

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

Ressourcenplanung und Arbeitsabläufe stehen in einem Unternehmen gerade zu Jahresbeginn häufig auf dem Programm. Als ein Bestandteil ist dieser Tage das Thema „Jahresurlaubsplanung“ in den Abteilungen allgegenwärtig.

Vielfach gibt es dabei Missverständnisse und Reibereien. Unser „Zur Sache“-Artikel erläutert deshalb noch einmal die Spielregeln – damit der Jahresurlaub für alle richtig und zufriedenstellend geplant und erteilt werden kann.

Wie kann Personalpolitik im Hinblick auf die demographische Entwicklung sinnvoll gestaltet werden? Das ist dieses Mal das Thema unseres Schwerpunkt-Artikels. Dabei wird u.a. deutlich, dass eine Analyse des Ist-Zustandes in der Belegschaft unabdingbar ist. Einen ersten Überblick über die aktuelle personalpolitische Situation in Ihrem Unternehmen können Sie sich mit dem Kurzttest auf den letzten beiden Seiten dieser Newsletter-Ausgabe verschaffen.

Eine angenehme Arbeitswoche wünscht Ihnen

Ihre Redaktion des Infodienstes für die Personalpraxis

Inhalt

Zur Sache

Urlaubsplanung 2007 – Freizeit ohne Stress 1

Recht 3

Schwerpunkt

Altersausgewogene Personalpolitik statt Mitarbeitermangel 4

Fachliteratur 6

Fachpresse 7

Leserfragen 9

Service 10

Checkliste 11

Urlaubsplanung 2007 – Freizeit ohne Stress

Anfang des Jahres werden in den meisten Unternehmen die Urlaubszeiten geplant. Dabei müssen sich alle Beteiligten darüber im Klaren sein, welche Spielregeln gelten sollen. Für den Arbeitgeber verschärft sich diese Aufgabe sogar noch, denn er muss den Urlaub fair verteilen - und einmal genehmigter Urlaub kann nur unter beträchtlichen Auflagen wieder zurückgenommen werden. Hier einige Hinweise zur Urlaubsplanung, die durch die wichtigsten Urteile zu diesem Thema ergänzt werden.

Zunächst einmal gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes für jeden Mitarbeiter - ob in Voll- oder in Teilzeitbeschäftigung, in der Probezeit, Lehre/Ausbildung, Volontariat, Praktikum oder in anderen Beschäftigungsformen. Auch der Anspruch auf mindestens 24 Werktage (Mo.-Sa.) bezahlten Erholungsurlaub, bei entsprechenden betrieblichen Vereinbarungen auch länger, steht jedem zu. Für die Probezeit gilt jedoch eine gesetzliche Wartezeit von 6 Monaten, auf die der Arbeitgeber sich im Streitfall berufen kann. Schwerbehinderte erhalten bei einer 5-Tage-Woche mindestens 5 Werktage Zusatzurlaub zur betriebsüblichen Urlaubsmenge (§ 125 SGB IX). Für die Dauer der Elternzeit kann der Urlaubsanspruch pro Monat um 1/12 gekürzt werden.

Jahresurlaub bedeutet langzeitfrei

Zu beachten ist, dass der Jahresurlaub im Regelfall in einem Stück genommen werden soll. Ist dies nicht möglich, soll eine Zweiteilung erfolgen, wobei einer der Urlaubsteile mindestens 12 (6-Tage-Woche) bzw. 10 (5-Tage-Woche) Werktage am Stück umfassen muss. Einzel- oder gar halbe Urlaubstage gelten vor Gericht wegen des mangelnden Erholungseffektes oft nicht als Urlaub, ebenso wird eine Abgeltung des Urlaubs meist nur bei aufgelösten Arbeitsverhältnissen akzeptiert. Eine Pfändung ist ausgeschlossen. Der EuGH hat hierzu entschieden, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub – im Gegensatz zu Freizeitausgleich bei Mehrarbeit - nicht veräußert werden darf (C-124/05). Die Erholungsprämisse hat auch zur Folge, dass angestellte Arbeitnehmer in der Zeit ihres Jahresurlaubes keiner erkennbar zeitaufwändigen, der Erholung entgegenstehenden Erwerbstätigkeit nachgehen dürfen – der Arbeitgeber darf dies abmahnen und bei Wiederholung sogar kündigen (§ 8 BUrlG).

Wie lassen sich die Urlaubswünsche koordinieren?

In der Praxis hat es sich bewährt, Anfang des Jahres eine Urlaubs-Wunschliste auszuhängen, in der die Mitarbeiter ihre Terminwünsche eintragen. Damit wird aber der Urlaub noch nicht erteilt, es sei denn,

es besteht eine entsprechende betriebliche Übung. Die endgültige Entscheidung über die Urlaubsgewährung liegt beim Arbeitgeber. Er muss jedoch die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigen und möglichst erfüllen. Ohne ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers darf Urlaub weder angetreten noch verlängert werden (Selbstbeurlaubungsverbot, Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22.1.1998, Az 2 ABR 19/97 und Landesarbeitsgericht Berlin, 25.10.2002, Az: 2 Sa 842/02). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über Urlaubsanträge zügig zu entscheiden – eine Wartezeit von 3 Monaten etwa gilt als unzumutbar. Eine Nichtbearbeitung bedeutet nicht, dass der Antrag abgelehnt wurde; es muss eine eindeutige und zeitnahe Auskunft an den Arbeitnehmer ergehen, ob er seinen Urlaub wie beantragt antreten kann oder nicht (AG Frankfurt/Main, 5 Ga 286/03).

