möchte die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer fördern und hat dazu die „Initiative 50plus“ ins Leben gerufen. Wie der Gesetzentwurf aussieht und welche Neuregelungen darin geplant werden, finden Sie in unserem Beitrag „Zur Sache“.

Eine angenehme Arbeitswoche wünscht Ihnen

Ihre Redaktion des Infodienstes für die Personalpraxis

Neue Chancen für ältere Arbeitnehmer?

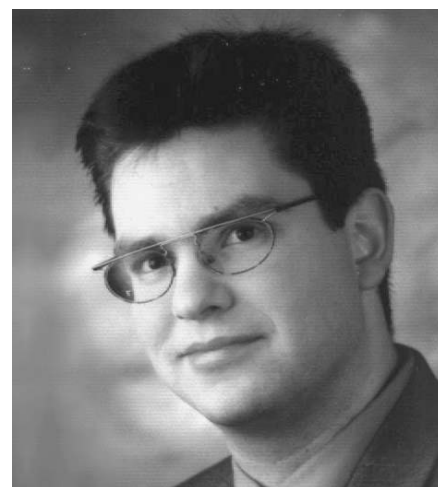
Viele Betriebe beschäftigen keine oder nur wenige ältere Arbeitnehmer. Die Folge: Wer älter als 50 ist und arbeitslos wird, hat erhebliche Probleme, im ersten Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Das will die Bundesregierung ändern – mit der „Initiative 50plus“. Was genau dahinter steckt, erfahren Sie hier.

Politische Kehrtwende

Zur Sicherung der Rentenversicherungssystems hat die jetzige Bundesregierung bereits die schrittweise Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre beschlossen. Dadurch wird die eingangs beschriebene Problematik aber noch weiter verschärft. Schließlich gilt es in Zukunft zwei weitere Jahre bis zur Altersrente zu überbrücken.

Initiative 50plus

Daher hat die Bundesregierung sich auf die Fahnen geschrieben, die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer nachhaltig zu verbessern und deren Erwerbstätigkeit zu fördern. Es wurde die so genannte „Initiative 50plus“ ins Leben gerufen. Diese soll noch Anfang 2007 durch das „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ umgesetzt werden. Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde kurz vor Weihnachten im Bundestag beraten.



Ingo Mrowka, RA & Dipl.-Arbeitswissenschaftler, LL.M.

Reparatur einer europarechts-widrigen Vorschrift

Das geplante Gesetz enthält auch eine Änderung im Befristungsrecht. Diese Änderung beruht aber eher auf europarechtlichen Vorgaben. Früher konnten Unternehmen ältere Arbeitnehmer ab 52 Jahren ohne Sachgrund befristet beschäftigen. Diese Regelung ist vom Europäischen Gerichtshof durch eine die Entscheidung vom 22. November 2005 (EuGH - Mangold ./ Helm - Aktenzeichen C-144/04) gekippt und als Verstoß gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung für unanwendbar erklärt worden (siehe dazu ausführlich Beitrag „Verbotene Altersdiskriminierung“ in der Ausgabe 02/2006).

Gleichzeitig haben die Luxemburger Richter angemerkt, dass eine erleichterte sachgrundlose Befristung der Arbeitsverhältnis-

Inhalt

Zur Sache

Neue Chancen für ältere Arbeitnehmer? 1

Recht 3

Schwerpunkt

Der demographische Wandel: eine personalpolitische Herausforderung 4

Fachliteratur 6

Fachpresse 7

Leserfragen 9

Service 10

Update-Report 11

se älterer Arbeitnehmer sozialpolitisch gerechtfertigt sein kann. Diese Rechtfertigung kann aber nicht allein auf das fortgeschrittene Alter, sondern allenfalls auf die Vermittlungsschwierigkeiten im Falle von Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer gestützt werden.

Neuer Befristungstatbestand für ältere Arbeitnehmer

Diese Hinweise wurden im Gesetzentwurf aufgegriffen und ein neuer Befristungstatbestand für die Einstellung älterer Arbeitnehmer darin vorgesehen. Gemäß § 14 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist künftig die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn

1. der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und
2. unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate
 - a. beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) III gewesen ist,
 - b. Transferkurzarbeitergeld bezogen hat oder
 - c. an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder III teilgenommen hat.

Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Eingliederungszuschuss bei der Einstellung älterer Arbeitnehmer

Darüber hinaus soll die Einstellung älterer Arbeitsloser auch finanziell gefördert werden. Schon bisher bekamen Unternehmen einen Eingliederungszuschuss bei der Einstellung älterer Arbeitsloser nach § 421f SGB III. Diese Regelung soll nun ausgebaut werden. Demnächst haben Unternehmen Anspruch auf Zahlung eines Eingliederungszuschusses, wenn sie einen mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmer einstel-

len, der vor der Beschäftigungsaufnahme mindestens sechs Monate arbeitslos war oder in diesem Zeitraum nur deshalb nicht arbeitslos war, weil er an bestimmten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilgenommen hat. Auch Zeiten des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld nach § 216b SGB III werden entsprechend berücksichtigt.

Anders als bei jüngeren Arbeitnehmern muss ein Vermittlungshemmnis nicht vorliegen. Besteht jedoch ein solches, kann eine Förderung bereits vor Eingreifen der Sechsmonatsfrist erfolgen. Die Förderhöhe beträgt mindestens 30 und höchstens 50 % der Lohnkosten, die Förderdauer zwischen 12 und 36 Monate, für Arbeitnehmer ab 55 Jahren sogar bis zu 96 Monate. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis für mindestens ein Jahr begründet wird. Weitergehende Regelungen sollen gelten, wenn besonders betroffene ältere schwerbehinderte Arbeitnehmer eingestellt werden.

Einführung eines Kombilohnmodells

Weiterhin soll die bereits in § 421j SGB III geregelte Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer zu einer zweijährigen Arbeitnehmerförderung, dem so genannten Kombilohn, ausgebaut und dabei die Fördervoraussetzungen vereinfacht werden. Gefördert werden Arbeitnehmer, deren Restanspruch auf Arbeitslosengeld noch mindestens 120 Tage beträgt. Der Arbeitnehmer muss in seinem neuen Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich nach Tariflohn bezahlt werden. Sind weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer tarifgebunden, muss letzterer wenigstens die ortsübliche Vergütung beanspruchen können.

Voraussetzung für den Anspruch auf Lohnergänzung ist das Vorliegen einer Nettoentgelt Differenz zwischen der vorherigen und der neuen Beschäftigung von mindestens 50 Euro monatlich. Während der zweijährigen Förderung wird der Zuschuss zum Arbeitsentgelt, der die Nettoentgelt Differenz teilweise ausgleicht, degressiv ausgestaltet. Im ersten Förderjahr beträgt

der Zuschuss 50 % der Nettoentgelt Differenz, im zweiten Förderjahr nur noch 30 %.

Während des gesamten Förderzeitraumes werden die Rentenversicherungsbeiträge auf 90 % des für das Arbeitslosengeld maßgeblichen Bemessungsentgelts aufgestockt. Auch die Beschäftigungsaufnahme bei einem früheren Arbeitgeber ist förderungsfähig, wenn die vorherige Tätigkeit bei diesem Arbeitgeber mindestens zwei Jahre zurückliegt.

