

Editorial



Dr. Joachim Hetscher,
Herausgeber

Liebe Leserin,
lieber Leser,

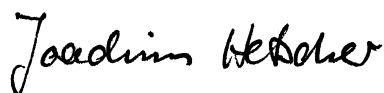
neue Medien und ihre Weiterentwicklungen schaffen auch neue Möglichkeiten für Mitarbeiter, sich selbst zu verwirklichen bzw. im Internet auszutauschen

- mit jeder erdenklichen Intention. Doch wem ist bei den neuen Schlagwörtern wie „Web 2.0“ schon die ganze Tragweite solcher technischer Entwicklungen klar?

Wichtige Aspekte und Hinweise zu den sich ergebenden rechtlichen Fragen und Risiken zeigt unser Fachautor deshalb in unserem aktuellen Titelthema auf.

Unser Schwerpunkt-Artikel erläutert neun Monate nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes die Erfahrungen in der Praxis mit der Umsetzung der Neuregelungen. Unser Fachautor hat die für die Unternehmen relevanten Vorgaben und besondere Hinweise auf Pflichten und Risiken für Sie zusammengestellt.

Eine angenehme Arbeitswoche wünscht Ihnen



Dr. Joachim Hetscher,
Herausgeber

Der Mitarbeiter in Zeiten von „Web 2.0“

Die IT-Branche hat ein neues Spielzeug: Web 2.0 heißt es. Was es ist, weiß niemand so genau, aber alle sind erst einmal euphorisch. Welche Auswirkungen hat Web 2.0 auf die Arbeitswelt?

Wetteifernder Exhibitionismus löst Sorge um die Privatsphäre ab

Schnellere und effektivere dynamische Computersprachen revolutionieren den Einsatz von Medien in Portalen und Communities. Web 2.0 lädt ein, im Minutentakt Bilder von sich und anderen ins Netz zu stellen. Videos aus dem Foto-Handy vom fahrenden ICE aus heraufzuladen: Web 2.0 macht es möglich – überall verfügbar, omnipräsent. Der „Blog“ (Abk. für **Web-Logbuch**), neudeutsch für: „veröffentlichtes Tagebuch“, lädt ein, täglich mehr von sich und anderen preiszugeben, und der Messenger-Chat hat sogar eine Live-Video-Schaltung in petto.

Der ge-„frame“-te Konsument als Betriebsrisiko

Psychologen bezeichnen den Effekt von Versuchsaufbauten, in denen schon die Auswahl der Wahlmöglichkeiten das Handeln beeinflusst, als „Framing“ oder deutsch „enge Rahmung“ (Kahneman & Tversky, 1973). Bezogen auf das Internet bedeutet dieses: Durch die Gestaltung des Internets als virtuellem Rahmen wird das Verhalten des Nutzers auf den Rahmen des Internets beschränkt. Ein Beispiel: Wenn

in einer Community auf der einen Seite kostenlose „Blogs“ angeboten werden und auf der anderen Seite eher kostspieligere oder anspruchsvollere Kommunikationsangebote, dann wird ein Großteil der Probanden erst einmal ganz intuitiv erwägen, einen Blog zu eröffnen. Für die Entdeckung des Rahmungs-Effekts, dem übrigens auch Herzchirurgen und Börsianer bei ihrer Arbeit aufsitzen, erhielt der Psychologe Kahneman im Jahre 2004 aus gutem Grund den Nobelpreis – für Wirtschaft...

Gefährliches Blogging

Gerade im sog. Blogging lauern ungeahnte Gefahren. Der Wunsch nach Selbstmitteilung, auch von Arbeitnehmern, kennt kaum eine Grenze. Besonders kritisch sind die folgenden Gefahren:

- Verrat von Kunden- und Betriebsheimnissen;

Inhalt

Zur Sache	
Der Mitarbeiter in Zeiten von „Web 2.0“	1
Recht	3
Schwerpunkt	
Das allgemeine Gleichstellungsgesetz im Personalwesen	4
Fachpresse	6
Fachliteratur	8
Leserfragen	9
Service	10
Update Report	11

- Bloßstellung von Mitarbeitern (Mobbing, Beleidigung),
- Aufstellung nicht nachweisbarer Behauptungen über Dritte oder deren Produkte (Wettbewerbsverstoß).

Jeder der vorgenannten Verstöße kann die Haftung des Arbeitgebers auslösen und für den Mitarbeiter eine Abmahnung und, im Einzelfall, die Kündigung und strafrechtliche Folgen nach sich ziehen. Wohlgemerkt: Alle diese Risiken entstehen bereits ohne jede technische Durchsuchungsmethode, allein durch die Eröffnung neuer medialer Äußerungsmöglichkeiten!

Schnappschuss vom Chef im Internet?

Geworben wird gerade im Rahmen der neuen Handy-Generation mit der Möglichkeit, Fotos und Kurzfilme per SMS zu versenden oder ins Internet zu stellen. Damit geht die Möglichkeit der Kollegen einher, Personen am Arbeitsplatz oder bei Betriebsfeiern aufzunehmen und diese Aufnahmen öffentlich zugänglich zu machen. Die Veröffentlichung solcher Fotos ohne ausdrückliche Zustimmung der Fotografierten verletzt indes deren allgemeines Persönlichkeitsrecht und löst Unterlassungs- und Schadenersatzansprüche aus.

Zugriff Dritter auf Nutzerdaten

Mit den wachsenden Möglichkeiten der User halten neue Überwachungsmechanismen Einzug:

- der Hersteller des Betriebssystems Windows XP z.B. kontrolliert nun per Internet, ob das Nutzer-Betriebssystem lizenziert ist (Stichwort: „WGA“);
- der Verfassungsschutz NRW fahndet jetzt auch unter Einsatz von Trojanern, also Ausspäh-Viren nach Terroristen und Staatsfeinden (VSG NRW v. 20.12.2006);

- die User-Daten sollen nach einem Gesetzentwurf des Urhebergesetzes den Inhabern von Urheberrechten künftig direkt vom Provider zur Verfügung gestellt werden müssen.

Der Betrieb haftet

„Was geht mich das an – ich habe nichts zu verbergen!“ mag nun manch ein Personalverantwortlicher denken. Doch aufgepasst: Auch der neue Entwurf des Urhebergesetzes sieht in § 99 UrhG wieder vor, dass der Arbeitgeber für Verstöße seiner Beschäftigten herangezogen werden kann. Der Arbeitnehmer, der während seiner Arbeit Musikstücke über den Arbeitsplatz ins Internet hochlädt, kann den Betrieb für die Schutzrechtsverletzung haftbar werden lassen. Dass nicht lizenzierte Firmenprogramme (es soll immer noch geklonte Betriebssysteme in Firmen geben!) durch die neuen Überwachungsmöglichkeiten zum haftungstechnischen „russischen Roulette“ werden, bedarf nach alledem keiner weiteren Erörterung. Und wenn die Nachlizenzierung nebst Schadenersatz Tausende von Euro verschlingt, ist auch der mögliche Regress gegen den Mitarbeiter erst mal nur ein schwacher Trost.

