

INFODIENST

PersonalPraxis24

Ihr Infodienst zur PersonalPraxis24.de

02/09



Liebe Leserin, lieber Leser,

In Krisenzeiten kommen viele Unternehmen nicht umhin, sich von Mitarbeitern zu trennen.

Welche Kommunikationsregeln es zu beachten gilt, um unter den Mitarbeitern Demotivation, Unsicherheit, innere Kündigung, erhöhten Krankenstand und das Abwandern von Leistungsträgern zu verhindern, erfahren Sie im nebenstehenden Artikel.

Unser Schwerpunkt-Artikel beschäftigt sich dieses Mal mit einem brisanten Urteil des BAG, in welchem das Gericht seine bisherige Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung verwarf.

Daneben finden Sie – wie gewohnt – einen Überblick interessanter Fachpresseartikel, Aktuelles aus der Rechtsprechung sowie Rezensionen neu erschienener Fachliteratur.

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht Ihnen

Joachim Hetscher

Dr. Joachim Hetscher,
Verlagsleiter Personal & Arbeitsrecht

Schadensbegrenzung durch Trennungskultur

Restrukturierungen, Kurzarbeit und Personalabbau: Derzeit ist darüber nicht nur in der Zeitung zu lesen; viele Arbeitgeber sind auch selbst davon betroffen. Sind Sie darauf vorbereitet, vielleicht sogar langjährig beschäftigten und sehr verdienstvollen Mitarbeitern kündigen zu müssen? Erfahrungsgemäß investieren Führungskräfte und Personalverantwortliche viel Zeit in die Einstellung neuer Mitarbeiter. Für notwendige Entlassungen tendiert dieser Aufwand jedoch gegen Null. Dadurch kommt es zu Managementfehlern mit oft gravierenden Folgen – nicht nur für die „freigesetzten“ Mitarbeiter, sondern auch für den, der die Trennungsbotschaft überbringt, für die verbleibenden Mitarbeiter, für das Betriebsklima, den Krankenstand, schlimmstenfalls sogar fürs Image des Unternehmens.

Offenheit von Anfang an notwendig

Stehen Umstrukturierungen an oder geht es dem Unternehmen schlecht, bleibt das der Belegschaft nicht verborgen. Wird hierüber nicht rasch und offen mit allen Beteiligten geredet, wabern Gerüchte über die Flure und es entsteht Unsicherheit. Motivation und Produktivität sinken, Dienst nach Vorschrift und innere Kündigung sind an der Tagesordnung. Gleichzeitig steigt häufig der Krankenstand. In Krisensituationen kann diese Kombination für ein angeschlagenes Unternehmen tödlich sein. Zu wenig oder verbrämende Kommunikation führt dazu, dass die Glaubwürdigkeit der Geschäftsführung sinkt. Also: Gehen Sie offensiv mit dem Problem um, reden Sie

in aller Offenheit z.B. auf einer Betriebsversammlung über den Zustand Ihres Unternehmens und über erforderliche Veränderungen, einschließlich eventuell notwendiger Kündigungen. Hier können die Beschäftigten Fragen stellen und ihre Sorgen artikulieren – Sie erhalten so auch ein Bild von der aktuellen Stimmung in Ihrem Unternehmen.

Trennungsgespräche gut vorbereiten

Trennungsgespräche gehören zu den heikelsten Aufgaben von Führungskräften, denn Sie müssen eine persönliche Hiobsbotschaft überbringen. Werden hierbei Fehler gemacht, waren alle Anstrengungen, die Sie in die Etablierung einer guten Unternehmenskultur gesteckt haben, umsonst. Bereiten Sie sich daher sorgfältig auf ein solches Gespräch vor. Das fängt mit der Beachtung aller formalen Regeln an: der rechtlichen Rahmenbedingungen und Fristen, der

Inhalt

Zur Sache	
Schadensbegrenzung durch Trennungskultur	1
Recht	3
Schwerpunkt	
BAG verwirft bisherige Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung	4
Fachpresse	6
Fachliteratur	7
Leserfragen	8
Service	9
Checkliste	11
Blickpunkt	12

Verträge und Zusatzvereinbarungen, die mit dem Mitarbeiter geschlossen wurden, der fristgerechten Benachrichtigung des Betriebsrats. Zur Vorbereitung gehört auch, dass Sie sich auf mögliche emotionale Reaktionen einstellen. Bei Ihrem Mitarbeiter löst die Kündigung einen Schock aus, der sich ganz unterschiedlich äußern kann: Der eine steht auf und geht, der andere fleht um eine letzte Chance, mancher bricht in Tränen aus oder wird handgreiflich. Wie können Sie dann angemessen reagieren? Gleichzeitig könnten sich Ihre eigenen Emotionen auf den Gesprächsverlauf auswirken.

Bereiten Sie deshalb gerade ein Trennungsgespräch gut vor, damit Sie das Gespräch sicher und souverän führen können. Hilfreich kann es sein, die ersten Sätze, in denen Sie die Kündigung aussprechen, aufzuschreiben. Stecken Sie auch den Gesprächsrahmen genau ab: Wer nimmt an dem Gespräch teil? (Die Regel: So wenige Personen wie möglich.) Wer leitet es? (Am besten der direkte Vorgesetzte, der den Mitarbeiter am besten kennt.) Wann findet das Gespräch statt? (Baldmöglichst nach der Entscheidung, tagsüber und auf keinen Fall freitags. Den Mitarbeiter mit dieser Hiobsbotschaft ins Wochenende zu schicken wäre fahrlässig.)

So überbringen Sie die Trennungsbotschaft

Auch wenn es schwerfällt: Reden Sie nicht um den heißen Brei herum – kommen Sie sofort zur Sache. Sagen Sie in den ersten Sätzen ganz klar, dass Sie den Mitarbeiter entlassen wollen. Teilen Sie die Entscheidung in der Ich-Form mit. Das signalisiert, dass daran nicht mehr zu rütteln ist und Sie die volle Verantwortung für diesen Schritt übernehmen. Klare Ansage und Konsequenz bedeuten jedoch nicht, dass Sie Ihre Anteilnahme verbergen müssen. Ihr Mitarbeiter sollte auch in diesem Moment Ihre Wertschätzung spüren. Meiden Sie Floskeln wie „Es wird schon wieder“. Schweigen Sie besser, wenn das Gespräch ins Stocken

gerät. Natürlich sollte der Mitarbeiter auch erfahren, warum es gerade ihn trifft. Vermeiden Sie unbedingt den Eindruck, er habe schlechte Arbeit geleistet. Die Begründung muss gut überlegt sein, weil sie folgenreich ist: Kann sie von dem Mitarbeiter akzeptiert werden oder verletzt sie sein Selbstwertgefühl? Ist sie rechtlich haltbar oder kann (erfolgreich) gegen die Entlassung geklagt werden? Alles Weitere wird in einem zweiten Gespräch geklärt. Zunächst sollte der Mitarbeiter Zeit haben, die neue Realität zu begreifen und mit seinen Gefühlen fertig zu werden.