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Schließlich soll die Förderung der beruflichen Weiterbildung von älteren Arbeitnehmern ausgebaut werden.

Künftig können Arbeitnehmer in Betrieben bis zu 250 Arbeitnehmer ab dem 45. Lebensjahr Kosten der beruflichen Weiterbildung erstattet bekommen.

Wie bisher setzt die Weiterbildungsförderung voraus, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht und das Arbeitsentgelt weitergezahlt wird. Weiterbildungswillige sollen einen Bildungsgutschein erhalten, mit dem sie unter zertifizierten Weiterbildungsangeboten frei wählen können.

Summary:

Die Bundesregierung will die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer mit Hilfe der ins Leben gerufenen „Initiative 50plus“ fördern. Diese soll durch das „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ 2007 umgesetzt werden. Der Gesetzentwurf beinhaltet einen neuen Befristungstatbestand für die Einstellung älterer Arbeitnehmer, die Förderung der beruflichen Weiterbildung älterer Arbeitnehmer sowie ein Kombilohnmodell und Eingliederungszuschüsse bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.

Rechtsanwalt Ingo Mrowka

Sozialplan-Tarifvertrag darf besondere Bedingungen für Abfindungsansprüche regeln

Tarifvertragsparteien sind frei, einen Tarifvertrag zu vereinbaren, der die Zahlung einer Abfindung an betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer davon abhängig macht, dass diese gegen die Kündigung keine Kündigungsschutzklage erheben.

Bei der beklagten Krankenkasse war ein Geschäftsfeld aufgegeben worden, so dass rund 250 Mitarbeiter betriebsbedingt gekündigt werden mussten. Der Personalrat schloss deshalb mit der Arbeitgeberin eine Dienstvereinbarung über einen Sozialplan. Dieser sah vor, dass eine Abfindung nur gezahlt würde, wenn gegen die Kündigung keine Klage erhoben wurde. Mit der zuständigen Gewerkschaft wurde ein fast gleichlautender Tarifvertrag geschlossen.

Eine vor diesem Hintergrund gekündigte Mitarbeiterin erhob Kündigungsschutzklage und verlangte später zusätzlich die Zahlung einer Abfindung nach dem Tarifvertrag.

Zunächst wurde im gerichtlichen Verfahren ein Teilvergleich geschlossen. Danach endete das Arbeitsverhältnis zum vorgesehenen Zeitpunkt und die Klägerin erhielt eine Abfindung in Höhe der Hälfte der tarifvertraglichen Abfindung. Im weiteren Verfahren wollte die Klägerin die Zahlung der zweiten Hälfte der Abfindung erwirken, weil die Klausel im Tarifvertrag unwirksam sei. Mit diesem Teil ihrer Klage blieb sie jedoch erfolglos.

Das Bundesarbeitsgericht führte aus, dass die Tarifvertragsparteien trotz der Möglichkeit des Personalrats und des Arbeitgebers, einen Sozialplan abzuschließen, einen Tarifvertrag vereinbaren können. Dabei darf auch die Zahlung einer Abfindung an betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer von der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden. Voraussetzung ist aber, dass die schriftliche

Kündigung – wie im entschiedenen Fall – einen entsprechenden Hinweis des Arbeitgebers enthält.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 06.12.2006, Az.: 4 AZR 798/05

Auskunftspflicht über außertarifliche Zulagen

Dem Betriebsrat steht eine Aufstellung über außertarifliche Zulagen zu.

Die Arbeitgeberin gewährt regelmäßig einem Teil der Mitarbeiter eine außertarifliche Sonderzulage. Für diese sowie deren Erhöhungen stellt sie den Abteilungsleitern 0,6 % der Bruttogehaltssumme aller Arbeitnehmer der jeweiligen Abteilung zur Verfügung. Nach Maßgabe der Entscheidungen der Abteilungsleiter werden diese Mittel dann verteilt. In früheren Jahren erhielt der Betriebsrat von der Arbeitgeberin eine Übersicht in Form einer Excel-Tabelle, aus der sich die Erhöhungen dieser außertariflichen Sonderzulagen je Mitarbeiter ergaben. Ab dem Jahr 2000 hatte der Betriebsrat derartige Tabellen oder Zusammenstellungen nicht mehr erhalten.

Deshalb verlangte er, ihm schriftlich Auskunft zu erteilen, welche Arbeitnehmer von 2000 bis 2002 in welchem Umfang eine Erhöhung ihrer außertariflichen Zulagen erhalten hatten, um zunächst sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG prüfen zu können. Die Arbeitgeberin lehnte dies ab. Zur Begründung führte sie aus, der Betriebsrat könne sich die gewünschten Informationen durch Einsichtnahme in die Bruttogehaltslisten ohne Weiteres selbst verschaffen.

Das BAG stellte jedoch eine Auskunftspflicht der Arbeitgeberin gegenüber dem Betriebsrat fest und machte deutlich, dass der allgemeine Unterrichtsanspruch nicht durch das in § 80 Abs. 2 S.2 Hs.2 BetrVG geregelte Recht auf Einsichtnahme in die Gehaltslisten verdrängt wurde.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10.10.2006, Az.: 1 ABR 68/05

Kündigung auch ohne Präventionsverfahren möglich

Für die wirksame Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist die Durchführung des Präventionsverfahrens laut Bundesarbeitsgericht keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung.

Gemäß § 84 Abs.1 SGB IX soll der Arbeitgeber bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit schwerbehinderten Personen das Präventionsverfahren durchführen.

Im zu entscheidenden Fall hatte sich der zu 70% schwerbehinderte Kläger jeweils rund zwei Stunden vor Ende der bezahlten Arbeitszeit von der Arbeitsstelle entfernt. Daraufhin war ihm, mit Zustimmung des Integrationsamtes, ordentlich gekündigt worden. Er berief sich in der Kündigungsschutzklage auf die Nichtdurchführung des Präventionsverfahrens.

Diese Nichtdurchführung könne insgesamt lediglich im Rahmen der Bewertung des Kündigungsgrundes zu Lasten des Arbeitgebers berücksichtigt werden, führte das Bundesarbeitsgericht aus.

Wäre das Präventionsverfahren aber gar nicht geeignet gewesen, die aufgetretenen Schwierigkeiten zu beseitigen – wie im entschiedenen Fall –, so sei die Nichtdurchführung unerheblich und führe nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 07.12.2006, Az.: 2 AZR 182/06

Der demographische Wandel: Eine personalpolitische Herausforderung

Die Demographie wirft ihre Schatten auf die Belegschaften der Unternehmen – und diese Schatten werden lang und länger: Innerhalb von nur einer halben Dekade hat sich die Altersstruktur der Mitarbeiter gewaltig verschoben, und zwar nach oben. Diese geänderte Altersstruktur verlangt ein anderes personalpolitisches Denken und Handeln als in der Vergangenheit, soll die Wettbewerbsfähigkeit mangels jüngerer Mitarbeiter in der Zukunft nicht gefährdet werden.