Zugriff des Arbeitgebers auf Computerdaten weiterhin nur in engen Grenzen

Angesichts der fortschreitenden „Durchsichtigkeit“ des Nutzers erstaunt es eigentlich, dass eine lückenlose Überwachung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber weiterhin unzulässig ist (st. Rspr. des BAG, zuletzt: Urteil v. 29.06.2004 – 1 ABR 21/03). Die Nutzung einer Überwachungssoftware ohne Wissen der Nutzer ist verboten (Bildschirmarbeitsverordnung, Anhang, Nr. 22) und unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates (§ 87 I Nr. 6 BetrVG). Der Zugriff des Arbeitgebers auf die E-Mails und Telefonate „seiner“ Arbeitnehmer ist nicht erlaubt, wenn und solange diesem auch private E-Mails während der Arbeitszeit allgemein erlaubt sind. Sonst würde die Kontrolle des E-Mail-Ver-

kehrs zu einer Kontrolle der Privatsphäre. Existiert hingegen ein allgemeines Verbot privater E-Mails, wird eine Kontrolle allgemein für möglich gehalten, wenn sie sich – wie bei der Auswertung der Einzelverbindungs-nachweise der Telekom – nur auf die Frage beschränkt, ob der Mitarbeiter im Einzelfall einen privaten oder einen beruflichen Kontakt hergestellt hat.

Fazit:

Den Möglichkeiten von Web 2.0 stehen noch weithin unerkannte Risiken gegenüber, die weniger von rechtlichen Eingriffen des Gesetzgebers oder des Arbeitgebers als vielmehr von den bloßen Möglichkeiten des Mediums geprägt sind. Mit Web 2.0 droht ein neuer, „geheimnisfreier“ Raum. Demgegenüber ist der Grundrechtsschutz des Arbeitnehmers im arbeitsrechtlichen Bereich durch die meist älteren Rechtsprechungen noch relativ „gut aufgestellt“.



Rechtsanwalt Holger E. Bönke, Essen, beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit Familien-, Internet- und Arbeitsrecht. Ein Skript zum „Online-Recht für Webmaster“ soll noch im Frühjahr erscheinen, Einzelheiten im Internet unter: www.ra-boenke.de

Sozialversicherungspflicht von GmbH-Geschäftsführern

Auch ohne Gesellschaftsanteile zu halten kann ein GmbH-Geschäftsführer selbstständig und damit nicht sozialversicherungspflichtig tätig sein.

In der Regel wird ein Geschäftsführer, der nicht am Kapital der Gesellschaft, für die er arbeitet, beteiligt ist, als abhängig beschäftigt und damit als sozialversicherungspflichtig eingestuft. So war auch die Krankenkasse des Klägers von dessen Sozialversicherungspflicht ausgegangen.

In dem dagegen gerichteten Klageverfahren entschied das Hessische Landessozialgericht nunmehr zugunsten des Klägers: Da dieser „beherrschenden Einfluss“ auf das Unternehmen habe, auch ohne selbst Gesellschafter zu sein, sei von einer selbstständigen Tätigkeit auszugehen, die nicht sozialversicherungspflichtig sei.

Nach Auffassung der Richter lagen besondere Umstände vor. So sei der Geschäftsführer zwar rein formal dem Direktionsrecht der Gesellschafter unterworfen gewesen, faktisch habe er aber weder in organisatorischer oder finanzieller noch in administrativer Hinsicht einem Weisungsrecht unterlegen.

Auch ohne Stammkapital habe er maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke des Unternehmens genommen und es nach seinem Gutdünken geführt. Selbst ohne offiziellen Gesellschafterstatus handele es sich in diesem Rahmen um eine selbstständige Tätigkeit.

Anmerkung: Der Fall wurde wegen seiner grundsätzlichen Bedeutung zur Revision zugelassen.

Landessozialgericht Hessen, Urteil vom 05.02.2007, Az L 1 KR 763/03

Verzicht auf Probezeit – Verzicht auf Wartezeit?

Wird ein Arbeitsvertrag ausdrücklich unter Verzicht auf die Probezeit geschlossen, so kann darin auch der Verzicht auf die Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz liegen.

Eine Arbeitnehmerin war mehrere Jahre bei einem Arbeitgeber angestellt, bevor der Bereich, in dem sie arbeitete, von einer anderen Firma übernommen wurde und sie anschließend für diese tätig war.

Kurze Zeit nach dem Wechsel wurde der Bereich wieder von dem alten Arbeitgeber der Klägerin zurückübernommen und die Klägerin wurde dort ebenfalls wieder eingestellt. Es wurde dabei zwischen den Parteien zum 01.01.2006 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ohne Probezeit vereinbart. Am 27.06.2006 kündigte der beklagte Arbeitgeber der Mitarbeiterin.

In der folgenden Kündigungsschutzklage führte die Arbeitnehmerin aus, dass auf ihr Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden sei. Die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und deshalb gemäß § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam.

Das Landesarbeitsgericht gab der Klägerin Recht. Mit dem Abschluss des unbefristeten Arbeitsverhältnisses unter gleichzeitigem Verzicht auf eine Probezeit sei gleichzeitig der Verzicht auf die Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz vereinbart worden.

Dafür spreche u. a., dass der Arbeitgeber die Klägerin bereits kannte und es keiner besonderen Erprobung bedurfte. Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin war also das Kündigungsschutzgesetz anwendbar.

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 15.12.2006, Az: 9 Ta 467/06

Beteiligung an einem Streik – Minderung von Sonderzahlungen?

Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik führt zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses und zum Verlust des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für diesen Zeitraum.

Ob außerdem auch tarifliche Sonderleistungen seitens des Arbeitgebers gemindert werden können, richtet sich nach der Ausgestaltung der Tarifverträge.

In dem vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall hatte sich der Kläger an einem gewerkschaftlich geführten Streik zur Durchsetzung eines bestimmten Manteltarifvertrags beteiligt.

Sein Arbeitgeber kürzte daraufhin die ihm gemäß dem Manteltarifvertrag zustehenden Zahlungen einer sog. Jahresleistung sowie das Urlaubsgeld anteilig für den Zeitraum der Streikteilnahme. Er vertrat die Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit geruht habe.

Der Kläger verlangte die Zahlung der beiden vollständigen Summen.

Das BAG gab ihm Recht, da in dem Manteltarifvertrag auch die Klausel enthalten war, dass das Arbeitsverhältnis durch eine Arbeitskämpfmaßnahme als nicht ruhend gilt.

Allenfalls bei der Jahresleistung hätte der Arbeitgeber möglicherweise eine Kürzungsbefugnis gehabt, so das BAG, da eine streikbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers unter Umständen als anspruchsmindernde „unbezahlte Arbeitsbefreiung“ angesehen werden kann. Aber auch hier scheiterte die Kürzung an der eindeutigen tariflichen Klausel.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.02.2007, Az.: 9 AZR 374/06

Tagesaktuelle Informationen zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht finden Sie im Internet unter www.lexisnexis.de, Rubrik „News“.

Das allgemeine Gleichstellungsgesetz im Personalwesen

Als der Gesetzgeber im August 2006 das Allgemeine Gleichstellungsgesetz in Kraft setzte, befürchteten die Unternehmen weitere Kosten sowie nicht zu erfüllende Auflagen. Noch größer war die Furcht vor zahlreichen Klagen abgelehnter Stellenbewerber. Dazu ist es zwar nicht gekommen, dennoch herrscht noch immer Unsicherheit im Umgang mit den unpopulären Vorschriften. Grund genug also, noch einmal die wichtigsten Vorgaben des AGG zu betrachten.