Folge- und Auffanggespräche

Zwei bis drei Tagen später kann das Folgegespräch stattfinden, bei dem über die Konsequenzen der Kündigung geredet und die Formalien verhandelt werden, wie Austrittstermin, Umgang mit Resturlaub und Überstunden, Rückgabe von Firmeneigentum, Zahlung von ausstehendem Gehalt, Abfindungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Ideal wäre es, wenn Sie Ihren Mitarbeiter bei der Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven unterstützen könnten. Mitunter bieten sich Auffanggespräche mit externen Beratern an. Auf keinen Fall sollten Sie ihm jedoch falsche Hoffnungen machen oder Versprechen geben, die Sie nicht einhalten können.

Kommunikation mit allen Mitarbeitern

Sind die Kündigungen ausgesprochen, müssen die verbleibenden Mitarbeiter unverzüglich, offiziell und direkt informiert werden. Sie sollten die Hintergründe der Personalentscheidung erfahren und vor allem mitgeteilt bekommen, ob mit weiteren Entlassungen oder sonstigen Veränderungen zu rechnen ist. Natürlich muss hier auch erläutert werden, wie die Aufgaben bei weniger Personal neu zu verteilen und zu bewältigen sind. Auf diese Weise vermeiden Sie, dass Demotivation und Unsicherheit um sich greifen und Sie möglicherweise sogar bislang engagierte Beschäftigte durch innere oder faktische

Kündigung verlieren. Denn motivierte, leistungsfähige Mitarbeiter, ein gutes Betriebsklima und ein ebensolches Unternehmensimage brauchen Sie in Krisenzeiten, wenn Sie Ihr Unternehmen wieder auf sicheren Kurs manövrieren wollen.

Dr. Petra Gäbel

So kündigen Sie richtig – wenn es denn sein muss:

- Kommunizieren Sie offen und rasch:**
Eine **Betriebsversammlung** ist der richtige Ort, um über anstehende Veränderungen zu informieren. Wer gekündigt wird, muss es selbst zuerst erfahren.
- Bereiten Sie die Kündigung und das Trennungsgespräch gründlich vor.**
Halten Sie sich an die gesetzlichen Vorgaben, beziehen Sie Betriebsrat bzw. Personalvertretung ein. Informieren Sie sich genau über den zu kündigenden Mitarbeiter.
- Das **Trennungsgespräch** sollte der direkte Vorgesetzte führen. Die schlechte Botschaft muss sofort eindeutig mitgeteilt werden – kein Small Talk, keine Versprechungen, die nicht eingehalten werden können. Das Gespräch sollte nicht am Freitag stattfinden, sondern am besten zu Wochenanfang.
- Die **Kündigung** wird **in Schriftform** übergeben. Erst in einem **Folgegespräch**, zwei bis drei Tage nach dem Trennungsgespräch, werden die Modalitäten des Ausscheidens besprochen. Ideal wäre es, wenn dies mit einem **Auffanggespräch** über neue berufliche Perspektiven verbunden werden könnte.
- Gleichzeitig ist ein **Gespräch mit dem Team** erforderlich: über die Hintergründe der Kündigung, ob weitere Entlassungen vorgesehen sind, wie die Aufgaben neu verteilt und mit weniger Personal gelöst werden können.

Ziel Ihrer Kommunikation muss es sein, Demotivation, Unsicherheit, innere Kündigung, erhöhten Krankenstand und das Abwandern von Leistungsträgern zu verhindern.

Kündigung nach Mehrfach-Verstoß gegen betriebliches Rauchverbot ok

Unternehmen müssen mehrfache Verstöße eines Mitarbeiters gegen ein innerbetriebliches Rauchverbot nicht tatenlos hinnehmen. Einem kürzlich veröffentlichten Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln (LAG) zufolge ist eine fristgerechte Kündigung in derartigen Fällen selbst bei langjährig Beschäftigten zulässig.

Hintergrund ist der Fall eines Lagerarbeiters, der in einem Bereich beschäftigt war, in dem zum Brandschutz und aus Hygienegründen ein Rauchverbot galt. Nachdem der Mann dort im Frühjahr 2006 rauchend aufgefallen war und eine Abmahnung erhalten hatte, rauchte er wenige Wochen danach erneut dort. Daraufhin wurde ihm zunächst fristgerecht zu Ende März des Folgejahres gekündigt. Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat kam jedoch später eine Vereinbarung zustande, „dass wegen des Alters und der langen Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers die Kündigung zurückgenommen werden sollte, wenn dieser innerhalb der Kündigungsfrist nicht mehr gegen die Betriebsordnung verstoße“.

Nachdem der Mann anschließend die innerbetrieblichen Spielregeln eingehalten hatte, wurde das Arbeitsverhältnis entsprechend fortgesetzt. Einige Zeit später rauchte er jedoch noch einmal in dem entsprechenden Lebensmittellager, „worauf ihm erneut fristgerecht gekündigt wurde“. Gerichtliche Schritte gegen die Kündigung blieben erfolglos.

In ihrer Begründung verwarfen die Richter u.a. die Einwände des Mannes, seine Verstöße fielen kaum ins Gewicht, da der Arbeitgeber im Lebensmittellager auch einen mit Motor betriebenen Stapler einsetze, der „eine weit größere Konatamination darstelle“. Auch das Argument, die Lebensmittel seien zu meist eingeschweißt, vermochte nicht zu überzeugen: „Zum Einen kann sich

Rauch auch auf Kartons niederschlagen, sodass diese nach Rauch riechen, wenn sie ausgeliefert werden. Zum Anderen aber erscheint das Rauchverbot offensichtlich auch aus Brandschutzgründen gerechtfertigt.“

§ LAG Köln, Urteil vom
01.08.2008 – Az.: 4 Sa 590/08

ArbG Berlin verneint Tariffähigkeit der CGZP

Das Arbeitsgericht Berlin hat festgestellt, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) nicht tariffähig ist. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

Damit folgte das Arbeitsgericht dem Antrag einer Feststellungsklage, die von der Berliner Senatsverwaltung und der Gewerkschaft ver.di eingereicht worden war. Die Richter sprachen der CGZP die Tariffähigkeit deswegen ab, weil sie aufgrund mangelnder Organisationsfähigkeit nicht mächtig genug sei, eigenständig Tarifverträge gegenüber Arbeitgebern durchsetzen zu können.

Hintergrund der Streitigkeit ist der Abschluss zahlreicher Tarifverträge für Zeitarbeitnehmer durch die CGZP. Das Vergütungsniveau dieser Tarifverträge liegt deutlich unterhalb des Vergütungsniveaus der Stammkräfte in den jeweiligen Entleiherbetrieben.

Eine überregionale Bedeutung hat das Urteil, weil in den Verhandlungen über einen Mindestlohn für die Leiharbeitsbranche auch auf die Tarifverträge der CGZP Bezug genommen wird. Sollte das Landesarbeitsgericht Brandenburg-Berlin bestätigen, dass die CGZP nicht tariffähig ist, wäre diese Bezugnahme gegenstandslos.