Der demographische Wandel kann auf den kurzen Nenner gebracht werden, dass die Alten immer älter und die Jungen immer weniger werden. Deshalb stehen Personalpolitiker genauso wie Sozialpolitiker oder Bildungspolitiker vor neuen Herausforderungen. Die Situation für die Personalpolitik ist offensichtlich und macht sich bereits bemerkbar: Die Altersstruktur in den Unternehmen entwickelt sich rasant nach oben, die Belegschaften altern. Wie rasch dieser Prozess verläuft, zeigt eine Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes.

Danach waren beispielsweise im Jahr 2005 bereits 36,6 Prozent aller Mitarbeiter älter als 45 Jahre. Fünf Jahre zuvor lag dieser Anteil erst bei 33,4 Prozent. Besonders verringert hat sich im gleichen Zeitraum der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter zwischen 25 und 35 Jahren: Er sank von 24,9 Prozent im Jahr 2000 auf 20,6 Prozent im Jahr 2005.

Diese Entwicklung ist nicht umkehrbar, deshalb tut Voraussicht not. Denn dünn plötzlich in sensiblen Bereichen die Mitarbeiterdecke aus, könnte geschehen, was nicht geschehen darf: Die Kunden sind da, doch gibt es keine Mitarbeiter, die die Aufträge abarbeiten können. So weit soll und

muss und darf es nicht kommen, natürlich nicht. Deshalb sind altersgemischte Belegschaften das A und das O, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen aufrecht zu erhalten. Eine demographie-orientierte Personalpolitik ist mit Blick in das demographische Morgen ein Muss.

Info: Demographische Prognosen – ein statistischer Überblick

In der deutschen Bevölkerung steigt der Anteil der 45- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2020 auf 23 Prozent.

Die 50- bis 64-Jährigen werden im Jahr 2020 fast 40 Prozent der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter stellen.

Bereits ab 2010 wird es in der Arbeitnehmerschaft einen deutlichen Rückgang der Mitarbeiter im mittleren Alter geben, die heute die Kernbelegschaften in den Unternehmen bilden.

Konsequenz: Das durchschnittliche Alter der Belegschaften steigt an.

Quelle: Alt und Jung – gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen – Ein Ratgeber für die betriebliche Praxis, Hrsg. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Die Altersstrukturanalyse

Der Startschuss in die Zukunft kann sofort fallen: Das Instrument der Wahl dafür ist eine Altersstrukturanalyse. Mit einer solchen Analyse kann festgestellt werden, wie gut in einem Unternehmen die Altersmischung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits ist. Denn erst, wenn umfassend und detailliert bekannt ist, wie alt die Beschäftigten in den verschiedenen Unterneh-

mensbereichen sind, kann personalpolitisch zukunftsgerichtet gehandelt werden. Für einen allerersten Überblick über die Altersstruktur der Beschäftigten finden Sie in der nächsten newsletter-Ausgabe 02/07 eine „Checkliste zur Selbstbewertung“.

Annegret Köchling, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung (GfAH) in Dortmund, erklärt den Nutzen des analytischen Instruments: „Durch eine detaillierte Altersstrukturanalyse wird für die Personalabteilung die aktuelle Altersstruktur der Belegschaft in jedem einzelnen Bereich, auch bei den Führungskräften, transparent“. Sie ergänzt, „durch ein zehnjähriges Fortschreiben kommt eine Vorausschau auf, was in Zukunft sein wird, wenn der Status quo beibehalten wird“.

Unternehmen können also mit Hilfe einer Altersstrukturanalyse rechtzeitig erkennen, ob sie bei ihrer aktuellen Belegschaft Altersstrukturprobleme zu erwarten haben, und können ihre Personalstrategie entsprechend neu ausrichten. Voraussetzung für den möglichen Erfolg ist allerdings, dass sich die Unternehmen rechtzeitig mit der Problematik befassen.

Altersmischung der Belegschaft selbst analysieren

Altersstrukturanalyse klingt kompliziert und nach vielen teuren Beraterstunden. Doch Annegret Köchling weiß, „eine demographieorientierte Personalpolitik ist in Eigenregie ohne großen Aufwand machbar“. Ganz energisch konstatiert sie: „Es ist eine Fehlinformation, dass Unternehmen Berater engagieren müssten, um ihre Personalstrategie auf die Demographie abzustimmen. Genauso ist es eine Fehlinformation, dazu seien spezifische, wohlklingende Konzepte notwendig“.

Selbstverständlich ist für Annegret Köchling auch, dass Personalabteilungen ihre Altersstrukturanalyse in Eigeninitiative erstellen. Bei dieser Aufgabe können sich die Unternehmen von dem selbsterklärenden „Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme in Unternehmen“ begleiten lassen. Dieser Leitfaden wurde von der GfAH in Rahmen eines Forschungsprojektes entwickelt und dort erhältlich (Bestelladresse siehe unten).

Warum es sogar wichtig ist, dass Unternehmen die Altersstrukturanalyse nicht von Externen durchführen lassen, erklärt Annegret Köchling so: „Jedes Unternehmen hat eine andere Klassifizierung der Alters- und Personalstruktur und mit diesen Klassifizierungen arbeiten die Personal-Informationssysteme oder die Personal-Datenbanken“. Die Ergebnisse der Altersstrukturanalyse müssen Bestandteil der Personalstatistik werden, und das können für Annegret Köchling die Unternehmen selbst am allerbesten. Außerdem verweist sie auf einen anderen, nicht minder wichtigen Aspekt: „Wird die Altersstrukturanalyse in Eigenregie gemacht, identifizieren sich alle im Haus damit, der Personalverantwortliche genauso wie die Geschäftsführung. Folge davon ist, dass die daraus notwendigen Schritte dann auch tatsächlich eingeleitet werden“.

Das Ziel: Personalbestand erhalten

Eine Altersstrukturanalyse legt ohne Wenn und ohne Aber offen, ob und ab wann im Unternehmen damit gerechnet werden muss, dass in einzelnen Bereichen oder gar in mehreren Abteilungen der Personalbestand gefährdet ist. Deshalb ist diese Analyse die wesentliche Voraussetzung für eine demographieangepasste Personalpolitik. Denn erst Unternehmen, die ihre Altersstruktur detailliert kennen, werden sich der wesentlichen, der existentiellen Frage für das Unternehmen überhaupt, zuwenden, wie in jedem einzelnen Bereich über

alle Hierarchiestufen hinweg der richtige Personalbestand erhalten werden kann.

Der Erhalt des richtigen, qualifizierten Personalbestands beginnt mit der Frage „Was tut das Unternehmen bereits heute ganz grundsätzlich für den Erhalt des Personalbestands“, erläutert Annegret Köchling. Diese Frage beinhaltet die Rekrutierungsstrategien genauso wie die Methoden zur Mitarbeiterbindung oder den Umgang mit der Verrentung.

Wenn überprüft ist, welche Maßnahmen bereits heute im Unternehmen greifen, die dafür Sorge tragen, dass der Personalbestand nicht ausdünnert, schließt sich die Gretchenfrage an: „Reicht das alles schon aus, reicht es vor allem auch aus, dass der Personalbestand in zehn Jahren noch so qualifiziert ist wie heute? Eine Frage, die für Annegret Köchling nur von Insidern – also vom Unternehmen selbst - und nicht von externen Beratern beantwortet werden kann.“

Der Weg zum Ziel: Altersausgewogene Personalpolitik

Das Zauberwort zum Gegensteuern, zum frühzeitigen Reagieren auf die geänderte Alterstruktur heißt „altersausgewogene Personalpolitik“, ist Annegret Köchling überzeugt. Ziel dieser Politik ist es, die Interessen und Bedürfnisse der Älteren wie der Jüngeren zu berücksichtigen und gleichzeitig Sorge dafür zu tragen, dass die Leistungsfähigkeit des Unternehmens als Ganzes nicht durch mangelnde Vorsorge für den Personalbestand geschmälert wird.