1. Welche Personen werden aus arbeitsrechtlicher Sicht durch das AGG geschützt?

Der persönliche Anwendungsbereich gilt nach § 6 AGG keineswegs nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Geschützt werden auch Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen sowie Leiharbeitnehmer, in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen gleichgestellte Personen. Zu beachten ist weiterhin, dass sich auch Bewerber und Bewerberinnen auf die Schutzvorschriften des AGG berufen können, obwohl diese Personengruppe noch nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen steht.

Soweit die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit oder den beruflichen Aufstieg betroffen sind, gelten die Regelungen des AGG grundsätzlich auch für Selbstständige und Organmitglieder (z.B. Geschäftsführer und Vorstände).

2. In welchen Betrieben ist das AGG anzuwenden?

Die Regelungen des AGG sind in allen Unternehmen und Betrieben anzuwenden, unabhängig von deren Rechtsform oder Größe, also auch in Kleinbetrieben.

Zu beachten ist auch, dass die Vorschriften des AGG unabdingbar sind. Sie können also nicht durch Klauseln im Arbeitsvertrag aufgehoben, eingeschränkt oder ausgeschlossen werden.

3. Gilt das AGG für das gesamte Arbeitsverhältnis?

Bis auf wenige, ausdrücklich genannte Ausnahmen gilt das AGG für alle Bereiche des Arbeitsverhältnisses. Ausnahmen gelten nur im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung, wo das Betriebsrentengesetz anzuwenden ist (§ 2 Abs. 2 AGG), und für Kündigungen. Hier gelten ausschließlich die allgemeinen und besonderen Regelungen des Kündigungsschutzes, § 2 Abs. 4 AGG.

4. Welche Formen der Benachteiligung gibt es nach dem AGG?

Eine Diskriminierung kann auf unterschiedliche Weise erfolgen.

Hinweis:

Arbeitgeber und Personalchefs müssen vor allem dann sorgfältig vorgehen, wenn sie sich mit den Themen Stellenausschreibung, Vorstellungsgesprächen, Abschluss des Arbeitsvertrages, der Gewährung von Gratifikationen, der Ausübung des Direktionsrechts oder der Zahlung von Abfindungen befassen. Hier lauern aufgrund der neuen Gesetzeslage noch unerkannte Gefahren.

Eine *unmittelbare* Benachteiligung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer wegen eines der in § 1 AGG genannten Differenzierungsmerkmale (Rasse, Geschlecht, Religion etc.) in vergleichbarer Situation schlechter behandelt wird als eine andere Person, § 3 Abs. 1. AGG.

Erhalten beispielsweise alle Mitarbeiter über 50 Jahren eine Sonderzulage wegen

eines erfolgreichen Betriebsergebnisses, Jüngere dagegen nicht, ist von einer unmittelbaren Diskriminierung auszugehen, da Jüngere benachteiligt werden, ohne dass ein Rechtfertigungsgrund vorliegt. Vor allem eine Ungleichbehandlung weiblicher Mitarbeiter im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen stellt eine unmittelbare Benachteiligung dar.

Genau so unzulässig sind *mittelbare* Benachteiligungen. Davon spricht man gem. § 3 Abs. 2 AGG, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren dazu führen, dass Mitarbeiter wegen eines der im AGG genannten Differenzierungsmerkmale gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt werden. Dies gilt, sofern die gewählte Vorgehensweise nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Bereits die Möglichkeit einer Schlechterstellung ist nicht gestattet.

Würde beispielsweise in einem Sozialplan die Abfindungshöhe allein von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig gemacht, ohne dass Elternzeiten berücksichtigt würden, wäre dies eine mittelbare Benachteiligung von Frauen.

Schließlich kann eine unerlaubte Benachteiligung auch noch durch eine Belästigung, eine sexuelle Belästigung oder einer Anweisung zur Benachteiligung erfolgen, § 3 Abs. 3–5 AGG.

Unerlaubte Ungleichbehandlungen – auch unbeabsichtigte – können zur Erhebung von Schadenersatzansprüchen führen.

5. Ist jede Ungleichbehandlung auch eine unerlaubte Benachteiligung?

Unter bestimmten Voraussetzungen sind Ungleichbehandlungen im Arbeitsleben durchaus zulässig, ohne dass ein Arbeitgeber Sanktionen fürchten muss. §§ 8–10 AGG gestatten ausdrücklich unterschied-

liche Behandlungen wegen beruflicher Anforderungen, des Alters oder der Religion oder Weltanschauung, wenn diese sachlich begründet sind

Hinweis:

Eine Diskriminierung liegt nicht vor, wenn es sich bei dem vermeintlichen Diskriminierungstatbestand um eine **objektiv** entscheidende berufliche Anforderung handelt.

Sucht beispielsweise ein Beförderungsunternehmen einen Busfahrer, ist es zulässig, die Stelle nur für Bewerber mit dem Mindestalter von 21 Jahren auszuschreiben.

6. Welche Organisationspflichten hat ein Arbeitgeber nach dem AGG?

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor unzulässigen Benachteiligungen zu treffen. Dazu gehören nach § 12 AGG auch vorbeugende Maßnahmen, wie z.B. Schulungen der Mitarbeiter. Zudem muss der Arbeitgeber den Text des AGG sowie des § 61b ArbGG im Betrieb aushängen.

Weiterhin ist er nach § 12 Abs. 3 AGG ausdrücklich verpflichtet, auf Diskriminierungen durch andere Beschäftigte angemessen zu reagieren, z.B. durch Abmahnung oder Kündigung. Auch der Schutz der Mitarbeiter vor unangemessenen Behandlungen durch Dritte, z.B. Kunden, ist zu gewährleisten.

Der Arbeitgeber muss eine funktionsfähige Beschwerdestelle einsetzen und diese im Betrieb bekannt machen. Unterlässt er diese Maßnahme, trifft ihn ein Organisationsverschulden, was in einem eventuellen Schadenersatzprozess nachteilig wirken dürfte. Wie die Beschwerdestelle zu besetzen ist, ergibt sich nicht aus dem Gesetz. Ein Personalbeauftragter dürfte ausreichend sein, in größeren Betrieben wird die Beschwerdestelle jedoch nur als funktionsfähig angesehen werden können, wenn sie personell angemessen ausgestattet ist.

Eine weitere Verpflichtung des Arbeitgebers ergibt sich aus § 11 AGG, danach sind Arbeitsplätze und freie Stellen grundsätzlich diskriminierungsfrei auszuschreiben.

7. Welche Rechtsfolgen hat eine Diskriminierung?

Im Falle einer ungerechtfertigten Diskriminierung stehen dem betroffenen Arbeitnehmer unterschiedliche Rechte zu, über die sich jeder Arbeitgeber gut informieren sollte. Die Handlungsmöglichkeiten eines benachteiligten Mitarbeiters sind im AGG ausdrücklich geregelt, was nicht jedem Vorgesetzten bekannt sein dürfte, und bieten benachteiligten Arbeitnehmern Verteilungsmittel, die vor Einführung des AGG nicht zur Verfügung standen.