Von diesem Prinzip, Urlaub nach Wunsch zu gewähren, kann der Arbeitgeber nur bei belegbaren betrieblichen Gründen abweichen – oder wenn bei Überschneidungen andere Kollegen aus sozialen Gründen Vorrang genießen. Dies betrifft vor allem Eltern, die terminlich auf Schulferien oder den Urlaub des Partners angewiesen sind. Auch die Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter oder das bisherige Urlaubsverhalten können als Kriterium verwendet werden.

Ein Sonderfall sind Betriebs- bzw. Werksferien etwa bei Fließbandproduktionsbetrieben. Hier hilft die frühzeitige Bekanntgabe, damit sich die Mitarbeiter ihrerseits mit ihrer Urlaubsplanung darauf einstellen können. Betriebsferien müssen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat festgelegt werden und sollten unbedingt die Schulferien des jeweiligen Bundeslandes berücksichtigen. Individuelle Urlaubswünsche müssen hinter wirksam festgelegten Betriebsferien zurückstehen (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 20.06.2002, 11 Sa 378/02).

Wer kann Urlaub verlegen bzw. zurücknehmen?

Der Arbeitnehmer hat das Recht, seine Urlaubsplanung abzuändern, wenn dringende persönliche Gründe vorliegen (Krankheits-, Pflege-, Todesfälle etc.). Der Arbeitgeber kann einen schon genehmigten Urlaub bei dringenden betrieblichen Notwendigkeiten widerrufen, vgl. Bundesarbeitsgericht, 19.12.1991, Az: 2 AZR 367/91. Er muss dann aber die Urlaubskosten tragen, die dem Arbeitnehmer bis zum Widerruf entstanden sind – etwa Stornogebühren, Impfkosten o.ä. Der durch das Fehlen des Mitarbeiters gestörte Betriebsablauf gilt nicht als dringender betrieblicher Grund – hier ist das innerbetriebliche Personalmanagement gefragt. Als zulässig gelten hingegen beispielsweise unvorhersehbare hohe Arbeitsaufkommen, aber auch die Abhängigkeit von der Anwesenheit des Arbeitgebers (ArzthelferIn in Bezug auf Arzt/Ärztin). Im Streitfall erfolgt eine Einzelfallbetrachtung.

Ist der Arbeitnehmer bereits abgereist, darf auch bei dringenden betrieblichen Erfordernissen keine Rückholung mehr angeordnet werden – entsprechende vertragliche Regelungen sind unwirksam. Auch kann ein Arbeitnehmer sich weigern, im Urlaub für das Unternehmen erreichbar zu sein. Der Arbeitgeber kann zwar einen entsprechenden Rückkehrwunsch äußern, der Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, diesem nachzukommen – ohne dass eine Abmahnung/Kündigung wegen des Fernbleibens ausgesprochen werden könnte (BGH 99 AZR 405/99). Sollte der Arbeitnehmer dem Wunsch hingegen nachkommen, muss der Arbeitgeber sämtliche Kosten für die Rückholung tragen.

Bei einer Krankheit während des Urlaubs hat der Arbeitnehmer die Pflicht, dies dem Arbeitgeber umgehend mitzuteilen und sich über das weitere Vorgehen abzustimmen. Eine Urlaubsverlängerung ohne schriftlich belegte Absprache ist ein Grund für eine Abmahnung bis hin zur fristlosen Kündigung.

Urlaubsübertragung und -erweiterung

Konnte der Jahresurlaub aus betrieblichen Gründen nicht oder nicht vollständig genommen werden, kann dies üblicherweise bis zum 31. März des Folgejahres nachgeholt werden; bei entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen auch noch später. Der gesetzliche Anspruch hingegen sieht das Kalenderjahr als Grenze für den Jahresurlaub an, so dass bei einer fehlenden betriebsinternen Regelung eine schriftliche Genehmigung für eine Übertragung notwendig werden kann, vgl. Bundesarbeitsgericht, 21.06.2005, Az: 9 AZR 200/04.

Diese Übertragung ist auch dann vorzunehmen, wenn der Arbeitnehmer das gesamte Jahr über arbeitsunfähig geschrieben war.

Um die tarifvertraglich oder gesetzlich geregelten Urlaubszeit zu verlängern, kann der Arbeitnehmer bei entsprechenden Regelungen Überstunden sammeln und verwenden - oder ebenfalls mit Zustimmung des Arbeitgebers unbezahlten Urlaub nehmen. Dieser ist in begründeten Fällen zu gewähren, auch wenn es hierzu keine ausdrückliche gesetzliche Regelung gibt. Für den regulären Jahresurlaub besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung über den arbeitsfreien Zeitraum hinweg.

Wechselt der Arbeitnehmer im Laufe des Jahres den Arbeitgeber, so muss das „alte“ Unternehmen eine Urlaubsbescheinigung erstellen, da für den übrigen gesetzlichen Mindesturlaub Pflichten auf den neuen Arbeitgeber übergehen.

Was tun im Streitfall?

Oft lassen sich Unstimmigkeiten bei der Urlaubsplanung durch vermittelnde Gespräche mit Kompromissen klären, ggf. unter Beteiligung des Betriebsrates. Gelingt dies nicht, muss eine überbetriebliche Schlichtungsstelle mit neutraler Beteiligung aktiv werden.

Vertrag über Altersteilzeitarbeit auch rückwirkend vereinbar

Wird dem Arbeitgeber rechtzeitig der Anspruch eines Arbeitnehmers auf eine Altersteilzeitvereinbarung bekannt gegeben, so muss er dem Abschluss des Vertrages ggf. auch rückwirkend zustimmen.

Ein Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst hatte von seinem Recht auf Antragstellung auf Altersteilzeit im Oktober 2003 Gebrauch gemacht und wollte vom 01.02.2004 bis 30.09.2008 ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell vereinbaren. Im öffentlichen Dienst regelt der „Tarifvertrag Altersteilzeit“ für Arbeitnehmer ab Vollendung ihres 60. Lebensjahres den Anspruch auf Altersteilzeitvereinbarungen.