§ ArbG Berlin, Beschluss vom
01.04.09 – Az.: 35 BV 17008/08

BAG: Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern zulässig

Hat der Arbeitgeber einen Tarifvertrag geschlossen, mit dem gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer besser gestellt werden, können nicht organisierte Arbeitnehmer diese Leistungen nicht verlangen. Der Grundsatz der Koalitionsfreiheit steht dem nicht entgegen.

Das entschied das Bundesarbeitsgericht am 18. März 2009. Das beklagte Unternehmen hatte mit der Gewerkschaft ver.di vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten einen Tarifvertrag geschlossen, der den Verzicht auf eine bisher übliche Sonderzahlung vorsah. Im Tarifvertrag war festgelegt, dass Gewerkschaftsmitglieder als Ausgleich eine Ersatzzahlung erhalten sollten. Die klagende Arbeitnehmerin war nicht Gewerkschaftsmitglied, in ihrem Arbeitsvertrag wurde aber auf die einschlägigen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung Bezug genommen. Daher verlangte sie, ebenfalls die Ersatzzahlung für die Sonderzahlung zu erhalten.

Das BAG verneinte den Anspruch. Mit der Verweisung auf die Tarifverträge sollte nur sichergestellt werden, dass deren Regeln im Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Sie bedeutet aber nicht, dass die - nicht organisierte - Klägerin umfassend wie ein Gewerkschaftsmitglied zu behandeln ist. Die Art der Regelung der Ersatzzahlung und ihre Höhe – 535 EUR – beschränken die Klägerin auch nicht in ihrem Recht, einer Gewerkschaft fernzubleiben.

§ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom
18. März 2009 – Az.: 4 AZR
64/08

BAG verwirft bisherige Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung: Ansprüche bleiben trotz langer Arbeitsunfähigkeit erhalten

Im Jahr 2007 kam Werkzeugmacher Guntram Berger nicht zur Arbeit. Denn aufgrund eines unverschuldeten Verkehrsunfalls war der 43-Jährige fast 13 Monate lang krank geschrieben. Guntram ist ein verdienter, langjähriger Mitarbeiter eines mittelständischen Maschinenbauunternehmens, der – wie man so sagt – ganz in seinem Job aufgeht. Insofern waren alle Beteiligten heilfroh, als der zweifache Familienvater nach erfolgreicher Genesung und Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement im März 2009 endlich wieder in der Werkstatt stand. An Urlaub dachte Guntram nicht, er war glücklich, endlich wieder anpacken zu können.

So glimpflich wie hier könnte es in Zukunft allerdings womöglich nicht überall ausgehen. Denn ein kürzlich ergangenes Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) stellt einen der wesentlichen arbeitsrechtlichen Grundsätze zum Thema Erholungsurlaub auf den Kopf. In seiner Entscheidung vom 24.03.2009 – 9 AZR 983/07 befand der Neunte Senat, dass die gesetzlichen Urlaubsansprüche eines Beschäftigten selbst dann nicht verfallen, wenn dieser während des kompletten Jahres arbeitsunfähig erkrankt gewesen ist.

Die möglichen finanziellen Folgen des Urteils...

Die mögliche Brisanz des Urteils liegt auf der Hand: Ein Mitarbeiter fällt über einen längeren Zeitraum hinweg aus, zusätzliche Kosten für Recruitment, Einarbeitung sowie Vergütung einer Ersatzarbeitskraft entstehen. Anschließend kehrt der Beschäftigte zurück und kann neben seinem Urlaub für das laufende Jahr auch noch die Ansprüche für die Ausfallzeit geltend machen, was weitere Kosten produziert.

Nach gängiger BAG-Rechtsprechung konnte bislang nur derjenige Erholungsurlaub beanspruchen, der in der Lage war, diesen auch tatsächlich anzutreten. Wer also langfristig arbeitsunfähig

ausfiel, verlor unter Umständen diese Ansprüche, weil er nicht in der Verfassung gewesen wäre, wirklich Urlaub zu machen. Zudem galt, dass Ansprüche auf Resturlaub spätestens mit dem 31. März des Folgejahres erlöschen, sofern in einem Tarifvertrag oder einer Einzelvereinbarung mit dem Arbeitnehmer nichts anderes vereinbart wurde. Auch die Spielräume bei der Urlaubsabgeltung wurden so faktisch begrenzt, also dem etwaigen Auszahlen(-lassen) von Restansprüchen bei Auslaufen oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Erfurter Richter haben dieses Prinzip in ihrer Entscheidung für den gesetzlichen Mindesturlaub nun mit Verweis auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes zumindest in Teilen aufgehoben (EuGH, 20.01.2009 – C-350/06). Der EuGH-Entscheidung selbst war seinerzeit u.a. auf Anfrage des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (LAG) entstanden. Dieses hatte in Luxemburg klären lassen, ob die bisherige Rechtsprechung, wonach in vergleichbaren Fällen Ansprüche auf Urlaub und eine mögliche finanzielle Abgeltung verfallen können, tatsächlich mit dem Europäischen Recht vereinbar ist. Nachdem dies verneint worden war, hatte das LAG Anfang Februar 2009 in einem anderen Fall (Az.: 12 Sa 486/06) zugunsten eines Außendienstmitarbeiters im öffentlichen Dienst entschieden.

Zur Begründung hieß es seinerzeit, dass Urlaub „nicht nur für Zeiten erworben wird, in denen der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt hat, sondern auch für Zeiten, in denen er ordnungsgemäß krankgeschrieben war“. Zudem könnten Urlaubsansprüche nicht ohne Weiteres verfallen, sondern müssten „vom Arbeitgeber zu späterer Zeit“ gewährt werden, wenn der Mitarbeiter faktisch keine Chance gehabt hatte, freie Tage zu nehmen. Dieses gelte ebenso, wenn ein Arbeitnehmer zum Ende seines Arbeitsverhältnisses hin noch offene Urlaubstage habe, „und zwar auch dann, wenn er während des gesamten Urlaubsjahres und darüber hinaus krankgeschrieben war bzw. weiterhin krankgeschrieben ist“. Danach müssen unfreiwillig angesparte Urlaubsansprüche ggf. ausgezahlt werden.

Ein solches Szenario ist beispielsweise denkbar, wenn ein Beschäftigter mit einem befristeten Vertrag lange Zeit erkrankt ist und währenddessen stets ordnungsgemäß Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen beibringt. Eine vergleichbare Konstellation bot sich im aktuellen Streitfall vor dem BAG: Hier hatte eine Erzieherin Anfang Juni 2006 einen Schlaganfall erlitten und war über das Ende ihres Arbeitsverhältnisses hinaus bis August 2007 durchgängig arbeitsunfähig gewesen. Auch ihr müssten, so die Richter, die verbliebenen, nicht genommenen Urlaubstage ausgezahlt werden.