Jeder benachteiligte Beschäftigte hat nach § 13 AGG zunächst das Recht, sich bei der zuständigen Stelle des Betriebes zu beschweren. Die Beschwerde muss durch die zuständige Stelle geprüft und der Arbeitnehmer über das Ergebnis informiert werden. In der Praxis dürfte dieser Anspruch nur geringe Bedeutung haben.

Weitreichender ist das in § 14 AGG vorgesehene Leistungsverweigerungsrecht. Sorgt der Arbeitgeber bei Belästigungen oder sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz nicht für Abhilfe oder ergreift er offensichtlich ungeeignete Maßnahmen, steht dem betroffenen Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Dieses berechtigt ihn, seine Tätigkeit einzustellen, wenn es zu seinem Schutz erforderlich ist, ohne seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt zu verlieren. Das Recht zur Leistungsverweigerung bezieht sich jedoch nur auf den konkreten Arbeitsplatz, nicht auf das gesamte Arbeitsumfeld. Wird dem Mitarbeiter ein anderer, gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten, muss er die Arbeit wieder aufnehmen.

Besonders umstritten ist die Regelung des § 15 AGG. Danach können Arbeitgeber zur Zahlung von Schadenersatz und einer angemessenen Entschädigung für Nicht-

vermögensschäden verpflichtet werden, wenn sie die Diskriminierung zu vertreten haben.

Als materieller Schadenersatz kommen z.B. Kosten für erfolglose Bewerbungen oder für entgangene Vergütungsansprüche in Betracht, wenn ein Mitarbeiter z.B. wegen seines Geschlechts nicht befördert wird.

Entschädigungsansprüche können zum Ausgleich für nicht-materielle Schäden gefordert werden. Dabei ist insbesondere die Höhe der Forderungen bei einer Entschädigung fraglich. In den EU-Richtlinien heißt es dazu, dass Entschädigungszahlungen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein sollen. Was das konkret bedeutet, werden die Arbeitsgerichte zu klären haben, auf deren erste Urteile man gespannt sein darf.

8. Wer ist im Diskriminierungsfall nachweispflichtig?

Die Beweislastverteilung ist in § 22 AGG geregelt.

Hinweis:

Zunächst muss der *Mitarbeiter* den Vollbeweis führen, dass er ungünstiger als eine andere Person behandelt wurde. Er muss glaubhaft machen, dass diese Ungleichbehandlung auf einem nach § 1 AGG genannten unzulässigen Grund beruht.

Ist eine Diskriminierung jedoch wahrscheinlich, hat der *Arbeitgeber* sich zu entlasten: er muss beweisen, dass eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt ist und kein Verstoß gegen das AGG vorliegt.

Festzuhalten bleibt, dass die Anforderungen an die Darlegungspflicht des Mitarbeiters bezüglich der Ungleichbehandlung noch der Klärung der Arbeitsgerichte bedürfen.

Rechtsanwalt Dirk Lenzing, Münster

Konsequenzen einer fehlerhaften Sozialauswahl

Zusammenfassung von „Sozialauswahl – Die Änderung der BAG-Rechtsprechung zur fehlerhaften Anwendung eines Punktesystems“ von RA Dr. Henning-Alexander Seel, original erschienen in: MDR 2007, Heft 5, 249–251.

Der Autor erörtert die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung und die Folgen eines fehlerhaften Punktesystems bei der Sozialauswahl. Die Grundlage des Beitrags ist die Änderung der BAG-Rechtsprechung durch das Urteil vom 9.11.2006.

Laut Verfasser ist die Anwendung eines fehlerfreien Punktesystems, das die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Sozialauswahl im Sinne des § 1 Abs. 3 bis 5 KSchG erfüllt, Voraussetzung einer wirksamen betriebsbedingten Kündigung. Die Kriterien des Alters, der Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Unterhaltspflichten und einer möglichen Schwerbehinderung seien ausreichend zu berücksichtigen, wobei nur vergleichbare Arbeitnehmer des betroffenen Betriebs in die Auswahl einzubeziehen sind.

Um die Anforderungen zu erfüllen, sollte der Arbeitgeber ein Punkteschema erstellen, das die Kriterien in ein billiges Verhältnis zueinander setzt. Ab einer Betriebsgröße von 500 Arbeitnehmern könne der Betriebsrat aufgrund seines Initiativrechtes die Aufstellung einer Kündigungsrichtlinie im Sinne des § 95 Abs. 1 BetrVG fordern.

Wie der Autor weiter herausstellt, konnten sich nach bisheriger Rechtsprechung sämtliche Arbeitnehmer auf die nicht wirksam erfolgte Kündigung eines sozial stärkeren Arbeitnehmers berufen, was zur Unwirksamkeit sämtlicher betriebsbedingter Kündigungen führte. Diese Handhabung berücksichtigte jedoch nicht das Kausalitätserfordernis zwischen Sozialauswahl und erfolgter Kündigung.

Durch die Entscheidung des BAG vom 9.11.2006 (Az.: 2 AZR 812/05) sind laut Seel die Folgen eines fehlerhaften Punkteschemas insoweit verändert worden, als dass sich nun nur noch derjenige Arbeitnehmer erfolgreich auf die fehlerhafte Auswahl berufen kann, welchem bei zutreffender Berechnung nicht gekündigt worden wäre. Kann also der Arbeitgeber nachweisen, dass der Arbeitnehmer auch bei zutreffender Punktevergabe auf der Kündigungsliste stünde, bleibt die Kündigung wirksam. Die fehlerhafte Punkteermittlung sei in diesen Fällen nicht kausal für die Kündigung des Arbeitnehmers.

Der Autor empfiehlt grundsätzlich neben der Erstellung eines Punkteschemas die Vereinbarung einer Kündigungsrichtlinie mit dem Betriebsrat, die den Prüfungsumfang im Sinne des § 1 Abs. 4 KSchG auf grobe Fahrlässigkeit minimiere.

Bewertung:

Der Autor fasst die wesentlichen Punkte kurz und prägnant zusammen und bringt sie dem Leser gut strukturiert und nachvollziehbar näher. Deshalb handelt es sich bei dem aktuellen Beitrag um einen für den Praktiker ebenso wie für den arbeitsrechtlichen Einsteiger uneingeschränkt lesenswerten und interessanten Artikel.

Bedeutung des Bundesinformationsfreiheitsgesetzes für private Unternehmen

Zusammenfassung von „Chancen und Risiken des Bundesinformationsfreiheitsgesetzes – Eine „Gebrauchsanleitung“ für (private) Unternehmen“ von RA Dr. Christian Sellmann, LL.M. und Dr. Steffen Augsberg, original erschienen in: WM 12/2006, Heft 49, 2293–2301.

Die Verfasser untersuchen, inwieweit private Unternehmen den freien Zugang zu Informationen für eigene, auch kommerzielle Zwecke nutzen und wie sie andererseits wirkungsvoll die Preisgabe sensibler Daten gegenüber Dritten verhindern

können. Sie empfehlen den Unternehmen eine sorgfältige und behutsame Weitergabe von Informationen an die Verwaltung und heben die erhebliche wirtschaftliche Relevanz des freien Informationszugangs hervor. Angeregt wird die unternehmensinterne Einrichtung eines Informationsbeauftragten.