Der Arbeitgeber lehnte jedoch ab. Zur Begründung führte er aus, nach dem Tarifvertrag komme höchstens ein auf zwei Jahre befristeter Altersteilzeitarbeitsvertrag in Frage. Im Übrigen wolle er ein Sparvorhaben verwirklichen und dabei die Betriebskosten auf einem bestimmten Niveau halten, um anderweitig Investitionen vornehmen zu können. Diese Einsparungen ließen den Mehraufwand für den Altersteilzeitwunsch des Arbeitnehmers nicht zu.

Das Bundesarbeitsgericht verurteilte den Arbeitgeber zu einer rückwirkenden Zustimmung zu der gewünschten Altersteilzeitvereinbarung. Der Tarifvertrag begrenze die Dauer eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nur auf den Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer eine ungekürzte Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung beanspruchen kann - also nicht von vornherein auf zwei Jahre. Eine Ablehnung des Antrages sei nur aus dringenden betrieblichen bzw. dienstlichen Gründen möglich. Zu diesen zähle aber nicht das betriebliche Interesse, den Anstieg von Personalkosten zugunsten von Investitionen zu begrenzen. Auch die Tatsache, dass die mit einem Altersteilzeitarbeitsvertrag verbundenen Aufwendungen des Arbeitgebers in der Regel höher ausfielen als die bei einem norma-

len Teilzeitarbeitsverhältnis, stelle keinen dringenden betrieblichen Grund dar.

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 23.01.2007, Az: 9 AZR 393/06

Gefälschtes Zeugnis: Arbeitsverhältnis bleibt anfechtbar

Auch ein langjähriges Arbeitsverhältnis ist wegen arglistiger Täuschung wirksam anfechtbar, wenn der Arbeitgeber von gefälschten Bewerbungsunterlagen erfährt.

Das LAG Baden-Württemberg hatte darüber zu entscheiden, ob einem Arbeitnehmer mit mehr als acht Jahren Tätigkeit als Schweißer für das beklagte Unternehmen gekündigt werden konnte, weil er im Bewerbungsverfahren ein gefälschtes Ausbildungszeugnis eingereicht hatte. In dem Zeugnis war das Ergebnis der schriftlichen Prüfung von „ausreichend“ in „befriedigend“ und das Ergebnis der praktischen Prüfung von „befriedigend“ in „gut“ geändert worden.

Das Gericht bejahte eine wirksame Kündigung wegen arglistiger Täuschung. Das gefälschte Zeugnis sei für den Abschluss des Arbeitsvertrages zumindest mitursächlich gewesen. In der Regel werde im Bewerbungsverfahren eine Vorauswahl getroffen und hierbei seien die Noten des Bewerbers ein mit entscheidendes Kriterium. Der Arbeitgeber habe ein schützenswertes Interesse daran, dass die im Rahmen von Bewerbungen vorgelegten Zeugnisse die Qualifikation des Bewerbers wahrheitsgemäß wiedergeben.

Auch müsse berücksichtigt werden, dass gegenüber Außenstehenden nicht der Eindruck entstehen solle, bei dem Unternehmen dürften Mitarbeiter trotz gefälschter Unterlagen weiterarbeiten.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 13.10.2006, Az.: 5 Sa 25/06

Starke Kritik ist nicht unbedingt Mobbing

Wiederholte Kritik und scharfe Formulierungen seitens des Arbeitgebers führen nicht per se zu einem Schmerzensgeldanspruch des Arbeitnehmers wegen Mobbing.

Ein LKW-Fahrer hatte nach Aufnahme seiner Beschäftigung drei Tage gemeinsam mit dem Arbeitgeber einen LKW gefahren. In diesem Rahmen kritisierte der Arbeitgeber den neuen Mitarbeiter scharf, u.a. durch Äußerungen wie „er fahre wie ein Schwein“. Nach diesen gemeinsamen Fahrten war der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt. 10 Tage nach der Krankmeldung kündigte ihm der Arbeitgeber. In dem anschließenden arbeitsgerichtlichen Verfahren klagte der Arbeitnehmer auf Zahlung von Schmerzensgeld wegen Mobbing.

Der LKW-Fahrer führte aus, er sei aufgrund der Schikanierungen des Arbeitgebers krank geworden.

Das Landesarbeitsgericht konnte jedoch in der derben Kritik des beklagten Arbeitgebers keine systematische, gegen die Persönlichkeit des Klägers gerichtete Zielsetzung der Handlungen erkennen. Es handele sich um einzelne kritische Äußerungen, die ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz grundsätzlich hinzunehmen habe. Arbeitgeber dürfen grundsätzlich davon ausgehen, dass Arbeitnehmer ein gewisses Maß an Kritik – auch in drastischer Formulierung – vertragen.

Jedenfalls gelte das dann, wenn sie keine konkreten Anhaltspunkte dafür haben, dass sich der Arbeitnehmer die Kritik so zu Herzen nimmt, dass eine Erkrankung die Folge ist.

Der LKW-Fahrer hätte daher seinem Arbeitgeber darauf hinweisen müssen, dass er die Kritik als Angriff auf seine Ehre und Persönlichkeit betrachte.

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 05.09.2006, Az.: 6 Sa 537/04

Altersausgewogene Personalpolitik statt Mitarbeitermangel

Der demographische Wandel in den Unternehmen kommt nicht erst, sondern hat bereits begonnen: Die Belegschaften altern unausweichlich. Geredet wird über die möglichen Konsequenzen dieser Veränderung bereits recht viel, doch gehandelt wird noch wenig. Nicht selten gilt in den Personalabteilungen die unausgesprochene Devise „Augen zu und abwarten“. Im Wettbewerb um Mitarbeiter haben freilich die Unternehmen morgen die Nase vorn, die sich heute bereits auf das Älterwerden der Mitarbeiter und das Schrumpfen der Nachwuchskräftezahlen einstellen.