Nachdem Experten seit Bekanntwerden des EuGH-Urteils darüber gestritten haben, ob dieses auch für private Arbeitgeber bindend wirke, hat das BAG dies nunmehr eindeutig bejaht: § 7 Abs. 3 und 4 des Bundesurlaubsgesetz sei auch „im Verhältnis zu privaten Arbeitgebern nach den Vorgaben des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie [der EU] gemeinschaftsrechtskonform fortzubilden“. Daher bleiben die Ansprüche von langzeiterkrankten Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft ebenfalls erhalten.

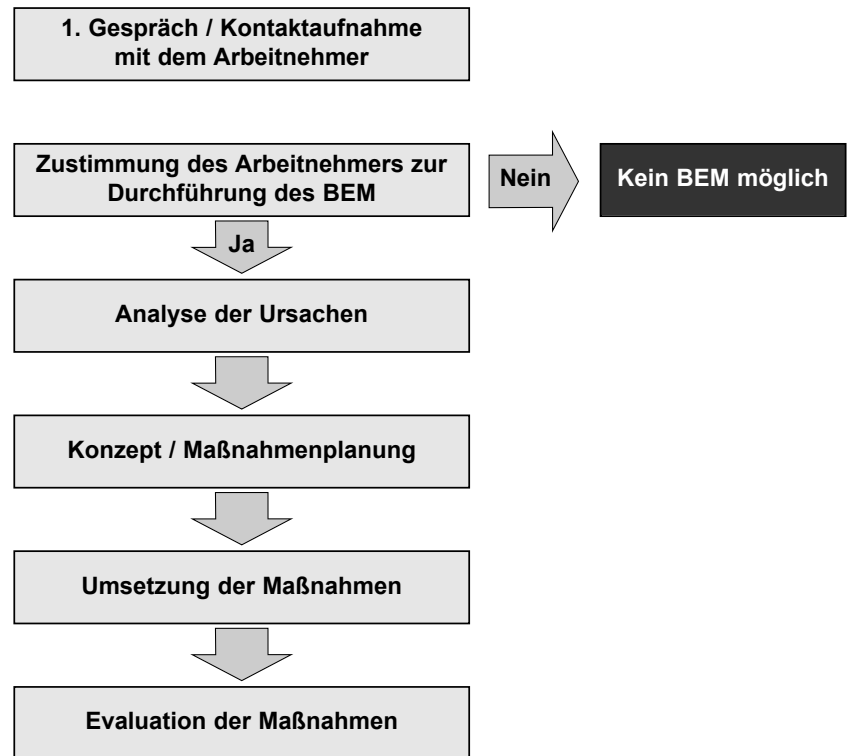
„Deadline“ dafür ist der 02.08.2006. Denn, so die obersten Arbeitsrechtler der Republik weiter, spätestens seit Bekanntwerden des Vorabentscheidungsersuchens des LAG Düsseldorf an den EuGH gebe es „kein schützenswertes Vertrauen in den Fortbestand der bisherigen Senatsrechtsprechung“ mehr. Gesetzlichen Urlaubsansprüchen, „die zu diesem Zeitpunkt noch nicht verfallen waren, steht trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit kein Erfüllungshindernis entgegen“.

...sind ebenso zu beachten wie die menschlichen

Neben den materiellen Folgen ist der Richterspruch jedoch auch geeignet, Personalabteilungen in eine menschliche Bredouille zu bringen: Denn Experten befürchten, dass in bestimmten Bereichen der Druck auf die HR-Verantwortlichen steigen könnte, langfristig erkrankten Mitarbeitern tendenziell eher oder ggf. sogar vorsorglich zu kündigen.

Zwar sind die Hürden für eine personenbedingte Kündigung wegen Krankheit als Ultima Ratio hoch und u.a. an den Nachweis einer negativen Gesundheitsprognose sowie einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen gekoppelt. Doch gerade angesichts der Wirtschafts- und Finanzkrise ist nicht auszuschließen, dass die Neigung mancherorts steigen könnte, sich von langzeiterkrankten Mitarbeitern eher zu trennen, um mögliche finanzielle Belastungen für den Betrieb zu verringern und mit etwaigen Abfindungszahlungen „besser“ wegzukommen. Die scheinbar arbeitnehmerfreundlichen Entscheidungen von EuGH, BAG und LAG könnten so letztlich konträre Effekte haben.

Wiedereingliederungsmanagement - Ablauf



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Ansätze für einen möglichen Ausgleich zwischen den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei Langzeiterkrankungen bietet ein Instrument, das der Gesetzgeber im SGB IX verankert hat: Das sog. Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Dabei handelt es sich um eine – in der Praxis nicht immer beachtete – Verpflichtung des Arbeitgebers im Rahmen der Gesundheitsvorsorge für die Mitarbeiter. Diese besteht unabhängig von der Unternehmensgröße. Konkret ist vorgesehen, dass Mitarbeitern, die im Verlauf der vergangenen zwölf Monate mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtert werden soll. Auch eine stufenweise Wiedereingliederung ist denkbar.

Sinnvoll eingesetzt bietet ein BEM allen Beteiligten Vorteile: Der Arbeitgeber kann die zu erwartenden Ausfallzeiten des Mitarbeiters verringern und den entsprechenden Produktivitätsverlust be-

grenzen. Gleichzeitig steigt tendenziell die Motivation des Beschäftigten, während die Angst vor Arbeitsplatzverlust sinkt – davon profitiert das gesamte Arbeitsklima. Insoweit ist ein BEM auch ein Stück praktiziertes Retention Management.

Frank Strankmann, Münster

Der Autor beschäftigt sich als Fachjournalist insbesondere mit den Themen Unternehmensführung, Arbeitsrecht und Mitbestimmung.

Ist ein Internetzugang für den Betriebsrat regelmäßig erforderlich?

Zusammenfassung von „Anmerkung zum Beschluss des LAG Berlin-Brandenburg vom 09.07.2008, Az.: 17 TaBV 607/08 (Internetzugang für Betriebsrat)“ von Dr. Kaspar Krolop, original erschienen in: NJ 2009, 572 - 574.

Die Frage, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Betriebsrat einen Internetzugang zur Verfügung zu stellen, wird in Literatur und Rechtsprechung kontrovers diskutiert. Der vorliegende Beitrag enthält eine Anmerkung zum Beschluss des LAG Berlin-Brandenburg, in welchem das Gericht den Internetzugang als „regelmäßig erforderlich“ angesehen hat.