Zunächst erläutern die Verfasser, inwieweit private Unternehmen staatlich vorgehaltene Informationen für eigene, auch kommerzielle Zwecke nutzen können. Ausgangspunkt ist der freie, d.h. nicht an Voraussetzungen geknüpfte, Informationszugang nach § 1 Abs. 1 S. 1 IFG. Das IFG regelt den Zugang zu jeder amtlichen Zwecken dienenden Aufzeichnung. So sei z.B. der Informationszugang hinsichtlich fiskalischer Hilfsgeschäfte und privatwirtschaftlicher Erwerbstätigkeiten der Behörden nach Auffassung der Verfasser durch das IFG gewährleistet. Der Zugang zu Informationen zu laufenden Gesetzgebungsverfahren sei jedoch nicht möglich. Die Autoren gehen im Folgenden auf die Grenzen des gesetzlich geregelten Anspruchs ein. Anschließend informieren sie über die Verfahren der Geltendmachung und zu den entstehenden Kosten.

Bei den Verteidigungsmöglichkeiten der privaten Unternehmen hinsichtlich der Weitergabe von schützenswerten Informationen z.B. an konkurrierende Unternehmen unterscheiden die Verfasser den prozeduralen Schutz (§ 8 IFG) und die materielle Beschränkung durch den Ausnahmekatalog des IFG. Insbesondere wird auf den Schutz von Unternehmensgeheimnissen (§ 6 IFG), den Schutz von vertraulich erhobenen oder ermittelten Informationen (§ 3 Nr. 7 IFG), den Schutz gegenüber nachteiligen Auswirkungen auf Kontroll- und Aufsichtsaufgaben (§ 3 Nr. 1 lit. d IFG) und auf den Schutz bei laufenden Gerichtsverfahren (§ 3 Abs. 1 lit. g IFG) eingegangen.

Schließlich folgt die Darstellung der Rechtsschutzmöglichkeiten nach § 9 IFG

für den Antragsteller und für Dritte gegen sie betreffende Informationsfreigaben.

Bewertung:

Mit dem Beitrag geben die Verfasser den privaten Unternehmen eine ausgezeichnete Gebrauchsanleitung zum IFG an die Hand – er sollte zur Pflichtlektüre der Rechtsabteilungen gehören.

Auswirkungen des Jahressteuergesetzes 2007 auf Altersvorsorgeverträge

Zusammenfassung von „Änderungen für Altersvorsorgeverträge durch das Jahressteuergesetz 2007 – Fortbestehen eines grundlegenden Reformbedürfnisses bei sogenannten „Rürup-Verträgen““ von RA Dr. Bodo Hasse, LL.M., original erschienen in: VersR 2007, Heft 7, 277–288.

Der Beitrag beginnt mit einer allgemeinen Einführung in die verschiedenen Altersvorsorgeverträge. Im Anschluss daran werden die für diese Verträge wesentlichen Änderungen durch das Jahressteuergesetz 2007 dargestellt.

Im Folgenden setzt sich der Verfasser mit den Unterschieden zwischen den sog. „Riester-Verträgen“ und den sog. „Rürup-Verträgen“ auseinander. Als wesentlichen Unterschied stellt der Verfasser heraus, dass „Riester-Verträge“ der Schließung einer Versorgungslücke dienen, während die „Rürup-Verträge“ die Grundversorgung sicherstellen sollen. Ein „Rürup-Vertrag“ sei kein kapitalbildendes Versorgungsinstrument, sondern es gewähre wie auch die gesetzliche Rente nur Rentenansprüche. Durch das Jahressteuergesetz 2007 sei eine Reihe von Änderungen im Hinblick auf die steuerrechtliche Behandlung erfolgt. Wesentliche Änderung bei den „Rürup-Verträgen“ sei eine Erweiterung des Anbieterkreises auf die im Rahmen der „Riester-Verträge“ zulässigen Anbieter.

Der Autor sieht jedoch ein noch weitergehendes Reformbedürfnis im Hinblick auf die „Rürup-Verträge“. Es bestehe eine ver-

fassungsgesetzlich nicht zu rechtfertigende Benachteiligung Selbstständiger im Rahmen der „Rürup-Verträge“ gegenüber Arbeitnehmern mit „Riester-Verträgen“. Offensichtlich ungünstiger sei beispielsweise das rigide Vertragskonzept der „Rürup-Verträge“, welches erhebliche Nachteile gegenüber dem flexiblen Vertragskonzept bei den „Riester-Verträgen“ aufweise. Wesentliche Nachteile seien dabei u.a. ein eingeschränkter Anspruchsinhalt, eine umfassende Verfügungsbeschränkung, die Unvererbbarkeit der Vorsorgeansprüche sowie eine beschränkte Verwendungsmöglichkeit. Hier muss nach Auffassung des Autors Abhilfe geschaffen werden, indem flexible Vertragsstrukturen, die Gewährung einer Altersvorsorgezulage sowie eine Erweiterung der Verwendungsmöglichkeiten eingeführt werden.

Bewertung:

Der Beitrag enthält eine gute Darstellung der Grundsätze der „Riester-“ und „Rürup-Verträge“.

Massenentlassungen – ein Überblick zum aktuellen Stand

Zusammenfassung von „Massenentlassungen zwei Jahre nach „Junk“ – Eine Bestandsaufnahme“ von RA Dr. Mark Lembke, LL.M. und Dr. Jens-Wilhelm Oberwinter, LL.M., original erschienen in: NJW 2007, Heft 11, 721 – 729.

Das Urteil des EuGH in der Rechtssache Junk hat eine grundsätzliche Änderung im Recht der Massenentlassungen bewirkt. Das BAG hat sich mittlerweile der Rechtsprechung des EuGH angeschlossen und legt die Vorschriften des §§ 17 ff. KSchG den Vorgaben des EuGH entsprechend europarechtskonform aus. Der vorliegende Beitrag stellt die aktuelle Rechtslage dar, diskutiert noch offene Fragen und gibt praktische Handlungsanleitungen zum Umgang mit Massenentlassungen.

Nach einer kurzen Gegenüberstellung der früheren BAG-Rechtsprechung zu §§ 17 ff. KSchG einerseits (BAG, 24.10.1996, Az.: 2

AZR 895/95) und der geänderten Judikatur des BAG andererseits (BAG, 13.07.2006, Az.: 6 AZR 198/06 und BAG, 23.03.2006, Az.: 2 AZR 343/05) sowie der Entscheidung in der Rechtssache Junk (EuGH, 27.01.2005, Rs.: C 188/03) widmen sich die Autoren der Problematik der sog. Altfälle. Dabei gewähre das BAG für die Arbeitgeber Vertrauensschutz, zumindest bis zur Bekanntgabe der Junk-Entscheidung.

Im Hauptabschnitt erläutern die Autoren die rechtlichen Grundsätze, welche bei Ausspruch von Kündigungen nach dem 20.02.2005 und bei der Durchführung sonstiger Entlassungen nach der geänderten Auslegung der §§ 17 ff. KSchG im Einzelnen zu beachten sind. Sie stellen fest, dass unter Entlassung im Sinne des § 17 Abs. 1 KSchG die Kündigungserklärung des Arbeitgebers und nicht die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist zu verstehen sei. Zudem dürfe die Kündigung erst nach dem Ende des Konsultationsverfahrens mit den Arbeitnehmervertretern und nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung bei der BA ausgesprochen werden.