Mitarbeitermangel heißt das drohende Damoklesschwert für die Unternehmen durch die demographische Entwicklung – entweder in spezifischen Bereichen oder gar breitflächig im ganzen Unternehmen. Mit Hilfe der Altersstrukturanalyse (siehe Seite 11/12) können Personalabteilungen erkennen, ob und wenn ja, wann eine Personalknappheit im Unternehmen bevorstehen könnte.

Kündigt sich Personalmangel an – die Wahrscheinlichkeit dafür ist hoch-, kann heute schon mit einer demographieorientierten Personalpolitik die Basis geschaffen werden, langfristig den Personalbestand über alle Hierarchiestufen hinweg zu sichern. Eine an der Bevölkerungsentwicklung ausgerichtete Personalpolitik verspricht, einerseits Mitarbeiter im Unternehmen zu halten und andererseits neue Mitarbeiter zu gewinnen.

Personalpolitik mit Blick auf die Demographie

Das geeignete Instrument, um dem demographischen Wandel in Unternehmen zu begegnen, ist „eine altersausgewogene Personalpolitik“, weiß Annegret Köchling,

wissenschaftliche Mitarbeiterin der Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung (GfAH) in Dortmund. Das Konzept der altersausgewogenen Personalpolitik – entwickelt für ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung – berücksichtigt die Interessen und Bedürfnisse der Frauen und Männer jeder Altersstufe im Unternehmen gleichmäßig – die der Jungen genauso wie die der Älteren, die der Frauen genauso wie die der Männer. Ziel ist eine vollständige und arbeitsfähige Belegschaft: Die Älteren mit ihren Fachkenntnissen sollen möglichst lang im Unternehmen gehalten und Jüngere sollen gewonnen werden.

Das klingt selbstverständlich. Doch in der aktuellen Personalpraxis mangelt es häufig an dieser Selbstverständlichkeit: Ältere Mitarbeiter fallen nicht selten aus dem Raster der Personalabteilung heraus, werden quasi schon Dekaden vor dem tatsächlichen Renteneintritt von der Personalabteilung gedanklich auf das Altenteil geschickt. Nach einer neuen Umfrage des Dienstleistungs- und Beratungsunternehmens CapGemini offeriert rund ein Viertel aller Unternehmen Weiterbildung nur für jüngere Mitarbeiter. Gerade einmal 7 Prozent der Unternehmen haben Programme für Ältere. Auch die Hierarchie spielt eine wesentliche Rolle in der Weiterbildung. Je höher der Status eines Mitarbeiters ist, umso häufiger kommt er in den Genuss von Weiterbildung, weiß die Dortmunder Soziologin Köchling.

Altersausgewogene Personalpolitik grenzt keinen Mitarbeiter aus, wertschätzt jeden Mitarbeiter gleichermaßen. „Die ganze Belegschaft als Zielgruppe der Personalpolitik zu haben, ist wesentliches Merkmal“, betont Annegret Köchling. Nur wenige spezielle Maßnahmen seien dann nötig, die sich an Ältere oder nur an Jüngere richteten.

Start mit einer Ist-Analyse

Der Weg in eine altersausgewogene Personalpolitik beginnt mit einer Bestandsaufnahme der aktuellen Personalpolitik. Liegt diese Ist-Analyse vor, sollte gründlich geprüft werden, ob das, was im Unternehmen bislang getan wird, ausreicht, um dauerhaft den notwendigen Personalbestand zu sichern.

Köchling macht klar, welche Maßnahmen erforderlich sind, um mittel- und langfristig nicht mit gravierenden Personalproblemen konfrontiert zu werden: Ganz oben stehen Erhalt und Ausbau der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter. In ihrer Definition ist Arbeitsfähigkeit ein Bündel aus richtiger Qualifikation, angemessener Gesundheit und richtiger Motivation. Deshalb ist oberstes Gebot, keine Alters- oder Tätigkeitsgruppe von der Weiterbildung auszuschließen – im eigenen Interesse des Unternehmens, soll Personal nicht bald Mangelware sein.

Bislang wurden und werden noch häufig schon die 50-Jährigen systematisch vernachlässigt, weil sie mit 55 Jahren verrentet wurden. „Es bestand einfach kein Interesse daran, deren Arbeitsfähigkeit zu erhalten“, betont Annegret Köchling und verweist auf den neuen Ansatz der altersausgewogenen Personalpolitik: Hier wird sehr darauf geachtet, die Leistungsfähigkeit eines jeden einzelnen Mitarbeiters zu erhalten. „Unternehmen, die frühzeitig Personalengpässe erkennen, können beispielsweise Facharbeitern oder Technikern anbieten, sich berufsbegleitend zum Ingenieur ausbilden zu lassen“, illustriert sie vorausschauende Personalpolitik.

Nächster Baustein der demographieorientierten Personalpolitik ist die Personalentwicklung. Steht in einem Unternehmen Personalentwicklung auf der Agenda, müssen wiederum alle Mitarbeiter einbezogen

werden – nicht nur die High-Potentials oder ausgesuchte Spezialisten. Denn jeder Mitarbeiter wird in Zukunft benötigt werden. Hinzu kommt: Mitarbeiter, deren Wünsche und Vorstellungen wahr- und ernst genommen werden, werden auch seltener das Unternehmen verlassen.

Zukunftsgespräche führen

Die fachlichen Qualifizierungsangebote und die Weiterentwicklung sind nur zwei Bausteine der altersausgewogenen Personalpolitik. Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen hinzukommen, genauso die Gesundheitsförderung. Weitere wichtige Module sind Mitarbeiterbeurteilung und Mitarbeiterförderung für die ganze Belegschaft sowie Zukunftsgespräche mit jedem einzelnen Mitarbeiter.