Das Konzept der altersausgewogenen Personalpolitik wurde von der GfAH für ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung entwickelt. Basis ist die Analyse von Fallstudien aus 65 Unternehmen. Hinter diesem Konzept steht die Überzeugung, dass jedes Unternehmen auf eine vollständige, richtig zusammengesetzte und arbeitsbefähigte Belegschaft angewiesen ist.

Anders formuliert: Die gesamte Personalpolitik der Vergangenheit sollte auf den Prüfstand gestellt werden.

Details über das Konzept der altersausgewogenen Personalpolitik werden im Newsletter Infodienst für die Personalpraxis Nr. 02/2007 veröffentlicht.

*Beate Henes-Karnahl
Diplom-Volkswirtin,
Wirtschaftsjournalistin*

Hinweis:

Ein „Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme in Unternehmen“ von der GfAH begleitet den Weg in die altersausgewogene Personalpolitik. Dieser Leitfaden wurde im Rahmen eines Projektes des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zusammen mit 14 Unternehmen entwickelt.

Bestelladresse:
GfAH Volkholz und Partner
Frau Petra Riedel
Friedensplatz 6
44135 Dortmund

Preis: 18,10 Euro plus Verpackung und Porto

Internet: www.gfah-do.de

Auswirkungen des AGG auf Stellenausschreibungen und Bewerberauswahl

Zusammenfassung von "Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - Leitfaden Personalauswahl" von RA Dr. Mark Lembke, LL.M u. FAArbR und RA Jens-Wilhelm Oberwinter, LL.M., original erschienen in: AuA 2006 Heft 12, 727 - 728.

Der Beitrag widmet sich der personalwirtschaftlichen Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Schwerpunktmäßig geht es den Autoren um die Auswirkungen des AGG auf Stellenausschreibungen und Bewerberauswahl.

Zunächst erläutern die Verfasser die Beweislastregel in § 22 AGG: Hiernach hat der Bewerber (Kläger) "Indizien", die eine Benachteiligung vermuten lassen, zu beweisen, um eine Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers (Beklagter) zu erreichen. Der Beklagte hätte dann nachzuweisen, dass keine Benachteiligung vorlag. Nach Ansicht der Autoren wird dem Arbeitgeber der Gegenbeweis nur gelingen, wenn er den Bewerberauswahlvorgang standardisiert durchführt und die getroffene Entscheidung samt den Gründen dokumentiert hat. Hervorzuheben ist der Hinweis, dass der Arbeitgeber auch dann nach dem AGG haftet, wenn er sich im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens eines Dritten bedient und dieser die Pflicht zur neutralen Stellenausschreibung verletzt (vgl. BAG vom 05.02.2004 - Az.: 8 AZR 112/03).

Die Autoren weisen auf die Notwendigkeit hin, Arbeitsplätze intern und extern neutral auszuschreiben. Doppeldeutige Formulierungen (etwa "junge dynamische Führungskraft", "Muttersprachler" oder "Mindestgröße") sollten in Stellenausschreibungen ebenso vermieden werden wie die Vorgabe des Alters, des Geschlechts, des Geburtsorts oder einer Schwerbehinderung. Sie sprechen sich dafür aus, auf die Bitte um Einsendung eines Fotos in der Ausschreibung zu verzichten. Wenn der Bewerber trotz-

dem oder unaufgefordert ein Bild einsende, braucht dieses nach den Verfassern aber nicht zurückgesandt zu werden.

Die Autoren raten ferner, die Auswahlentscheidung zu schematisieren und zu dokumentieren. Im Auswahlgespräch sollten überwiegend fachliche Fragen gestellt werden. Fragen zu Alter, Geschlecht, Kinderwunsch, Geburtsort, Gewerkschaftszugehörigkeit, Religionszugehörigkeit sowie einer bestehenden Schwangerschaft oder Schwerbehinderung seien verboten. Dem Arbeitgeber empfehlen sie, Bewerbungsgespräche immer wenigstens zu zweit zu führen, um eine benachteiligungsfreie Auswahl besser nachweisen zu können. Absageschreiben sollten nach Auffassung der Autoren möglichst neutral und inhaltsleer formuliert werden, um keine "Angriffsfläche" zu bieten. Sie raten, die Bewerbungsunterlagen nach Zustellung des Absageschreibens mindestens zwei Monate lang aufzubewahren.

Bewertung:

Der Beitrag bietet Praktikern durch die prägnanten und praxisorientierten Ausführungen mit vielen Verweisen einen hohen Nutzwert. Die Praxistipps sind überwiegend hilfreich.

Ethikrichtlinien in deutschen Konzernen

Zusammenfassung von "Ethikrichtlinien internationaler Unternehmen und deutsches Arbeitsrecht" von Prof. Dr. Uwe Meyer, original erschienen in: NJW 2006 Heft 50, 3605 - 3609.

Der Autor beschäftigt sich mit der Geltung von Ethikrichtlinien in deutschen Unternehmen. Dabei stellt er mögliche Inhalte derartiger Richtlinien und die Motivation zu deren Einführung vor. Anschließend erläutert er die arbeitsrechtliche Umsetzung und konkretisiert die Geltung des deutschen Arbeitsrechts und die verschiedenen gesetzlichen Anforderungen an die Einführung derartiger Richtlinien.

Zu Beginn stellt Meyer die Grundsätze von Verhaltensregelungen in deutschen Unternehmen vor. Es handele sich dabei um arbeitsrechtliche Regelungen, die konkrete Anforderungen an das Verhalten der Arbeitnehmer stellen und teilweise in deren Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre eingreifen versuchen.

Konzernweite Richtlinien werden von der Unternehmensleitung aus den unterschiedlichsten Gründen für notwendig erachtet. Bei bestimmten Berufssparten, wie zum Beispiel bei Kreditinstituten nach § 25a KWG, können dadurch gesetzliche Verhaltensanforderungen konkretisiert werden. Darüber hinaus gebe es auch Anforderungen, die von den Unternehmen freiwillig, zum Beispiel aus Imagegründen, eingeführt werden. Inhaltlich sei hierbei zwischen Regelungen zu differenzieren, die einen ausschließlichen Bezug zur Tätigkeit haben, denen, die auch auf das sonstige Verhalten eingehen und solchen Regelungen, die sich auf das außerdienstliche und private Verhalten beziehen.

Bei der Umsetzung der Richtlinien gelte das nationale Arbeitsrecht uneingeschränkt. Die Richtlinien können bei Neueinstellungen in den Arbeitsvertrag implementiert werden, während bei bestehenden Verträgen eine Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer oder eine Änderungskündigung erforderlich ist. Im Rahmen des Direktionsrechtes des Arbeitgebers aus § 106 GewO können lediglich bestehende Pflichten konkretisiert werden, eine Erweiterung um neue Pflichten ist so nicht zulässig.