Ausführlich erörtert werden die Fragen im Zusammenhang mit dem Erreichen der Schwellenwerte im Sinne des § 17 Abs. 1 S. 1 KSchG. Abschließend thematisieren die Autoren die Rechtsfolgen von Verstößen gegen §§ 17 ff. KSchG. Für den Fall der Unterlassung einer Massenentlassungsanzeige vor der Kündigung kommen sie zu dem Ergebnis, dass das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst wird.

Bewertung:

Der Beitrag ist eine fundierte Darstellung zum Thema der rechtlichen Einschätzung von Massenentlassungen nach der „Junk“-Entscheidung des EuGH.



Andreas Jüttner

Kollektivrechtliche Auswirkungen der gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung im Betriebsverfassungsrecht

1. Auflage 2006, 293 Seiten
69,80 EUR
ISBN: 978-3-428-12015-4
Verlag Duncker & Humblot

Leiharbeitnehmer stehen als Arbeitskräfte nicht nur in einer Beziehung zu dem Betrieb, in dem sie tätig sind, sondern auch zu dem verleihenden Unternehmen. Diese Sonderstellung wirft viele Fragen rund um das Thema Betriebsverfassungsrecht auf. Inwieweit besitzt der Betriebsrat des entsendenden oder der des einsetzenden Betriebes Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte? Um über diese komplexen Fragestellungen einen Überblick zu gewinnen, tut ausführliche Information not. Hilfestellung gibt dabei die vorliegende, von dem Autor gut gegliederte juristische Untersuchung.

Zum Einstieg werden zunächst die Rechtsbeziehungen der gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung analysiert. Im Folgenden untersucht der Autor die Betriebszugehörigkeit der Leiharbeitnehmer und die Frage, ob diese in betriebsverfassungsrechtliche Schutzmechanismen einzubeziehen sind. Dabei nimmt die Festlegung der Betriebszugehörigkeit die Schlüsselstellung für die Beantwortung der Frage der Zuständigkeit der betrieblichen Arbeitnehmervertretung ein. Sehr informativ ist die sich anschließende detaillierte Abgrenzung der Betriebsratskompetenzen, die sich aus der aufgespaltenen Arbeitgeberstellung ergibt.

Anschließend werden die Auswirkungen der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern auf die Grundlagen der Betriebsratsarbeit beschrieben, z.B. zu den Fragen der Wahlberechtigung, der Wählbarkeit und der Betriebsratsgröße.

Der letzte Teil behandelt erschöpfend die verschiedenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte und berücksichtigt dabei z.B. auch Besonderheiten bei der Entsendung und ihrer Beendigung.

Insgesamt liefert das Buch eine sehr umfassende und ausführliche Analyse zu den Fragen der Mitbestimmung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung.



Marcus Schwarzbach

Betriebliche Bündnisse

1. Auflage 2007, 154 Seiten
34,90 EUR
ISBN: 978-3-8349-0237-5
Gabler Verlag

Mittlerweile stellt sich den Betriebsparteien immer häufiger die Aufgabe, betriebliche Bündnisse einzugehen, um den Standort zu sichern. Dazu sind vielfach Vereinbarungen von Härtefallklauseln, zur Senkung von Löhnen und Gehältern oder zur Neugestaltung der Arbeitszeit notwendig. Die Umsetzung und Ausgestaltung solcher Vereinbarungen setzt zum einen bestimmte rechtliche Kenntnisse, zum anderen aber auch ein gehöriges Maß an strategischem Denken voraus.

Der Autor will mit seinem Werk Personalverantwortliche und Führungskräfte im Verhandlungsprozess mit dem Betriebsrat unterstützen.

Dazu vermittelt er zunächst angenehm kurz die rechtlichen Grundkenntnisse. Anschließend wendet er sich der Gesprächsführung mit dem Betriebsrat und der Belegschaft zu. Man erfährt Wichtiges über das Rollenverständnis und die speziellen Informationsbedürfnisse und Problemstellungen bei der Betriebsratsarbeit. Beides ist für die Kommunikation mehr als hilfreich, wenn man den Betriebsrat für ein betriebliches Bündnis gewinnen will. Sehr schön sind dabei die vielen Fallbeispiele und Tipps zur Kommunikation.

Der Autor wirbt des Weiteren generell für eine offene Informationspolitik gegenüber dem Betriebsrat, denn nur so sind nach seiner Erfahrung Verhandlungen über Tariföffnungen erfolgreich durchzuführen.

Interessant ist auch das Kapitel zur Prüfung von Alternativen zur Tariföffnung. Diese Prüfung ist häufig eine wichtige Voraussetzung für die Einbeziehung der Mitarbeiter und des Betriebsrates in die Mitgestaltung eines Standortpaktes und sollte dem Prozess zum Abschluss eines solchen Paktes unbedingt vorgeschaltet sein.

Der letzte Teil behandelt die Umsetzung der Tariföffnung durch eine Betriebsvereinbarung. Der Praxisleitfaden wird auch dabei seinem Titel gerecht: es werden konkrete Hilfestellungen zu Formulierungen gegeben und eine Checkliste zum Überprüfen solcher Klauseln und Textpassagen geliefert.

Eine ausführliche Checkliste zur Vorgehensweise bei einem betrieblichen Bündnis rundet das Buch ab.

Insgesamt ist das Werk sicher hilfreich, wenn man Verhandlungen zu einem betrieblichen Bündnis vorzubereiten hat und sich mit den Chancen und Risiken dieser Vereinbarungsform auseinandersetzen möchte.

Familienplanung und Fehlzeiten

Frage: Wir haben erfahren, dass eine der vier Mitarbeiterinnen unseres Kleinunternehmens plant, eine künstliche Befruchtung durchführen zu lassen. Unseres Wissens wurden in der Vergangenheit bereits erfolglose Versuche unternommen, die jedes Mal mit Fehlzeiten verbunden waren. Da wir weitere erhebliche Fehlzeiten befürchten, die unser Kleinunternehmen schlecht verkraften kann, denken wir sehr ernsthaft über eine Kündigung der Mitarbeiterin nach. Wir fragen uns aber, ob diese Vorgehensweise zulässig wäre.

Antwort: Es ist das gute Recht einer Mitarbeiterin, sich ihren Kinderwunsch zu erfüllen. Eine Kündigung, die allein wegen befürchteter Fehlzeiten im Vorfeld oder während einer Schwangerschaft ausgesprochen wird, dürfte somit eine Mitarbeiterin wegen der zulässigen Ausübung ihrer Rechte benachteiligen. Damit läge ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gem. § 612a BGB vor. Diese Ansicht vertritt jedenfalls das Arbeitsgericht Detmold, das in einem ähnlich gelagerten Fall die Klage eines Arbeitgebers abwies.

Das Gericht ging weiterhin von einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Geschlechts i. S. des zwischenzeitlich weggefallenen § 611a BGB aus (ArbG Detmold 25.1.2007 – 3 Ca 1058/06). Die anstelle der früheren Regelung jetzt geltenden Vorschriften des AGG dürften kaum zu einer anderen Bewertung führen, auch wenn entsprechende Entscheidungen noch ausstehen.

Kündigung bei erheblichen Fehlzeiten

Frage: Das Stundenkonto eines Mitarbeiters weist seit Jahren erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten auf. Allein im letzten Jahr war er an mehr als einem Drittel aller Arbeitstage dienstunfähig. Derzeit nimmt er an einer längeren Rehabilitationsmaßnahme teil, die zu seiner Genesung und zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit beitragen soll. Dennoch fragen wir uns,

ob wir bei weiteren Erkrankungen eine Kündigung aussprechen können.