Durch die Zukunftsgespräche sollte das Unternehmen erfahren, was den Mitarbeitern wichtig ist: Ist eine Weiterbildung oder eine Auffrischung des Know-hows aus Sicht des Mitarbeiters sinnvoll, gibt es Belastungen, die vermindert werden könnten, wie steht es um die persönliche Zufriedenheit am Arbeitsplatz und um die Motivation? Auch ein möglicher Arbeitsplatzwechsel sollte thematisiert werden. Je älter der entsprechende Mitarbeiter ist, umso mehr geht es zudem um die Frage, was das Unternehmen aktiv tun kann, damit der Mitarbeiter bis zum Ende seines Berufslebens in vollem Umfang zur Verfügung steht.

Handlungsempfehlungen, um ältere Mitarbeiter zu halten:

- Wünsche und Notwendigkeiten in Sachen Weiterbildung erfragen;
- Seminare rund um das Thema Gesundheit anbieten;
- Job-Rotation prüfen;
- Aufgaben als Mentor, Trainer oder Coach einplanen.

Kündigt sich an, dass ein Mitarbeiter vor dem Erreichen der Altersgrenze aus dem Arbeitsleben ausscheiden will, empfiehlt

sich für Annegret Köchling das Sensibilisieren für die Rentenlücke, beispielsweise durch ein Gespräch mit einem Rentenberater.

Anreize für die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft quer durch alle Altersgruppen sind wichtig. Doch welche Anreize geboten werden, sollte nicht unbedingt per Order de Mufti entschieden werden: „Sinnvoll ist es, die Mitarbeiter selbst zu befragen, welche Anreize tatsächlich Anreize sind“, so Annegret Köchling. Nur dann entfaltet es auch die gewünschte Wirkung.

Handlungsempfehlungen, um junge Mitarbeiter zu gewinnen:

- Elternzeit bei Frauen und Männern selbstverständlich akzeptieren;
- Familienfreundliche Arbeitszeiten einführen;
- Möglichkeit von Sabbaticals, zumindest von Kurz-Sabbaticals, anbieten;
- berufsbegleitende Fortbildung attraktiv machen.

Rekrutierungsquellen überprüfen

Nicht minder gründlich unter die Lupe genommen werden sollten die üblichen Rekrutierungsquellen. Die GfAH-Mitarbeiterin geht davon aus, dass es für viele Unternehmen wichtig werden wird, sich mit alternativen Rekrutierungsmöglichkeiten auseinanderzusetzen. Dazu gehören selbstverständlich das Einstellen von älteren Mitarbeitern sowie das Angebot von familienfreundlichen Arbeitszeiten bei Neueinstellungen.

Realisiert eine Personalabteilung das Konzept der altersausgewogenen Personalpolitik, ist und bleibt dieses Unternehmen als Arbeitgeber interessant und hat im zu erwartenden „War of Talents“ die besseren Karten. Das Besondere für Annegret Köchling ist, dass altersausgewogene Personalpolitik von jeder Personalabteilung, unab-

hängig von der Größe des Unternehmens, realisiert werden könne: Benötigt wird vor allem der Willen, der (Alters-)Realität im Betrieb ins Auge zu schauen, und daraus Handlungen abzuleiten – teure Beraterstunden sind nicht notwendig.

Tipps speziell für kleine und mittlere Unternehmen

Das Forschungsprojekt „Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen“ der Universität Erfurt hat speziell die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Blick.

In dem Projekt wurden konkrete Unterstützungsangebote erarbeitet für die drei Zielgruppen Unternehmen, ältere Erwerbstätige und Bildungseinrichtungen. Im Fokus stehen bei der Zielgruppe Unternehmen Maßnahmen, Instrumente und Anregungen, die nicht unbedingt eine eigene Personalabteilung voraussetzen. Die Projektergebnisse sind in Leitfäden zusammengefasst:

- Der Leitfaden Arbeitgeber hat altersgerechte Personalplanung und Arbeitsplatzgestaltung im Fokus.
- Der Leitfaden für ältere Arbeitnehmer soll Frauen und Männer bei der Planung ihrer künftigen Erwerbstätigkeit unterstützen.
- Der Leitfaden für Bildungsträger informiert über die Zielgruppe Ältere.

Die Leitfäden können bei Interesse von der Universität Erfurt zur Verfügung gestellt werden. Ansprechpartner dafür ist Dr. Matthias Vonken, E-Mail: matthias.vonken@uni-erfurt.de.

Viele Informationen rund um „Ageing and Qualification“ stellt auch das BIBB im Internet zur Verfügung - <http://www.bibb.de/de/19230.htm>.

Beate Henes-Karnahl

Bulgarien und Rumänien als neue EU-Mitglieder

Zusammenfassung von „Bulgarien und Rumänien als neue EU-Mitglieder“ von Hans Nowak, original erschienen in: *Die Beiträge zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung*, herausgegeben von Verlag Meuer, Meuer: Schwabach 1/2007 Heft 1, 1 - 8.

Seit dem 1.1.2007 sind Bulgarien und Rumänien Mitglieder der Europäischen Union.

Die bilateralen Sozialversicherungsabkommen der Bundesrepublik Deutschland mit den beiden Neumitgliedern sind zum 31.12.2006 außer Kraft getreten. Seit Jahresbeginn gelten für sie - mit Übergangsregelungen - die EWG-Verordnungen zur sozialen Sicherheit. Der Verfasser beschreibt die alten und neuen Bestimmungen sowie die insbesondere für Arbeitnehmer geltenden Übergangsregelungen.