Die Einführung von Ethikrichtlinien unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, so dass es für den Arbeitgeber empfehlenswert ist, die gesamte Ethikrichtlinie als Betriebsvereinbarung umzusetzen. Inhaltlich begrenzt wird die Regelungsfreiheit durch das zwingende Gesetzesrecht und tarifliche Sonderregelungen.

Bewertung:

Eine wirklich gelungene und lesenswerte Abhandlung. Der Autor gibt einen interessanten und gut strukturierten Überblick zum Thema.

Soziale Freiwilligendienste und Sozialversicherung

Zusammenfassung von "Soziale Freiwilligendienste und Sozialversicherung" von Jörg Erdmann, original erschienen in: *Die Beiträge zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung*, herausgegeben von Verlag Meuer, Meuer: Schwabach 11/2006 Heft 11, 641 - 647.

Die sozialen Freiwilligendienste bestehen seit mehr als 40 Jahren: freiwilliges soziales Jahr, freiwilliges ökologisches Jahr und Europäischer Freiwilligendienst. Der Beitrag informiert über die versicherungsrechtlichen Konsequenzen dieser Dienste.

Der Verfasser beschreibt Inhalte, Durchführung und Träger der Freiwilligendienste nach den Gesetzen über ein freiwilliges soziales und ein freiwilliges ökologisches Jahr. Junge Menschen im Alter zwischen 16 und 27 Jahren leisten in gemeinwohlorientierten Einrichtungen ganztägige praktische Tätigkeiten. Zwar handele es sich nicht um arbeitsrechtliche Arbeitsverhältnisse, aufgrund der Schutzbedürftigkeit bestehe jedoch Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie in der Unfallversicherung.

Erhalten die Dienstleistenden eine Vergütung, kommt eine Versicherung als Arbeitnehmer in Frage; eine Familienversicherung ist grundsätzlich ausgeschlossen. Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bemessen sich nach den gewährten Bruttobezügen, die Arbeitslosenbeiträge werden pauschal berechnet. Erdmann behandelt Beitragstragung, Krankenkassenwahl und Auslandseinsatz.

Freiwillige Dienste nach dem Zivildienstgesetz können bisher grundsätzlich nur in der Bundesrepublik Deutschland abgeleistet werden, es ist aber auch ein "anderer Dienst im Ausland" möglich. Jugendliche in europäischen oder internationalen Freiwilligendiensten werden derzeit in einer Gruppenversicherung kranken-, unfall-, invaliditäts- und haftpflichtversichert.

Bewertung:

Übersichtliche Gesamtdarstellung.

Die Dreimonatsfrist bei Dienstreisen

Zusammenfassung von "Die Dreimonatsfrist bei Dienstreisen" von Prof. Dr. Michael Popp, original erschienen in: *DStR* 11/2006 Heft 47, 2112 - 2115.

Nach Ansicht des Autors gehen die Lohnsteuerrichtlinien zu Ungunsten der Dienstreisenden unzutreffend davon aus, dass eine Dienstreise nach drei Monaten beendet ist und eine neue, gleichartige Dienstreise erst nach vierwöchiger Unterbrechung neu beginnt.

Der Autor stellt die Richtlinien-Regelung der Ansicht des BFH gegenüber. Die Finanzverwaltung halte offensichtlich an der Dreimonatsfrist fest. Sie vertrete aber die Auffassung, dass die Dreimonatsfrist nicht anzuwenden sei, wenn sich die auswärtige Tätigkeit im Vergleich zur Arbeit an der (bisherigen) regelmäßigen Arbeitsstätte als untergeordnet erweise. Der Autor verweist im Übrigen auf die auch vom BFH für alle Arten der Auswärtstätigkeiten geltende Dreimonatsfrist bei den Verpflegungskosten. Danach erscheint für den Autor eine Auslegung, dass eine neue Dienstreise erst nach vierwöchiger Unterbrechung anzunehmen sei, nicht mit dem Gesetz vereinbar. Der Autor fasst zusammen, dass nach seiner Meinung die Dreimonatsfrist nur bei ein und derselben Auswärtstätigkeit läuft.

Bewertung:

Praxisorientierte Ausarbeitung.

Jahrbuch Sozialversicherung 2007



Für: Personalverantwortliche, Geschäftsführer, Lohnbuchhaltungen.

Das Jahrbuch bietet

- umfassende Informationen und Materialien zu allen Fragen der Sozialversicherung,
- viele Beispiele, Checklisten und graphische Darstellungen.

Eine unentbehrliche Praxishilfe!

Autor: Jürgen Heidenreich.

kartoniert, DIN A4, ca. 264 Seiten, ISBN: 978-3-89699-314-4

Preis: 26,54 EUR zzgl. MwSt und Versandkosten

Bestellmöglichkeit:

Ihre Ansprechpartnerin:

Frau Westhues

Telefonisch:

(0 25 33) 93 00 – 14

Per E-Mail:

sandra.westhues@lexisnexis.de



Peter Horvath (Hrsg.)

Wertschöpfung braucht Werte

1. Auflage 2006, 259 Seiten

29,95 EUR

ISBN – 10: 3-7910-2548-1

Schäffer-Poeschel Verlag

Wie Sinnggebung zur Leistung motiviert – eine sich häufig stellende Frage und das zentrale Thema des Buches.

Um sich dem Thema zu nähern, hat der Herausgeber kein Lehrbuch oder eine Abhandlung verfasst, sondern 18 sehr verschiedene Beiträge von Autoren unterschiedlicher Fachrichtungen zusammengestellt .

Gerade diese Auswahl macht das Buch so interessant. Eine Gedankenkette bildet die Struktur des Buches. „Die Suche nach dem Sinn: Wie entstehen Werte?“ steht am Anfang, gefolgt von den Fragen „Wie wird aus Werten Leistung?“ und „Wie transformiert man Leistung in Wertschöpfung?“. Die Thematik „Wie steuert man die Wertschöpfung in Organisationen?“ schließt sich an und das Buch ab.

Die Autoren spannen zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen einen weiten Bogen. Von der Anpassung als Grundlage von Entwicklungen – auch persönlicher - bis zu der Forderung, bei der Arbeit im „flow“ zu sein, reichen die Aspekte.

Manches ist dabei recht theorielastig, wenn z.B. über die kognitionspsychologischen Grundlagen zur organisationalen Sinnggebung reflektiert wird. Dafür geben andere Beiträge konkrete Handlungsempfehlun-

gen, also z.B. das „große Ganze“ zu kommunizieren und erkennbar zu machen, um für Motivation und damit auch Leistung zu sorgen.

Mit der Darstellung der DaimlerChrysler Global HR Scorecard wird zum Schluss noch ein vorbildliches Praxisbeispiel gegeben.

Insgesamt ist das Werk eine interessante Lektüre, die jenseits der klassischen Fachbuch-Literatur viel fundierte Informationen und auch Literaturhinweise liefert.

Die unterschiedlichen Disziplinen, die in den Beiträgen ihren Niederschlag finden, ermöglichen es, zu dem Thema Werte und Wertschöpfung neue Blickwinkel einzunehmen und für sich in den Berufsalltag mitzunehmen.