Der Zugang zum Internet, so das LAG, sei nur dann ausnahmsweise nicht erforderlich, wenn berechnete Interessen des Arbeitgebers eine andere Beurteilung rechtfertigten. Welche konkreten Aufgaben der Betriebsrat wahrnimmt, sei dabei ohne Belang. Der Autor weist darauf hin, dass das LAG vom Beschluss des BAG vom 23.08.2006 (NZA 2007, 337) in entscheidungserheblicher Weise abweiche. Er äußert Zweifel, ob sich das BAG von der Argumentation des LAG, wonach das Internet für die Betriebsrats-tätigkeit generell erforderlich sei, überzeugen lasse. Nach Ansicht des BAG müsse der Arbeitgeber dem Betriebsrat lediglich die Mittel zur Verfügung stellen, die erforderlich sind, um eine Betriebsrats-tätigkeit mittlerer Art und Güte zu garantieren. Das Gesetz gewähre in § 40 Abs. 2 BetrVG keinen Anspruch auf sämtliche nützliche oder förderliche Informations- und Kommunikationsmittel, sondern nur einen Anspruch auf erforderliche Mittel.

Der Autor will allgemein danach differenzieren, ob im Betrieb ein Intranetzgang besteht oder nicht. Bestehe kein Intranetzgang, dann sei zumindest bei einer großen Belegschaft schon wegen der Kommunikationsfunktion des In-

ternets eine zwingende Anforderlichkeit häufig gegeben. Bestehe hingegen ein Intranetzgang, dann sei das Internet nur bzgl. der Möglichkeit des Bezugs tagesaktueller Informationen von eigenständiger Bedeutung. Die Antwort auf die grundsätzliche Rechtsfrage will der Autor auch davon abhängig machen, ob für den Arbeitgeber dadurch nennenswerte Zusatzkosten entstehen. Darüber hinaus will er prüfen, ob sich die Verweigerung des Internetzugangs als willkürliche Verhinderung der Verbesserung der Tätigkeit des Betriebsrats darstellt.

Bewertung:

Der Beitrag informiert gut hinsichtlich der neueren Rechtsprechungsentwicklungen bzgl. der streitigen Rechtsfrage. Praktiker sollten aber berücksichtigen, dass der LAG-Beschluss von der Linie des BAG abweicht.

Möglichkeiten zur Reduzierung der Arbeitszeit in Krisenzeiten

Zusammenfassung von „In der Krise: Arbeitsrechtliche Möglichkeiten zur Verringerung des Volumens der Arbeitszeit“ von Dr. Wolfgang Kleinebrink, original erschienen in: DB 2009 Heft 7, 342 - 346.

Der Autor beschreibt in seinem Aufsatz diverse Möglichkeiten für einen Arbeitgeber, um in Krisenzeiten die Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter zu reduzieren. Er geht insbesondere auf tarifvertragliche Möglichkeiten, Kurzarbeit, Masseänderungsvereinbarungen und Massekündigungen ein.

Der Verfasser weist darauf hin, dass der Arbeitgeber grundsätzlich das Wirtschaftsrisiko trägt und er daher geeignete Maßnahmen ergreifen muss, wenn der Auftragsbestand sich verringert. Insoweit komme die Reduzierung des Arbeitszeitvolumens in Betracht.

Als ein wesentliches Mittel zur Erreichung dieses Ziels benennt der Autor tarifvertragliche Öffnungsklauseln, die viele Tarifverträge vorsehen. Allerdings müsse der Arbeitgeber vorab prüfen, welche Anforderungen hier zu beachten sind und ob eventuell Zustimmungs- oder Genehmigungsvorbehalte vorhanden sind. Weiterhin erwähnt der Verfasser den Weg über einen Sanierungstarifvertrag.

Als weitere Variante zur Verringerung der Arbeitszeit stellt der Autor die Einführung von Kurzarbeit vor. Hierdurch werde die Entgelt- und die Arbeitspflicht teilweise ruhend gestellt und die Bundesagentur fördere ein solches Vorgehen über das Kurzarbeitergeld. Bevor der Arbeitgeber sich aber für einen Antrag auf Kurzarbeit entscheide, müsse er prüfen, ob dieser überhaupt sinnvoll ist, denn er werde weiterhin mit den Sozialversicherungsbeiträgen für die Arbeitnehmer belastet. Außerdem stehe den Arbeitnehmern der volle Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Finanzielle Belastungen könnten zudem dadurch entstehen, wenn Feiertage in die Kurzarbeitsphase fallen. Des Weiteren betont der Verfasser, dass die Einführung der Kurzarbeit eine rechtliche Grundlage haben muss, die entweder in einer kollektivrechtlichen Regelung oder in einer einzelvertraglichen Vereinbarung bestehen kann. Ansonsten seien die Voraussetzungen der Kurzarbeit in den §§ 169 ff. SGB III geregelt und verlangen einen erheblichen Ausfall sowie die Erfüllung von betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen. Der Autor geht zudem auf das Verhältnis zwischen Kurzarbeit und einer betriebsbedingten Kündigung ein. Weiterhin beschreibt der Verfasser das Vorgehen über Masseänderungsvereinbarungen und Massekündigungen.

Bewertung:

Der Aufsatz ist ausführlich und stellt die verschiedenen Alternativen verständlich und übersichtlich dar. Er kann damit als Entscheidungshilfe in geeigneten Fällen dienen.



Michael Kossens

Pflegezeitgesetz – Basiskommentar

1. Auflage 2009, 128 Seiten
19,90 EUR
ISBN: 978-3-7663-3898-3
Bund-Verlag

Im Sommer 2008 ist das Pflegezeitgesetz mit dem Ziel in Kraft getreten, Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiärer Pflege durch Freistellungsansprüche zu verbessern.

Damit hat der Gesetzgeber einen weiteren von mittlerweile 4 Ansprüchen der Arbeitnehmer auf Teilzeitarbeit geschaffen – im Teilzeitarbeitengesetz, SGB IX, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Pflegezeitgesetz. Doch damit nicht genug, die Ansprüche sind nicht nur an unterschiedlichen Stellen, sondern auch mit jeweils unterschiedlichen Tatbestandsvoraussetzungen, Rechtsfolgen und Verfahrensschritten normiert.

Der Autor hat die vorliegende Erstkommentierung des Pflegezeitgesetzes daher so angelegt, dass möglichst viele Fallvarianten abgedeckt und Parallelen zur Elternzeit aufgezeigt, aber auch Unterschiede deutlich gemacht werden. Zugleich berücksichtigt der Autor die sozialversicherungsrechtlichen Folgen in der Freistellungsphase und geht intensiv auf die Mitwirkungsmöglichkeiten der Betriebsräte ein.



Christoph Burgmer, Stefan Richter

Die Betriebsänderung im Arbeitsrechts

1. Auflage 2008, 160 Seiten
17,20 EUR
ISBN: 978-3-415-04171-4
Richard Boorberg Verlag

Betriebsänderung ist jede Änderung der Betriebsorganisation, die den Zweck des Betriebs, die Struktur, die Tätigkeitsbereiche, die Arbeitsweise und Fertigungsverfahren, den Standort, den Produktions- und Beschäftigungsumfang (in erheblichem Maße) oder den Zusammenschluss mit einem anderen Betrieb betrifft.