Antwort: Länger andauernde Erkrankungen können nach der Rechtsprechung des BAG dann eine Kündigung rechtfertigen, wenn aufgrund einer negativen Zukunftsprognose mit weiteren Zeiten der Arbeitsunfähigkeit zu rechnen ist. Zusätzlich müssen dadurch die betrieblichen Interessen erheblich beeinträchtigt werden und dem Arbeitgeber muss die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar sein (BAG, 29.4.1999 – 2 AZR 431/98). Entscheidend sind die genauen Umstände des Einzelfalls.

Besteht jedoch Anlass zu der Annahme, dass eine Rehabilitationsmaßnahme erfolgreich sein wird und sich der Gesundheitszustand des Mitarbeiters im Anschluss deutlich verbessern wird, muss der Arbeitgeber zunächst abwarten, ob und in welcher Weise weitere Fehlzeiten zu verzeichnen sind. Hierbei bleiben übliche Kurzerkrankungen, wie z.B. ein jahreszeitlicher grippaler Infekt, außer Betracht (LAG Berlin 25.1.2007 – 6 Sa 1245/06).

Mitbestimmung bei Ein-Euro-Jobbern

Frage: Wir beabsichtigen in unserem gemeinnützigen Unternehmen zukünftig eine Reihe von sog. Ein-Euro-Jobbern zu beschäftigen. Diese bleiben einem anderen Träger zugeordnet und werden daher von uns nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Dennoch verlangt der Betriebsrat unseres Unternehmens eine Beteiligung und droht mit rechtlichen Schritten. Könnten diese erfolgreich sein?

Antwort: Ob bei der Beschäftigung von sog. Ein-Euro-Jobbern ein Mitbestimmungsrecht besteht, ist umstritten. Da vordergründig ein Rechtsverhältnis zwischen dem Staat und einem Ein-Euro-Jobber besteht und allein durch die Beschäftigung in einem Betrieb im Rahmen der Förderung kein Arbeitsverhältnis zustande kommt, wird häufig die Ansicht vertreten, dass der Betriebsrat nicht zu beteiligen sei.



Ihre Fragen zu diesen und anderen Themen beantwortet Ihnen

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

Wenden Sie sich bitte per E-Mail an
office@ius-flash.de

Demgegenüber haben jedoch bereits einige Arbeitsgerichte entschieden, dass es auf diesen Umstand nicht ankommt. Entscheidend sei vielmehr die tatsächliche Eingliederung in den Betrieb.

So sei der Betriebsrat zumindest dann zu beteiligen, wenn der Arbeitgeber auswählen kann, wie viele und welche Hilfskräfte er in seinem Betrieb beschäftigen möchte. Zu berücksichtigen seien zudem die möglichen innerbetrieblichen Auswirkungen: Da die Beschäftigung von Ein-Euro-Jobbern zu einem Umbau betrieblicher Strukturen oder sogar zum Verlust regulärer Arbeitsplätze führen könne, habe der Betriebsrat in jedem Fall einen berechtigten Anspruch auf Beteiligung (ArbG Berlin 11.10.2007 – 20 BV 11287/06).

Die Wahrung der Interessen der gesamten Belegschaft durch den Betriebsrat betont auch das Arbeitsgericht Reutlingen in einer Entscheidung. Es bestehe ein Mitbestimmungsrecht auch deswegen, weil Ein-Euro-Jobber weisungsgebunden sind und in die betriebliche Arbeitsorganisation eingegliedert werden (ArbG Reutlingen 18.1.2007 – 2 BV 5 /06).

Vereinfachte Arbeitnehmerüberlassung sorgt für Boom bei der Zeitarbeit

Um voraussichtlich 20 Prozent wird die Zeitarbeit in diesem Jahr zulegen – nach einer Studie des Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen jedoch nicht wegen der besseren Konjunktur, sondern wegen des entschärften Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und den daraus resultierenden Niedriglöhnen.

Ende 2006 waren 600.000 Menschen über Zeitarbeit beschäftigt, doppelt so viele wie 2003. Nach Ansicht des IAQ wird dieser Zuwachs sich fortsetzen – und damit Niedriglöhne befördern. Der Einstiegsstundenlohn in der Zeitarbeit liegt bei nur etwa 7 EUR brutto, dabei sind noch Lohnabschläge von bis zu 9,5 % für die ersten Monate möglich. Damit unterbietet die Zeitarbeit die meisten „normalen“ Arbeitskräfte und macht die Einstellung eigenen Personals unattraktiv. Gleichzeitig besteht in Deutschland keine Befristung, wie lange Zeitarbeitskräfte in den Unternehmen eingesetzt werden können.

Zudem wird weiteres Sparpotenzial eröffnet, indem die Unternehmen und Kommunen eigene Zeitarbeitsunternehmen gründen – und damit die Zuschläge an die Zeitarbeitsunternehmen gespart werden können. Außerdem wird so mancher reguläre Arbeitsplatz in eine Zeitarbeitsbeschäftigung umgewandelt. Das Institut konstatiert, dass die Lockerung der Zeitarbeitsregulierungen „weit über das Ziel hinaus geschossen“ sein könnte.

Einzelheiten zu Ergebnissen und Konsequenzen der Untersuchung finden Sie unter <http://idw-online.de/pages/de/news201300>.

Je besser die Ausbildung, desto rentabler für das Unternehmen

In einer Studie des Instituts Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen wurden Kosten, Nutzen und Qualität der

Berufsausbildung untersucht. Danach ist das duale Ausbildungssystem die effektivste und rentabelste Bildungsform.

Diese Erkenntnis steht laut ITB „in Widerspruch zum ersten nationalen Berufsbildungsbericht 2006“, der die duale Berufsbildung als „teuerste Bildungsform in Deutschland“ bezeichnet hatte. Eine Berufsbildungsreform, die „auf die Anhebung der Ausbildungsqualität zielt“, würde nur Gewinner kennen, konstatiert ITB-Professor Felix Rauner. Es gebe „ein erhebliches Entwicklungspotenzial zur Anhebung von Qualität und Rentabilität der Berufsausbildung“.

Passend zum Bericht entwickelt das ITB aktuell ein Instrument, mit dessen Hilfe Betriebe ihre Ausbildung selbst bewerten können. In der Pilotphase wird dieses Online-Tool Bremer Unternehmen testweise zur Verfügung gestellt.

Der ITB-Forschungsbericht steht als PDF-Datei auf den ITB-Webseiten unter http://www.itb.uni-bremen.de/downloads/Publikationen/Forschungsberichte/FB_23.pdf zum Download zur Verfügung.

36 % der Europäer haben Angst um ihren Arbeitsplatz

Die Hauptsorge um den Arbeitsplatz sowie die Kosten ihrer Lebenshaltung (35 %) eint die Europäer – ungeachtet aller Altersgruppen. Zu diesem Ergebnis kommt die Eurobarometer-Umfrage von TNS Opinion,

bei der im Dezember 2006 knapp 26.800 Menschen in den 25 EU-Mitgliedsstaaten und den Beitrittsländern Bulgarien und Rumänien befragt wurden.