Siggy Britschgi

Krankheit und betriebliches Eingliederungsmanagement

1. Auflage 2006, 102 Seiten

19,90 EUR

ISBN 3-7663-3218-X

Bund-Verlag

Seit 2004 sind die Arbeitgeber per Gesetz verpflichtet, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Ziel aller beim Eingliederungsmanagement ergriffenen Maßnahmen ist es, den Mitarbeiter bei der Überwindung seiner Arbeitsunfähigkeit zu unterstützen und den Arbeitsplatz möglichst zu erhalten. Die

Wiedereingliederung ins Arbeitsleben ist mittlerweile ein wichtiges Thema im Betrieb. Der Betriebsrat ist dabei in der Regel gefordert, nicht nur bei dem jeweils zu bearbeitenden Einzelfall, sondern auch und gerade bei der Einführung von generellen Regelungen zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Hier setzt das Buch an: zunächst werden die grundlegenden Basisinformationen vermittelt - zum Anwendungsbereich und zum Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie zu den Rechten und Pflichten der Beteiligten und des Betriebsrats.

Nach dieser anschaulichen Einführung ins Thema folgt dann der zweite Schwerpunkt des Buches, die Auswirkungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements auf krankheitsbedingte Kündigungen. In der gebotenen Kürze werden die Voraussetzungen für eine solche Kündigung sowie diverse Fallgruppen erläutert.

Sehr hilfreich ist der anschließende Praxisteil, denn dort wird z.B. eine Kosten-Nutzen-Analyse durchgerechnet, die als Argumentationshilfe für die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements dienen kann.

Da sich bei der Einführung auch die Frage stellen wird, welche gesundheitlichen Gefährdungssituationen in einem Betrieb vorhanden sein können, ist des Weiteren eine Übersicht über Arbeitsunfähigkeitstage nach Diagnosegruppen abgedruckt.

Als weitere Arbeitsmaterialien sind ein Merkblatt zu den Rechten und Pflichten im Krankheitsfall sowie verschiedene Muster-schreiben für den Betriebsrat an den Arbeitnehmer, den Arbeitgeber und die Einigungsstelle zu finden. Auch der Entwurf einer Betriebsvereinbarung ist enthalten.

Insgesamt hat die Autorin einen sehr hilfreichen, kurzen Praxisleitfaden verfasst.

Probezeit bei befristeten Arbeitsverträgen

Frage: Wir haben mit einem Mitarbeiter für die Dauer von 3 Monaten befristet eingestellt. Im Arbeitsvertrag wurde unter anderem eine Probezeit für die ersten 6 Monate vereinbart. Noch vor dem vertraglich vereinbarten Ende wurde schriftlich eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um ein Jahr vereinbart, die übrigen Bestimmungen des Arbeitsvertrages sollten unverändert wirksam bleiben.

Zwei Monate nach der erfolgten Verlängerung haben wir das Arbeitsverhältnis jedoch innerhalb der Probezeit beendet. Der Mitarbeiter behauptet nun, die Probezeitvereinbarung habe nach der Vertragsverlängerung ihre Gültigkeit verloren. Er hat uns aufgefordert, die Kündigung zurückzunehmen und das Arbeitsverhältnis bis zum Ende der vereinbarten Verlängerung fortzusetzen. Könnten seine angedrohten rechtlichen Schritte Erfolg haben?

Antwort: Auch für ein befristetes Arbeitsverhältnis kann eine Probezeit bis zur Dauer von 6 Monaten nach § 622 Abs. 3 vereinbart werden. Im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit anschließender Verlängerung bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass sich die Probezeitvereinbarung nur auf den ursprünglichen Vertrag bezieht.

Das LAG Hamm hat jedenfalls keine grundsätzlichen Bedenken, wenn die vereinbarte Probezeit länger ist als die zuerst vereinbarte Vertragsdauer (LAG Hamm, Urteil v. 31.10.2006 – 19 Sa 1119/06). Entscheidend ist also, was zwischen den Parteien konkret schriftlich vereinbart wurde. Sollte sich die Klausel zur Probezeit nur auf den ersten Abschnitt des Beschäftigungsverhältnisses beziehen oder bei einer wirklichen Verlängerung auf den gesamten Zeitraum des Arbeitsverhältnisses.

Verspätete Klage

Frage: Wegen zahlreicher Verstöße gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten haben wir das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters

fristlos, hilfsweise ordentlich gekündigt. Die kurzfristige Zustellung des Kündigungsschreibens hatten wir gegenüber dem Mitarbeiter in einem Personalgespräch angekündigt. Im Anschluss legte der Mitarbeiter rechtliche Schritte ein. Allerdings ging die Kündigungsschutzklage erst nach Ablauf der 3-Wochen-Frist beim Arbeitsgericht ein. Der klagende Mitarbeiter beantragt jetzt die nachträgliche Zulassung der Klage und beruft sich darauf, dass es ihm aufgrund eines Krankenhausaufenthaltes nicht möglich gewesen sei, die Klage fristgerecht einzureichen. Kann er das?

Antwort: Grundsätzlich können auch verspätet eingereichte Kündigungsschutzklagen zulässig sein. Voraussetzung ist dafür nach § 5 Abs. 1, 3 KSchG, dass der Kläger nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert gewesen sein muss, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben. Zudem muss er einen entsprechenden Antrag innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses stellen.

Der Kläger trägt die Beweislast, warum und in welcher Weise er ohne eigenes Verschulden gehindert war, rechtzeitig Klage zu erheben. Hierbei kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an. Das LAG Köln hat hohe Anforderungen für eine nachträgliche Zulassung formuliert. Demnach mache ein stationärer Krankenhausaufenthalt allein eine rechtzeitige Klage nicht unmöglich. Vielmehr müsse glaubhaft gemacht werden, dass der Kläger objektiv keine Möglichkeit gehabt habe, seine Klage zu formulieren oder einen Anwalt hinzuzuziehen (LAG Köln, Urteil v. 01.03.2006 – 3 Ta 23/06).

Spätfolgen bei gefälschtem Arbeitszeugnis

Frage: Durch einen Zufall ist uns bekannt geworden, dass ein Mitarbeiter bei seiner Bewerbung ein vorgelegtes Prüfungszeugnis zu seinen Gunsten verändert hat.



Ihre Fragen zu diesen und anderen Themen beantwortet Ihnen

Dirk Lenzing, Rechtsanwalt
Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht,
RAe Frönd, Nieß, Lenzing, Leiers
(Münster)

Wenden Sie sich an
office@ivs-flash.de

In einem Personalgespräch wurde die Manipulation eingeräumt. Da der Mitarbeiter schon lange bei uns beschäftigt ist, ohne dass seine Arbeitsleistung zu beanstanden wäre, fragen wir uns, ob wir den Arbeitsvertrag dennoch anfechten können.

Antwort: Nach der ständigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte kann ein Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB angefochten werden, wenn ein Bewerber beim Arbeitgeber einen Irrtum erregt und auf diese Weise den Abschluss eines Arbeitsvertrages herbeigeführt wird. Werden beispielsweise bewusst falsche Angaben zur Ausbildung oder zur Berufserfahrung gemacht, muss der Arbeitgeber sich nicht an diesem Vertrag festhalten lassen. Es kommt also auch darauf an, inwieweit die Täuschung den Einstellungsentschluss beeinflusst hat.