Da von diesen Änderungen vor allem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens betroffen sind, sieht das Betriebsverfassungsrecht Beteiligungsrechte des Betriebsrats vor. Dadurch kann der Betriebsrat im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten die Veränderungen innerhalb des Betriebs begleiten und mit verschiedenen Mitteln gestalten.

Das vorliegende Buch bietet zunächst einen Überblick über die Rechtslage bei Betriebsänderungen, geht dann auf die verschiedenen Gestaltungsmittel und -rechte ein und erläutert deren Reichweite. Im Anhang finden sich außerdem mehrere Muster als Praxisbeispiel für einen Interessenausgleich und Sozialplan.



Britta Laws, Armando Koziner, Marianne Waldenmaier

Mitarbeiter ins Ausland entsenden

1. Auflage 2008, 285 Seiten
39,90 EUR
ISBN: 978-3-8349-0132-3
Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler

Um Auslandseinsätze richtig vorbereiten und begleiten zu können, ist es notwendig ständig mit den neuesten entsendungsspezifischen Regelwerken in Deutschland und anderen Ländern vertraut zu sein.

Hier setzt das vorliegende Buch an: Zunächst wird auf die Vergütung sowie die Grundsätze und Methodik des Vergütungsansatzes eingegangen, gefolgt von ausführlichen Erläuterungen der arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Regelungen. Checklisten, zahlreiche Beispiele und Lösungsvarianten erhöhen dabei die Praxistauglichkeit dieses Buches.

Daher kann festgestellt werden, dass dem Anspruch des Autorenteam, eine Handlungsanleitung für internationale Personaleinsätze anzubieten, vollends genüge getan wird.

Das Werk kann sowohl Entsendungseinsteigern als auch erfahrenen Personalern empfohlen werden.

Welche Folgen hat die Beleidigung eines Vorgesetzten?

Frage: Ein Mitarbeiter unseres Hauses musste von seinem Vorgesetzten aus gegebenen Anlass mehrfach daran erinnert werden, seine Zigarettenpausen nicht übermäßig lang auszudehnen und stattdessen seine Arbeit unverzüglich aufzunehmen. Infolge dieser Aufforderung kam es zu einem heftigen Wortgefecht, in dessen Verlauf sich der Vorgesetzte einige Unfeinheiten und sogar einen beleidigenden Kraftausdruck sagen lassen musste.

Wir sind in keinem Fall gewillt, einen solchen Ton oder ein solches Verhalten hinzunehmen und haben den Betriebsrat deshalb um Zustimmung zur Kündigung des Mitarbeiters gebeten. Diese wird jedoch erstaunlicherweise verweigert. Zur Begründung heißt es, die Beleidigung sei nicht schwer wiegend genug. Könnte der ohne Zustimmung des Betriebsrats gekündigte Mitarbeiter in einem Kündigungsrechtsstreit Erfolg haben?

Antwort: Ob nach einer Beleidigung eine Kündigung gerechtfertigt ist oder eine Abmahnung als Sanktion ausreicht, ist eine Frage des Einzelfalls unter Berücksichtigung aller Umstände, die pauschal nicht beantwortet werden kann.

Eine grobe Beleidigung des Arbeitgebers oder seines Vertreters kann ein Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten sein und eine Kündigung rechtfertigen (BAG 10.10.2002 – 2 AZR 418/01). Da es durchaus Branchen gibt, in denen ein rauer Umgangston herrscht, kommt es vor allem drauf an, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist (BAG 06.11.2003 – 2 AZR 177/02).

Zumindest wenn der Mitarbeiter nach einem heftigen Streit der Aufforderung seines Vorgesetzten nachkommt, wird dessen Autorität nicht zwangsläufig nachhaltig untergraben. Wenn sich die Streitenden dazu im Anschluss ausgesprochen

haben, wird vor einer Kündigung erst eine Abmahnung auszusprechen sein (BAG 10.12.2008 – 12 Sa 1190/08). Entscheidend ist immer, wie nachhaltig der Betriebsfrieden oder die betriebliche Ordnung letztlich gestört wurde.

Wann besteht eine Zahlungspflicht für Überstunden?

Frage: In unserem Betrieb gilt eine 40 Stunden Woche. Überstunden fallen regelmäßig an und werden nach den Vorgaben einer Betriebsvereinbarung vergütet.

Ein Mitarbeiter legte uns nun eine Auflistung von über 200 Überstunden vor und verlangt deren Auszahlung. Während für uns die hohe Stundenzahl nicht erklärbar ist, behauptet der Mitarbeiter, die Stunden seien aufgrund seiner hohen Arbeitsbelastung angefallen. Müssen wir die Überstunden bezahlen?

Antwort: Grundsätzlich muss ein Arbeitgeber die erbrachte Arbeitsleistung seiner Mitarbeiter vergüten. Ein Anspruch auf Überstundenvergütung besteht jedoch nur, wenn die Überstunden vom Arbeitgeber entweder angeordnet oder geduldet wurden. Zumindest jedoch müssen die Überstunden zur Erledigung der zugewiesenen Arbeit erforderlich gewesen sein. In Betriebsvereinbarungen können weitere Details festgelegt werden.

Die Beweislast für einen Vergütungsanspruch trifft grundsätzlich den Mitarbeiter, der seine Überstunden abrechnet. Dazu muss der Mitarbeiter genau belegen können, wann und weshalb die Überstunden angefallen sind und erforderlich waren. Ein pauschaler Hinweis auf eine hohe Arbeitsbelastung oder auf die betriebliche Stellung reicht

dazu nicht aus (LAG Rheinland Pfalz 10.10.2008 – 6 Sa390/08).

Es wird also vor allem davon abhängen, wie der Mitarbeiter seinen Auszahlungswunsch begründet.

Wer trägt Kinderbetreuungskosten?

Frage: Ein weibliches freigestelltes Mitglied unseres Betriebsrats, das auch dem Gesamtbetriebsrat angehört, stellt uns für die Zeit einer auswärtigen Gesamtbetriebsratssitzung die Kosten einer Tagesmutter in Rechnung. Wir sind jedoch der Auffassung, dass Kosten der privaten Lebensführung nicht erstattungsfähig sind. Uns werden nun rechtliche Schritte angedroht. Können diese Aussicht auf Erfolg haben?

Antwort: Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen, die einem Mitarbeiter durch seine Betriebsratsarbeit entstehen. Übernahmefähig sind aber nur solche Kosten, die für eine sachgerechte Interessenwahrnehmung auch erforderlich sind. Ob dazu auch die finanziellen Aufwendungen einer Kinderbetreuung zählen, ist umstritten.

Voraussetzung wäre aber in jedem Fall, dass die Kinder noch in einem Alter sind, das eine Betreuung erforderlich macht. Dazu verweist die Rechtsprechung auf § 6 Abs. 4 b) ArbZG. Dort wird besonderer Betreuungsbedarf bis zur Altersgrenze von 12 Jahren angenommen.