Weitere große Ängste bestehen aktuell gegenüber der Altersvorsorge (30 %), der Kriminalität (26 %), dem jeweiligen Gesundheitssystem (26 %) und der Terrorismusgefahr (25 %). Die Befragung bezog sich sowohl auf aktuelle Sorgen als auch auf vermutete zukünftige Schwierigkeiten. Die meisten Befragten sahen in den aktuellen Problemen auch die Sorgen der Zukunft. Dabei ließ sich ein Trend zu noch größeren Sorgen um den Arbeitsplatz, jedoch weniger Angst wegen der Lebenshaltungskosten feststellen. Steigen wird zudem die Sorge um die Umwelt: aktuell sehen nur 13 % der Europäer Umweltprobleme als gravierend an, dieser Anteil wird aber auf 24 % steigen – dieses Themenfeld ist besonders unter jüngeren Menschen verbreitet.

Bestimmte nationale Besonderheiten ermittelte die Studie etwa bei der Rente, die besonders ältere Menschen und die Deutschen beschäftigt, oder bei der Sorge um Arbeitsplätze für künftige Generationen, die in Griechenland Spitzenreiter ist.

Mehr über die Eurobarometer-Umfrage hat TNS Infratest im Internet unter http://www.tns-infratest.com/03_presse/presse_detail.asp?ID=513&message=Arbeitslosigkeit_und_Rentenabsicherung_sind_Hauptsorgen_der_Europäer_in_der_Zukunft veröffentlicht.

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.info,
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 (0,14 EUR/Min)



Update Report

Ausgabe
Mai 2007

PC-Personalpraxis

Sehr geehrte Damen und Herren,

heute erhalten Sie das aktuelle Update Ihrer **PC-Personalpraxis** mit dem **Rechtsstand 01.04.2007**.

Mit diesem Update verfügen Sie über zahlreiche neue und aktualisierte Fachbeiträge.

In den letzten Wochen stand die Diskussion um die Gesundheitsreform im Focus der medialen Berichterstattung. Welche Auswirkungen aber hat das größte Reformprojekt dieser Legislaturperiode auf Ihre Personalarbeit?

Mit dem GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz wurde die Regelung über die Versicherungsfreiheit rückwirkend zum 02.02.2007 neu geregelt. Arbeitnehmer sind danach erst dann versicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt und in drei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren überstiegen hat. Für die Feststellung, ob das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze in drei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren überstiegen hat, sind die in der Vergangenheit liegenden tatsächlichen Verhältnisse maßgebend. Lag das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt in drei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze, wird sowohl für das Ausscheiden aus der Versicherungspflicht zum Ende des dritten Kalenderjahres als auch für den Eintritt der Versicherungsfreiheit bei Aufnahme einer (neuen) Beschäftigung verlangt, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze - bzw. im Falle der Aufnahme einer (neuen) Beschäftigung die aktuell geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze - ebenfalls übersteigt.

Das klingt kompliziert? Dann helfen Ihnen die Ausführungen im Sozialversicherungslexikon sicher weiter. Dort werden die Einzelheiten, sofern jetzt schon bekannt, ausführlich erläutert.

Darüber hinaus bieten wir Ihnen zu diesem Update ein neues Kapitel in der PC-Personalpraxis. Das Thema Arbeitsschutz gewinnt in der Praxis immer mehr an Bedeutung. Grund genug, Ihnen die wichtigsten Vorschriften und Arbeitgeberpflichten vorzustellen.

Nicht zuletzt präsentieren wir Ihnen auch einen Ausblick auf die zu erwartende Unternehmensteuerreform.

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.

Mit freundlichen Grüßen aus Münster



Dirk Lenzing
Redaktion Human Resource

Impressum

Die PC-Personalpraxis wird herausgegeben von LexisNexis Deutschland GmbH

Redaktion Human Resources
Feldstiege 100
48161 Münster

Verantwortlicher Redakteur: Dirk Lenzing
E-Mail: Dirk.Lenzing@lexisnexis.de
Fax: 0 25 33 / 93 00 33 9
Kundenservice: Tel.: 0 18 05 / 53 97 99 (14 Cent/Min.)

© 2007 LexisNexis Deutschland GmbH

Alle Rechte vorbehalten. Abdruck, datentechnische Vervielfältigung (auch auszugsweise) oder Veränderung über den vertragsgemäßen Gebrauch hinaus bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Verlages.

PC-PERSONALPRAXIS / PERSONALBIBLIOTHEK

Arbeitsrechtslexikon

Zu diesem Update wurde das Arbeitsrechtslexikon umfangreich aktualisiert. Das Lexikon enthält um die 650 praxisnahen Stichwörter zu allen Fragen des Arbeitsrechts, von denen mehr als ein Drittel zu diesem Update überarbeitet wurde. Wie immer wurde auch die aktuellste Rechtsprechung der Arbeitsgerichte eingearbeitet.

Personalwesen

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

Arbeitsschutz

Aufgrund der umfangreichen und komplexen Materie haben wir den Themenbereich „Arbeitsschutz“ zu diesem Update aus dem Arbeitsrechtslexikon ausgegliedert. Stattdessen haben wir ein neues Kapitel aufgenommen, um Ihnen diesen immer wichtiger werdenden Themenkomplex sachgerecht präsentieren zu können.

Steuerlexikon

Eines der wichtigen steuerlichen Themen des Jahres 2007 ist die Verabschiedung der Unternehmensteuerreform, die im Wesentlichen ab 2008 in Kraft treten soll. Der Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ist für den Sommer 2007 vorgesehen. Um Ihnen schon jetzt einen Überblick über den derzeitigen Stand der geplanten Gesetzesänderungen zu geben, haben wir für Sie die Hintergründe der Reform und die vorgesehenen Regelungen zusammengefasst.

Sozialversicherungslexikon

Mit diesem Update hat das Sozialversicherungslexikon einen Umfang von 910 Fachbeiträgen erreicht. Neben der Aufnahme von 3 neuen Fachbeiträgen sind 344 Fachbeiträge überarbeitet worden.

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

In diesem Kapitel fassen wir die wichtigsten Vorgaben für Personalchefs und Arbeitgeber nach dem AGG zusammen.

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 215 derzeit gültigen allgemeinverbindlichen Tarifverträge, untergliedert nach Branchen.

Aktivprogramme

Die PC-Personalpraxis bietet Ihnen drei Aktivprogramme: Ein Lohnberechnungsprogramm zur Lohnberechnung Ihrer Mitarbeiter, einen Fristenrechner für Fristen zum Mutterschutz, zur Entgeltfortzahlung und für Fristen nach dem BGB sowie ein Lohnpfändungsprogramm, das die Berechnung der nicht pfändbaren Lohnbestandteile ermöglicht.

BAG-Entscheidungen im Volltext

In diesem Kapitel finden Sie mehr als 10.600 **BAG-Urteile im Volltext** – eine unverzichtbare Entscheidungshilfe für eine effektive Personalarbeit.

LAG-Entscheidungen im Volltext

In diesem Buch finden Sie eine übersichtliche Zusammenstellung von mehr 17.200 LAG-Urteilen im Volltext.

Gesetze

Über 1.000 Gesetze, Verordnungen und Richtlinien bilden die Grundlage für Ihre rechtssichere Personalarbeit.