Das LAG Baden-Württemberg gab der Anfechtungsklage gegen einen Arbeitsvertrag nach 8 Jahren statt, weil der Arbeitgeber ein schützenswertes Interesse an korrekten Bewerbungsunterlagen habe. Zudem müsse ein Arbeitgeber auch nicht hinnehmen, dass eventuell nach außen dringe, in seinem Betrieb sei es möglich, sich eine Anstellung zu erschleichen (LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 13.10.2006 – 5 Sa 25/06).

Leicht erhöhte Krankenzahlen

Nach der regelmäßig vom BKK-Bundesverband durchgeführten Studie zur Erkrankung von Arbeitnehmern steigen die Zahlen nach dem Tiefststand 2005 wieder leicht an. In den ersten zehn Monaten des Jahres 2006 fehlten Arbeitnehmer im Durchschnitt 10,6 Kalendertage, im selben Zeitraum 2005 waren es noch 10,3 Tage.

Die Statistik wird seit 1976 geführt und zeigt auch, dass sich neben der Dauer der Erkrankungen (sie hat sich seit 1991 halbiert) auch die Erkrankungen selbst beständig verändern. Während in den 70er Jahren Erkrankungen aufgrund von schwerer körperlicher Arbeit überwogen, sind heute die psychischen Erkrankungen auf dem Vormarsch. Ihr Anteil hat sich nahezu verfünffacht und besonders im Dienstleistungssektor stark zugenommen. Auch Arbeitslose sind von psychischen Problemen sehr betroffen, im Vergleich zu Arbeitnehmern erkranken sie 3,6mal länger daran.

Die Studie wird zwar nur für Versicherte der BKKen anonymisiert durchgeführt, kann aber als repräsentativ für die gesamte Arbeitsbevölkerung gelten. Sie erhalten sie kostenlos unter der E-Mail-Adresse gesundheitsstatistik@bkk-bv.de.

Bindung der Arbeitnehmer an ihre Vorgesetzten sinkt

Das Internet-Stellenportal Monster ermittelte in einer europaweiten Online-Befragung, dass die Loyalität gegenüber dem Unternehmen bei Arbeitnehmern nur auf Platz 3 liegt. Viel wichtiger sind den 24.932 Befragten offenbar eigene Karriereziele und Interessen sowie ein gutes Kollegenumfeld im Team.

Besonders auffällig ist die geringe Loyalität gegenüber dem eigenen Vorgesetzten in Deutschland. Gegenüber dem Durchschnittswert von 10 % liegt Deutschland nur bei 7 und damit auf dem letzten Platz

in Europa – beim Spitzenreiter Großbritannien hingegen bei 21 %.

Dieses Ergebnis deckt sich mit den Ergebnissen des Kelly Workforce Index 2006, für den der Personaldienstleister Kelly Services rund 70.000 Angestellte in 28 Ländern befragt hat. Hier gaben die deutschen Angestellten ihren Vorgesetzten nur 6,2 von 10 möglichen Punkten und damit den viertletzten Platz. Insbesondere wurden die Führungsqualitäten und der Teamgeist bemängelt, auch bei der Delegation wird Verbesserungsbedarf gesehen.

Eine neue Generation von Mitarbeitern?

Laut einer Studie von XEROX unter 1.250 Führungskräften in 16 europäischen Ländern stellen sich die Personalverantwortlichen zu wenig auf eine neue Generation von Mitarbeitern ein – jenen, die nach 1980 geboren wurden und sich nach der Untersuchung durch andere Kommunikations- und Technologienutzungen auszeichnen.

Ein Fazit der Untersuchung ist, dass Unternehmen noch zu wenig tun, um diese jungen Mitarbeiter im Arbeitsalltag optimal anzusprechen, die bereits in 5 Jahren mehr Beschäftigte umfassen werden als die Zahl der vor 1950 Geborenen. Neue Kommunikationsformen wie WebCasts, Blogs, Videokonferenzen oder Fernzugriff zu Internet oder E-Mail würden den „Youngstern“ noch nicht in ausreichendem Maß angeboten. 45 % der befragten Unternehmen

planten dies auch nicht – weder für ihre Angestellten noch für ihre Kunden.

Lehrstellenlücke wächst weiter

Die zunächst guten Zahlen täuschen: 2006 wurden zwar 26.500 Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen als im Vorjahr, die so genannte Lehrstellenlücke jedoch ist größer geworden. Sie bezeichnet die Differenz der Anzahlen unbesetzter Lehrstellen und unvermittelter Bewerber und lag im September 2006 bei 34.000 – 6.000 mehr als im September 2005. Dies ergab eine Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Laut Bundesanstalt für Arbeit (BA) konnten 2006 bundesweit 49.500 Lehrstellenbewerber nicht vermittelt werden, dem standen 15.500 unbesetzte Lehrstellen gegenüber. Faktisch konnte jedoch nur jedem zweiten Bewerber eine Lehrstelle vermittelt werden. Die übrigen Jugendlichen absolvierten stattdessen eine schulische Nach- oder Weiterqualifizierung, eine berufsvorbereitende Maßnahme oder gingen ohne Lehre in den Beruf.

Besonders leiden nach der Studie die beiden Gruppen der Hauptschulabsolventen und der ausländischen Jugendlichen unter der Entwicklung; sie erhalten immer seltener einen Ausbildungsplatz.

Die Studie ist unter <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb2806.pdf> kostenlos herunterzuladen.

Impressum

Der Infodienst wird herausgegeben von der LexisNexis Deutschland GmbH – Category Human Resources, Feldstiege 100, 48161 Münster

Redaktion & V.i.S.d.P.: Dr. Joachim Hetscher

Kontakt zur Redaktion: Tel.: 0 25 33 - 93 00 770,
E-Mail: joachim.hetscher@lexisnexis.de,
p.jeschke@vm-service.de,
sigrun.knoche@lexisnexis.de

Erscheinungsweise: monatlich

Bezugspreis: Jahresabonnement 198,00 EUR (einschl. MwSt. und Versandkosten)

Abonnenten erhalten diesen Dienst kostenlos. Fragen zum Abonnement:
Tel.: 0180 - 5 -53 97 63 (0,12 EUR/Min)



Update Report



LexisNexis®

Ausgabe
Februar 2007

PC-Personalpraxis

Sehr geehrte Damen und Herren,

heute erhalten Sie das aktuelle Update Ihrer **PC-Personalpraxis** mit dem **Rechtsstand 01.01.2007**.

Zu Beginn des Jahres sind zahlreiche Gesetzesänderungen in Kraft getreten, über die wir Sie umfassend informieren.

Mit diesem Update stehen Ihnen zunächst die bestätigten Rechengrößen der Sozialversicherung 2007 zur Verfügung. Zu beachten ist auch, dass die Sachbezugswerte ab dem Kalenderjahr 2007 durch die neue Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3385) festgesetzt werden. Die Sozialversicherungsentgeltverordnung löst damit die bisher geltende Arbeitsentgeltverordnung - ArEV und die Sachbezugverordnung - SachBezV ab.