Ausgeschlossen ist ein Anspruch auf Kostenübernahme in jedem Fall dann, wenn eine anderweitige Betreuung, z.B. durch Familienangehörige, möglich ist (LAG Nürnberg 17.11.2008 – 5 TaBV 79/07).



Ihre Fragen zu diesen und anderen Themen beantwortet Ihnen

Dirk Lenzing, RA – Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht
Rechtsanwälte Frönd, Nieß, Lenzing, Leiers
(Münster)

Wenden Sie sich an: office@ius-flash.de

Betriebe ohne Betriebsräte: Gemeinsamkeiten und Unterschiede aus soziologischer Sicht

Die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet hierzulande in einem Unternehmen ohne betriebliche Mitbestimmung. Die Auswirkungen davon sind, abhängig von der Art des Betriebes, unterschiedlich. Dieses Fazit ziehen Soziologen der Technischen Universität München, die die Umgangsstrukturen von Management und Mitarbeitern in unterschiedlichen Betriebstypen erforscht haben.

Ein gemeinsames Kennzeichen haben nach dieser Untersuchung alle Unternehmen, die keine Betriebsräte haben: In ihnen werden „Konflikte systematisch individualisiert“, so der Soziologe Dr. Stefan Lücking, der die Studie in den WSI-Mitteilungen vorstellt.

Die Betriebe werden nach dieser Studie in folgende vier Typen unterteilt:

- prekäre Dienstleistung,
- patriarchalische Familienunternehmen,
- New Economy sowie
- hochspezialisierte Industrie.

Der Typ „Prekäre Dienstleistung“ zeichnete sich durch kleinbetriebliche Sozialstrukturen - auch wenn das arbeitgebende Unternehmen groß sein könne - mit vielen Teilzeitkräften aus. In dieser Art von Betrieb werde „mit legalen wie illegalen Mitteln“ versucht, das Bilden von Betriebsräten zu verhindern.

In dem Typ „Patriarchalisches Familienunternehmen“ würde es einem „Tabubruch“ entsprechen, einen Betriebsrat zu gründen. Nur in Ausnahmefällen würde es dazu kommen.

In Unternehmen des Typs „New Economy“ ergäbe sich bereits aus der Struktur der Beschäftigten, die stark auf die eigene Arbeit fixiert seien, nur eine geringe Bereitschaft zu Gremienarbeit. Doch die

Wissensarbeiter in diesen Unternehmen besäßen das Selbstbewusstsein, ihre Rechte, etwa das Gründen eines Betriebsrates, durchzusetzen, falls es ihnen sinnvoll erscheint.

Die Unternehmen des Typs „Hochspezialisierte Industrie“ werden als Sonderfall gesehen: Hier agierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer so, „als ob es bereits einen Betriebsrat gebe“.

@ Mehr über die Studie, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert worden ist, steht auf Mausclick zum Lesen in den WSI-Mitteilungen 2/2009 bereit (http://www.boeckler.de/32014_94341.html).

Jetzt in deutscher Sprache: Test erfasst die Emotionale Intelligenz

Die Emotionale Intelligenz, die mit darüber entscheidet, wie teamfähig, wie konfliktfähig oder wie serviceorientiert Mitarbeiter sind, kann erfasst und gemessen werden: Ein entsprechender Test liegt nun auf Deutsch vor und steht für die Pilotphase als Online-Version kostenfrei im Internet zum Bearbeiten bereit.

Die deutsche Version des Mayer-Salovey-Caruso-Emotional-Intelligence-Test (MSCEIT) wird von Psychologen der Technischen Universität Chemnitz und der Universität Heidelberg herausgegeben, die den Test übersetzt, adaptiert und bereits überprüft haben.

Professorin Dr. Astrid Schütz von der TU Chemnitz macht deutlich, dass der MSCEIT „der weltweit am häufigsten eingesetzte Test zur Erfassung von Emotionaler Intelligenz ist“.

Der Test basiert auf einem Vier-Phasenmodell und erfasst

- das Wahrnehmen von Emotionen,
- das Nutzen von Emotionen bei kognitiven Anforderungen,

- das Wissen um Emotionen und
- das Emotionsmanagement.

Wer wissen will, wie es um die eigene Emotionale Intelligenz bestellt ist, kann den Test in rund 30 bis 45 Minuten bearbeiten. Jeder Testteilnehmer erhält eine Rückmeldung, die verschiedene Standardwerte umfasst.

@ Auf den Internetseiten der TU Chemnitz (<http://www.tu-chemnitz.de/phil/tests>) kann die Online-Version des MSCEIT bearbeitet werden.

Blick voraus in die Arbeitswelt 2030

Fundamental neue Anforderungen und Belastungen wird die Arbeitswelt der Zukunft bereithalten - mit Konsequenzen für die Arbeitsorganisation: Die Mitarbeiter benötigen größere Freiräume für eigene Entscheidungen als heute, ist Professor Dr. Christian Dormann, Universität Mainz, überzeugt, der seinen Forscherblick auf die Arbeitswelt im Jahr 2030 richtet.

Die moderne Arbeitswelt benötigt Mitarbeiter, denen Entscheidungs- und Handlungsspielräume eingeräumt werden. Doch daran hapert es hierzulande, stellt der Wissenschaftler fest, der zusammen mit Forschern der Technischen Universität Darmstadt das Morgen der Arbeit untersucht.

„Wir laufen mit einigen osteuropäischen Staaten der aktuellen Entwicklung hinterher“, konstatiert Universitäts-Professor Dormann, und gibt zu bedenken, dass dadurch „unendlich viele wertvolle Ressourcen“ verschenkt werden.

Die Herausforderungen der Zukunft sieht er darin, dass zukunftsorientierte Arbeitsbedingungen geschaffen werden, sich die Beschäftigten selbst gut managen könnten und ihnen die Möglichkeit eingeräumt wird, Entscheidungen treffen

zu können. Daran hapere es in der betrieblichen Realität. „Die Kompetenzen verkümmern in den Betrieben“, so der Psychologe.

Er hat beobachtet, dass die Anforderungen an die Beschäftigten zwar steigen, aber die eigenen Einflussmöglichkeiten der Mitarbeiter nicht in demselben Maße zunehmen. Daraus resultierten „Stressjobs“. Benötigt würden jedoch die sogenannten Active Jobs, die ihren Inhabern Freiräume bieten.

@ Mehr über die Studie der Universitäten Mainz und Darmstadt kann im Internet gelesen werden <http://idw-online.de/pages/de/news305554>.

Umlagen und Meldungen für „Mini-Jobber“ 2009

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit einem Arbeitsentgelt bis 400 EUR monatlich hat der Arbeitgeber neben pauschalen Beiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung auch Umlagen zur Entgeltfortzahlung sowie die Insolvenzgeldumlage aufzubringen. Bei den Meldungen haben sich seit Jahresbeginn Änderungen ergeben.