Im Beitrag werden die wesentlichen Inhalte des deutsch-bulgarischen Sozialversicherungsabkommens bezüglich des territorialen, persönlichen und sachlichen Geltungsbereichs, der Versicherungspflicht von Arbeitnehmern, der Entsendung und der Ausnahmevereinbarungen skizziert. Eine gleiche Darstellung wird für das deutsch-rumänische Sozialversicherungsabkommen vorgenommen.

Nowak stellt kurz die Inhalte der EWG-Verordnung 1408/71 vor, die jetzt auch für Bulgarien und Rumänien gelten. Er beschreibt die Übergangsregelungen bei Entsendungen nach Bulgarien und nach Rumänien, wenn die Entsendung bereits im Jahr 2006 begonnen hat und über den Jahreswechsel hinweg andauert. Die zuständigen deutschen Träger sollen die entsandten Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber über die ab 1.1.2007 geltende Rechtslage informieren.

Bewertung:

Aktuelle Informationen zum neuen Rechtsstand.

Studentenjobs und Versicherungspflicht

Zusammenfassung von „Versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten“ von Michael Schulz, original erschienen in: *Die Beiträge zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung*, herausgegeben von Verlag Meuer, Meuer: Schwabach 12/2006 Heft 12, 705 - 713.

Viele der 2 Millionen Studenten in Deutschland gehen während ihres Studiums einer Beschäftigung nach. Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung dieser Jobs ist nicht immer einfach.

Der Verfasser hat die versicherungsrechtliche Beurteilung von Studentenbeschäftigungen und deren Auswirkung auf die Krankenversicherung systematisch dargestellt. Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt führt grundsätzlich zur Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung; dabei sind die einzelnen Versicherungszweige jedoch getrennt zu betrachten.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind Personen versicherungsfrei, die während der Dauer ihres Studiums beschäftigt sind. Entscheidend ist, ob der Beschäftigte dem Anschein nach noch Student ist; der Verfasser skizziert das von der Rechtsprechung und den Spitzenverbänden entwickelte Feststellungsschema. Auch befristete Beschäftigungen sind in bestimmten Fällen versicherungsfrei. Die Ausführungen sind in einem Schaubild zusammengefasst.

Zu den ordentlich Studierenden gehören nicht nur eingeschriebene Studenten, sondern auch besondere Personengruppen, die hochschulrechtlich als eingeschriebene Studenten gelten. Die jeweilige Beurteilung hat der Verfasser in einer Tabelle dargestellt. In der Rentenversicherung sind Beschäftigungen nur versicherungsfrei, wenn sie die Kriterien einer geringfügigen Beschäftigung erfüllen. Die Auswirkung der Beurteilungen auf den Krankenversicherungsschutz wird durch Beispiele veranschaulicht.

Der Autor kritisiert, dass durch diesen Systemwechsel Aufwendungen in den Bereich der außergewöhnlichen Belastungen

Bewertung:

Anschauliche Gesamtdarstellung.

Neuregelungen zur Entfernungspauschale

Zusammenfassung von „Entfernungspauschale - Ab 2007 nur für Fernpendler“ von Betriebswirt Axel-Friedrich Foerster, original erschienen in: *AuA 2007 Heft 1*, 46 - 48.

Foerster befasst sich mit den Änderungen durch das Steueränderungsgesetz 2007 (BGBl. I 2006 S. 1652) im Hinblick auf den Umgang mit Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeits-/Betriebsstätte. Dabei skizziert er anhand von konkreten Beispielen die wesentlichen Folgen für die Personalabrechnungspraxis.

Der Autor stellt zunächst die bisherige, bis zum 31.12.2006 gültige Rechtslage vor. Die Entfernungspauschale ist nach der alten Rechtslage auf einen Betrag von 4.500 EUR jährlich „gedeckelt“, es sei denn, der Arbeitnehmer verwendet einen eigenen oder ihm zur Nutzung überlassenen Pkw. Werden öffentliche Verkehrsmittel verwendet, können höhere Kosten - soweit sie nachweislich angefallen sind - geltend gemacht werden.

Im nächsten Abschnitt erörtert der Autor die neue Rechtslage seit 01.01.2007. Das Steueränderungsgesetz 2007 begründet einen Systemwechsel hin zum „Werkstorprinzip“: Hiernach gelten Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte als privat veranlasst, so dass ein Werbungskostenabzug ausscheidet. Lediglich zur Vermeidung von Härten können Fernpendler, die mehr als 20 Kilometer zur Arbeitsstätte anreisen, die Entfernungspauschale „wie“ Werbungskosten geltend machen.

Der Autor kritisiert, dass durch diesen Systemwechsel Aufwendungen in den Bereich der außergewöhnlichen Belastungen

nach § 33 EStG gerückt werden, obwohl die Voraussetzungen dafür nicht vorliegen.

Im Folgenden stellt er die steuerliche Behandlung von Fahrtkostenzuschüssen des Arbeitgebers dar, wobei er die alte und neue Rechtslage anhand eines Beispielfalles gegenüberstellt. In gleicher Weise erörtert Foerster die steuerliche Behandlung der Überlassung eines Dienstwagens. Abschließend arbeitet er heraus, dass bislang noch unklar ist, welche Auswirkungen die Neuregelungen auf Job-Tickets haben wird. Auszugehen ist davon, dass die Richtlinie R 127 Abs. 5 Nr. 2 lit. b LStR 2006, nach der die tatsächlich entstandenen Aufwendungen des Arbeitnehmers pauschalierungsfähig sind, ab 2007 gestrichen wird.

Bewertung:

Der Autor stellt die neue Rechtslage praxisnah und verständlich dar.

Erleichterung der Unternehmensnachfolge bei der Erbschaftsteuer

Zusammenfassung von „Gesetz zur Erleichterung der Unternehmensnachfolge bei der ErbSt“ von Dr. Swen O. Bäuml, original erschienen in: FR - Finanz-Rundschau 12/2006 Heft 23, 1057 - 1065.