Begleitet von einem lauten Medienecho gelten seit 01.01.2007 die Neuregelungen zum Elterngeld. Das neue Elterngeld erhalten alle Eltern, deren Kinder ab dem 01.01.2007 geboren werden. Für vor dem 01.01.2007 geborene Kinder gibt es weiterhin das Erziehungsgeld. Über die Einzelheiten des Gesetzes und welche Auswirkungen sich daraus für Ihre Personalarbeit ergeben informieren wir Sie ausführlich im Sozialversicherungslexikon der PC-Personalpraxis. Dort werden auch die Änderungen des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes dargestellt, die eine schrittweise Verlängerung der Lebensarbeitszeit zur Folge haben werden.

Noch nicht in allen Einzelheiten absehbar sind dagegen der Umfang und die Folgen der Gesundheitsreform. Soweit zu diesem Themenkomplex bereits gesicherte Erkenntnisse vorliegen, wurden diese bereits eingearbeitet. Welche Gesetzesänderungen am Ende tatsächlich beschlossen werden – wir werden Sie in jedem Fall rechtzeitig und gewohnt ausführlich informieren.

Natürlich wurden auch die weiteren Bestandteile der PC-Personalpraxis auf den neuesten Stand gebracht. Beispielsweise wurde das von Anfang an umstrittene AGG schon kurz nach seiner Einführung überarbeitet.

Wie gewohnt wurden auch unsere Sammlungen an Fachbeiträgen, Gesetzen und Arbeitshilfen aktualisiert und die Urteilsdatenbank vergrößert.

Natürlich halten wir Sie über sämtliche Entwicklungen auf dem Laufenden. Tagesaktuelle News für Ihre Personalarbeit finden Sie im Internet unter: www.lexisnexis.de/aktuelles.

Im Folgenden stellen wir Ihnen noch zusammenfassend die Aktualisierungen der einzelnen Produktinhalte vor.

Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches Arbeiten mit Ihrer PC-Personalpraxis und verbleiben

mit freundlichen Grüßen aus Münster

Dirk Lenzing
Redaktion Human Resource

PC-PERSONALPRAXIS

Arbeitsrechtslexikon

Zu diesem Update wurde das Arbeitsrechtslexikon umfangreich aktualisiert. Insbesondere wurden die seit dem 01.07.2007 geltenden Regelungen und Werte der Sozialversicherung eingearbeitet. Das Lexikon enthält jetzt um die 650 praxinahe Stichwörter zu allen Fragen

des Arbeitsrechts, in die auch die aktuellste Rechtsprechung der Arbeitsgerichte eingearbeitet wurde.

Neu aufgenommen wurden u.a.:

- Entgeltfortzahlung – 6-Wochen Zeitraum
- Entgeltfortzahlung – Dritthaftung
- Entgeltfortzahlung – Entgelthöhe
- Entgeltfortzahlung – Krankengeld
- Entgeltfortzahlung – Leistungsverweigerungsrecht

- Entgeltfortzahlung – Mehrfacherkrankung
- Entgeltfortzahlung – Schwangerschaftsabbruch
- Entgeltfortzahlung – Sterilisation
- Entgeltfortzahlung – Überstunden
- Entgeltfortzahlung – Vorsorge und Rehabilitation

Personalwesen

Das Personalwesenlexikon ist ein aktueller Ratgeber zu allen Fragen der Personalführung, Personalwirtschaft und Personalentwicklung.

Steuerlexikon

Mit dem Jahressteuergesetz 2007 und dem SEStEG (Gesetz über steuerliche Begleitmaßnahmen zur Einführung der europäischen Gesellschaft und zur Änderung weiterer steuerrechtlicher Vorschriften) haben Bundestag und Bundesrat zwei weitere große Steuergesetze verabschiedet. Damit werden die Ende 2005 begonnenen umfangreichen Änderungen im Steuerrecht weiter fortgesetzt.

Insbesondere die vielen Steueränderungen waren auch Grundlage für eine umfassende Aktualisierung der bestehenden Stichworte des Steuerlexikons zu diesem Update.

In das Kapitel Lohn- und Einkommensteuer wurden die folgenden Stichworte neu aufgenommen bzw. komplett neu erstellt:

- Anschaffungskosten
- Abschreibung
- Degressive Abschreibung
- Gebäudeabschreibung
- Handwerkerleistungen
- Pauschalierung - Sachzuwendungen

Sozialversicherungslexikon

Mit diesem Update hat das Sozialversicherungslexikon einen Umfang von 910 Fachbeiträgen erreicht. Einen schnellen Überblick über die Änderungen im Sozialversicherungsrecht erhalten Sie in den Fachbeiträgen

- Neues - Beiträge
- Neues - Leistungen und
- Neues - Versicherungsrecht.

Die mit dem Elterngeld (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) einhergehenden Änderungen wurden in folgenden Fachbeiträgen berücksichtigt:

- Arbeitsunterbrechung
- Beitragsfreiheit
- Elternzeit
- Elternzeit - Versicherungsschutz und
- Unterbrechungsmeldung.

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Mit dem Gesetz, das nach langen Diskussionen nun doch in Kraft getreten ist, sollen die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz gefördert und Diskriminierungen sank-

tioniert werden. Welche Auswirkungen die Neuregelungen auf die Personalarbeit haben werden, wird in diesem Kapitel der PC-Personalpraxis dargestellt.

Allerdings wurde das AGG bereits mit Wirkung zum 12.12.2006 das erste Mal überarbeitet. Die Änderungen betreffen die §§ 10 und 20 AGG und wurden in die Erläuterungen eingearbeitet.

Altersvorsorge

In diesem aktuellen Kapitel finden Sie alles, was Sie zum Thema Altersvorsorge betrieblich/privat für Ihre Personalarbeit benötigen.

Hartz IV

In drei besonderen Kapiteln geben wir einen Überblick über die Besonderheiten von SGB II, SGB III und SGB XII.

Geprüfter Personalfachkaufmann/ Geprüfte Personalfachkauffrau

In fünf thematisch geordneten Kapiteln wird der gesamte Lehrstoff für die Prüfung zum Personalfachkaufmann/zur Personalfachkauffrau nach den Vorgaben der IHK übersichtlich zusammengefasst.

Formulare Personal und Mustertexte

In den Büchern Formulare Personal und Steuerformulare stehen Ihnen häufig benötigte Musterverträge, Meldeformulare, amtliche Steuerformulare, Checklisten, fremdsprachige Arbeitshilfen und zahlreiche andere Vordrucke jederzeit abrufbar zur Verfügung, die Sie ohne Umwege direkt am Bildschirm bearbeiten und ausdrucken können.

Steuerformulare

Das Buch Steuerformulare enthält mehr als 500 aktuelle amtliche Steuerformulare.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge

In diesem Buch finden Sie alle derzeit gültigen allgemeinverbindlichen Tarifverträge, untergliedert nach Branchen.

BAG- und LAG- Entscheidungen im Volltext

In diesem Kapitel finden Sie mehr als 10.400 **BAG-Urteile und mehr als 16.700 LAG-Urteile im Volltext** – eine unverzichtbare Entscheidungshilfe für eine effektive Personalarbeit. Wir bieten Ihnen vollständige Gerichtsentscheidungen des BAG aus den letzten 50 Jahren übersichtlich nach Entscheidungsjahren angeordnet.