Umlagesätze erhöht

Auch 2009 haben Arbeitgeber für Mini-jobber als Beitrag zur Rentenversicherung 15% und als Beitrag zur Krankenversicherung 13% des Arbeitsentgelts aufzubringen. Für die in Privathaushalten mit haushaltsnahen Arbeiten Beschäftigten beläuft sich der Beitrag zur Renten- und Krankenversicherung auf jeweils 5%. Daneben haben alle Arbeitgeber die Umlage U2, Arbeitgeber mit bis zu 30 Beschäftigten auch die Umlage U1 zu zahlen.

Mit der Umlage U1 wird die Weiterzahlung des Arbeitsentgelts für sechs Wochen bei Arbeitsunfähigkeit finanziert, das die Minijobzentrale dem Arbeitge-

ber zu 80% erstattet. Die Umlage U2 ist für den Ausgleich der Entgeltfortzahlung an werdende Mütter während eines Beschäftigungsverbots und der Zeit der Mutterschutzfristen bestimmt. Wegen einer stärkeren Inanspruchnahme ist die Umlage U1 vom 01.01.2009 an von 0,1% auf 0,6% erhöht worden. Für die Umlage U2 beträgt der Umlagesatz seit dem 01.01.2009 0,07% des Arbeitsentgelts.

Die Umlagen U1 und U2 sind vom Arbeitgeber an die Minijobzentrale abzuführen. Hinzu kommt seit dem 01.01.2009 noch die von den Krankenkassen einzuziehende Insolvenzgeldumlage in Höhe von 0,1%. Außerdem ist für die geringfügig entlohnten Beschäftigten eine Pauschalsteuer von 2% zu zahlen.

Neue Meldedaten und Meldungen

Für geringfügig Beschäftigte gilt die Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV). Dies bedeutet, dass nicht nur Anmeldungen und Abmeldungen, sondern generell auch alle anderen Meldungen zu erstatten sind. Die Rentenversicherungsträger werden künftig im Rahmen der Betriebsprüfung auch die Beitragszahlung zur Unfallversicherung prüfen.

Daher ist in allen Entgeltmeldungen (z.B. Abmeldung, Jahresmeldung) ab dem 1. Januar 2009, die Zeiträume nach dem 01.01.2008 betreffen, eine Übermittlung der Meldedaten der Unfallversicherung vorgeschrieben. Insbesondere sind die Betriebsnummer des Unfallversiche-

rungsträgers, die Mitgliedsnummer des Beschäftigungsbetriebes, Gefahraristelle und Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers, Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zur Unfallversicherung und geleistete Arbeitsstunden anzugeben.

Vom 01.01.2009 an ist bei der Beschäftigung in Wirtschaftsbereichen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht, spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung eine Sofortmeldung mit dem Abgabegrund 20 direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) abzugeben. Zusätzlich ist die „normale“ Anmeldung an die Minijob-Zentrale zu übermitteln.

Die Sofortmeldung gilt für Arbeitgeber folgender Wirtschaftsbereiche: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schausstellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und Fleischwirtschaft.

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 00 224

E-Mail: kristin.koss@lexisnexus.de

Druck: Druck- und Verlagshaus FROMM, Breiter Gang 10-16, 49074 Osnabrück

Erscheinungsweise: monatlich

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

Abonnenten erhalten diesen Dienst kostenlos.

Fragen zum Abonnement: Tel.: 0180 - 5 - 3 97 63 (0,14 EUR/Min)

Die Einführung eines Videoüberwachungssystems ist ein heikles Thema. Der Betriebsrat hat in jedem Fall dabei mitzuwirken. Schließen Sie unbedingt eine ausführliche Betriebsvereinbarung ab, in der alle Details festgehalten werden. Dies bietet Transparenz und hilft dabei, Ängste Ihrer Beschäftigten aus dem Weg zu räumen. Diese Punkte sollte eine Betriebsvereinbarung zur Videoüberwachung enthalten:

- Gegenstand der Betriebsvereinbarung**
- Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung**
 - persönlich
 - örtlich
 - sächlich
- Verwendungszweck**
 - genaue Angabe des Zweckes der Überwachung, z.B. Aufdeckung von Diebstählen
 - möglichst weitgehend Eingrenzung der Überwachung, z.B. keine Überwachung von Beschäftigten
- Einsatzbereiche**
 - genaue Bezeichnung z.B. der Abteilung, in der Videokameras zum Einsatz kommen sollen
 - ggf. Anfertigung einer Skizze über Einsatzbereiche, die der Betriebsvereinbarung als Anlage beigefügt wird
- Art der Überwachung**
 - Art der eingesetzten Geräte
 - Standort der Geräte
 - Reichweite der Geräte
- Festlegung der zugriffsberechtigten Personen**
 - Zugriff auf Monitor
 - Zugriff auf aufgezeichnete Daten
- Art der Aufzeichnung**
 - Umfang der Aufzeichnung
 - Dauer der Aufbewahrung der Daten
 - Weitergabe der Daten
- Aufbewahrung der Aufzeichnungen**
 - Art der Aufbewahrung
 - Schutz gegen Unbefugte
- Löschung der Daten**
 - unverzügliche Löschung
 - spätester Zeitpunkt für Löschung
- Rechte der Beschäftigten**
 - Information der Beschäftigten über die Videoüberwachung
 - Anbringung von Hinweisschildern
 - Informationsveranstaltung zur Erläuterung der technischen Möglichkeiten der Videoüberwachung
- Kontroll- und Überwachungsrechte des Betriebsrates**
- Meinungsverschiedenheiten**
 - Anrufung der Einigungsstelle
 - verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle
- Inkrafttreten und Kündigung**

Hier stellen wir Ihnen Folge hilfreiche Funktionen und Tipps vor, mit denen Sie in Ihrer **LexisNexis® Personal-Praxis24.de** noch schneller die gewünschte Information finden.

Aushangpflichtige Gesetze – bequem zum Download in Ihrer PersonalPraxis24.de

Das deutsche Arbeitsschutzrecht beinhaltet etliche Schutzvorschriften. Einige dieser Regelungen sind vom Arbeitgeber im Betrieb auszuhängen, damit die Beschäftigten über ihre Rechte am Arbeitsplatz informiert werden. Sofern alle Mitarbeiter darauf zugreifen können, dürfen die einschlägigen Normen – was meist deutlich günstiger ist – auch im unternehmensinternen Intranet veröffentlicht werden. Bei Verstoß gegen die Aushangpflichten können von den Behörden **Bußgelder bis zu einer Höhe von 2.500 EUR** verhängt werden. Zudem droht Streit mit etwaigen Arbeitnehmervertretungen.



Übersicht der wichtigsten aushangpflichtigen Gesetze und Verordnungen (Rechtsstand: 26.03.2009):

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV)
- Heimarbeitsgesetz (HAG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Jugendarbeitsschutzuntersuchungsverordnung (JArbSchUV)
- Kinderarbeitsschutzverordnung (KindArbSchV)
- Ladenschlussgesetz (LadSchIG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Verordnung über den Verkauf bestimmter Waren an Sonn- und Feiertagen (SonntagsVerkVO)