Der Verfasser unterzieht den Kabinettsentwurf zum Gesetz zur Erleichterung der Unternehmensnachfolge bei der Erbschaftsteuer einer umfassenden Würdigung.

Dabei stellt er die Grundzüge des Gesetzesentwurfs vor und behandelt wesentliche Einzelfragen des Kabinettsentwurfs wie die Behandlung von Schulden und Lasten bei Grundstücken, die zur Vereinfachung geschaffene Freigrenze von 100.000 EUR oder die Definition des sog. „begünstigten Vermögens“. Durch das Gesetz werde die auf sog. begünstigtes Vermögen entfallende Erbschaft- und Schenkungsteuer über einen Zeitraum von zehn Jahren gestundet. Die gestundete Steuer erlösche in zehn Jahresraten unter der Vor-

aussetzung der Betriebsfortführung. Führe der Erwerber den Betrieb über zehn Jahre fort, entfalle die Steuer gänzlich.

Dadurch würden die bisherigen Vergünstigungen des Produktivvermögens bei der Erbschaft- und Schenkungsteuer in Gestalt eines Freibetrags von 225.000 EUR und eines 35%-igen Bewertungsabschlags sowie die Tarifiermäßigung für Personen außerhalb der Steuerklasse I entbehrlich.

Der Verfasser sieht es als kritisch an, dass noch immer keine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts die Verfassungsmäßigkeit zahlreicher Vorschriften des Erbschaftsteuer- und des Bewertungsgesetzes betreffend ergangen ist.

Für den Autor verbirgt sich hinter dem auf zehn Jahre angelegten „Stundungsmodell“ für die meisten Unternehmer faktisch eine Steuererhöhung. Die vollständige Abschmelzung der Steuerlast werde nur unter der engen Voraussetzung einer unveränderten Fortführung der betrieblichen Einheit gewährt und erstrecke sich ausschließlich auf sog. begünstigtes Vermögen. Der Übergang nicht begünstigten Betriebsvermögens und Privatvermögens sei künftig sofort zu besteuern und unterliege einer hohen Progression. Insbesondere die Verlags- und Medienbranche oder forschungsintensive Bereiche mit einem hohen Bestand an Patenten, Lizenzen und anderen immateriellen Vermögensgegenständen geraten nach Meinung des Autors bei tatsächlicher Umsetzung des Gesetzesentwurfs ins „erbschaftsteuerliche Abseits“.

Bewertung:

Der Beitrag stellt eine kritische Analyse der geplanten Neuregelung dar.

Aufhebungsvereinbarungen in Dienstverträgen von GmbH-Geschäftsführern

Zusammenfassung von „Integrierte Aufhebungsvereinbarungen im Dienstvertrag des GmbH-Geschäftsführers“ von RA

Prof. Dr. Klaus Hümmerich, FAArbR und RA Dr. Oliver Schmidt-Westphal, LL.M., original erschienen in: DB 2007 Heft 4, 222 - 226.

Die Autoren befassen sich mit den Wirksamkeitsvoraussetzungen von Aufhebungsvereinbarungen in Dienstverträgen von GmbH-Geschäftsführern.

Zunächst skizzieren sie den Verlauf der BAG-Rechtsprechung zu der Thematik, insbesondere zum ruhenden Arbeitsverhältnis.

Die Autoren beleuchten dann den aktuellen Diskussionsstand nach Inkrafttreten von § 623 BGB. Als besonders relevant verweisen sie auf die Entscheidungen des LAG Bremen vom 02.03.2006 (Az.: 3 Ta 9/06) sowie des LAG Berlin vom 15.02.2006 (Az.: 13 Ta 170/06). Beide Gerichte haben unter Hinweis auf den eindeutigen Gesetzeswortlaut der Möglichkeit einer konkludenten Aufhebung des Arbeitsvertrages eine Absage erteilt.

Im nächsten Abschnitt stellen die Autoren die Möglichkeiten einer Beendigung des Arbeitsvertrages beim Wechsel in das Amt des Geschäftsführers dar. Möglich ist der Abschluss eines (schriftlichen) Aufhebungsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (künftigem Geschäftsführer). Üblich ist allerdings der Abschluss eines integrierten Aufhebungsvertrages im Geschäftsführervertrag. Die Autoren stellen übliche Klauseln vor und arbeiten sodann die Problematik der Vertretung heraus.

Bewertung:

Der Beitrag gibt einen verständlich geschriebenen und gut gegliederten Überblick über eine praxisrelevante Problematik.

Besonders hilfreich für den Praktiker sind die zahlreichen Urteilsangaben und Formulierungshilfen.



Dr. Michael Alenfelder

Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht: Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

1. Auflage 2006, 169 Seiten
39,00 EUR
ISBN 978-3-88606-622-3
Deubner Verlag

Seit letztem Jahr verpflichtet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz u. a. alle Arbeitgeber, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, der Religion oder des Alters (um nur einige Aspekte zu nennen) in ihren Betrieben zu verhindern oder zu beseitigen. Was hat man nun also konkret beim alltäglichen Umgang mit diesem neuen Rechtsgebiet zu beachten?

Zur Einführung in die Materie werden in der gebotenen Kürze zunächst die Regelungen des AGG im Arbeitsrecht - wie der Anwendungsbereich oder die Organisationspflichten - erläutert. Erklärt wird auch, wann Ungleichbehandlung doch gerechtfertigt sein kann und welche Rechtsfolgen bei Diskriminierung zu erwarten sind.

Im folgenden, weitaus ausführlicheren Kapitel gibt es dann eine genaue Anleitung für die Praxis zum Umgang mit dem AGG.

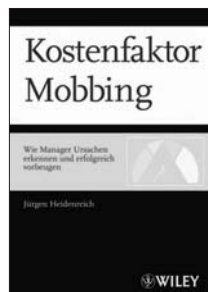
Es wird anschaulich gemacht, warum ein Arbeitgeber gut daran tut, ein Gesamtkonzept für seinen Betrieb zu entwickeln, also eine „diskriminierungsfreie Zone“ zu schaffen.

Anschließend werden die maßgeblichen Gefahren im Umgang mit den neuen Regelungen aufgezeigt und Lösungen dargestellt. Insbesondere wird auf die Themen „Umgang mit Stellenausschreibungen und

Bewerbungen“ sowie die „Durchführung des Arbeitsverhältnisses“, also Gehaltsgestaltung, Urlaubsregelungen mit diversen Beispielen usw. eingegangen. Sehr hilfreich ist dabei der integrierte Praxisteil mit kurzen Übungen zur Einschätzung der Situation.

Schön ist auch, dass dem Buch eine CD-ROM beiliegt, die die Arbeitshilfen, also Mustervereinbarungen, Checklisten und Rechtsvorschriften aus dem Fachbuch enthält.

Insgesamt hat der Autor einen sehr hilfreichen, kurzen Praxisleitfaden verfasst.



Jürgen Heidenreich

Kostenfaktor Mobbing

1. Auflage 2007, 219 Seiten
34,90 EUR
ISBN 978-3-527-50241-7
WILEY-VCH Verlag

Ein ganzes Buch zum Thema Mobbing, ist das wirklich nötig?

Um die Antwort vorwegzunehmen: ja, ist es.

Denn statt mit einer wissenschaftlichen Abhandlung oder einer Betroffenen-Darstellung beleuchtet der Verfasser das Thema unter dem Blickwinkel der Führungskräfte - und das macht das Buch so interessant und so hilfreich.

Fast jeder Mitarbeiter in einem Unternehmen kennt heutzutage das Problem Mobbing. Kaum jemandem ist aber klar, was für einen Kostenfaktor Mobbing im Betrieb

darstellt und wie man Mobbing erfolgreich vorbeugen kann.

Um für sich selbst eine Strategie im Umgang mit dem Problem festzulegen, ist Hintergrundwissen notwendig. Hier setzt das Buch an:

Zunächst werden die grundlegenden Zusammenhänge vermittelt - von den Gründen für Mobbing über die verschiedenen Erscheinungsformen und die entstehenden Kosten bis zu den Verpflichtungen des Arbeitgebers und den rechtlichen Grundlagen. Angenehm kurz und trotzdem anschaulich werden die einzelnen Aspekte aufbereitet - und so wird schon einmal das Bewusstsein für den zweiten Schwerpunkt des Buches geschaffen.

Denn in den nächsten Kapiteln geht es um die Verantwortung der Führungskräfte und deren Handlungsspielräume. Immer häufiger wird Mobbing „von oben“ verordnet - dies zu erkennen und damit umzugehen ist ein weiterer Schwerpunkt des Buches. Ganz konkret werden Hinweise zum Umgang mit solchen Konfliktsituationen gegeben. Die besondere Situation und Verpflichtung der Führungskräfte werden dabei besonders berücksichtigt.

Ob Mobbing in einem Betrieb zum Problem wird, ist vielfach auch eine Frage der Unternehmenskultur. Da Führungskräfte diese ja erheblich mitgestalten, wird dem Thema „Vorbeugung“ ein eigenes Kapitel gewidmet. Hier gibt der Autor klare Tipps und Hinweise zur Entwicklung einer eigenen Vorbeugungsstrategie.

Checklisten wie z. B. eine Mobbing-Gefährdungsanalyse und ein Mobbing-Frühwarnsystem liefern außerdem praktische Hilfestellungen, sich mit dem Thema in der eigenen Abteilung auseinanderzusetzen.

Insgesamt sorgt das Buch für neue Blickwinkel zu der gesamten Thematik, den eigenen Verhaltensweisen und der eigenen Verantwortung im Berufsalltag.

Auftrag zur Kündigung

Frage: Aus gegebenem Anlass war das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters fristlos zu kündigen. Der Kündigung lag ein Vorfall zugrunde, der eine sofortige Reaktion unsererseits erforderlich machte. Das Kündigungsschreiben wurde auf Anweisung der Geschäftsführer unseres Hauses, die selbst aufgrund dienstlicher Termine für einige Tage ortsabwesend waren, von einem Mitarbeiter der Personalabteilung angefertigt und dem Mitarbeiter übergeben. Dieser behauptet nun, die Kündigung sei unwirksam, weil das Kündigungsschreiben nicht von einem Geschäftsführer, sondern mit dem Zusatz i.A. vom dazu beauftragten Sachbearbeiter unterzeichnet wurde. Kann das sein?

Antwort: Nach § 623 BGB muss jede Kündigung schriftlich erfolgen. Zudem muss die Kündigungserklärung auch vom Kündigenden oder einem dazu ermächtigten Stellvertreter unterzeichnet werden. Wer jedoch eine Kündigung „i.A.“ unterzeichnet, bringt üblicherweise zum Ausdruck, dass er keine eigene Erklärung abgibt, sondern nur als Bote auftritt. Eine wirksame Kündigungserklärung läge dann nicht vor.

Nach Ansicht des ArbG Hamburg führt eine Unterschrift mit Verwendung des Kürzels „i.A.“ aber nicht zwangsläufig dazu, dass es an der Schriftform fehlt. Es müssen dann aber Umstände hinzukommen, aus denen der Kündigungsempfänger entnehmen kann, dass der Unterzeichnende nicht im Auftrag, sondern in eigenem Namen handelt (ArbG Hamburg v. 08.12.2006 – 27 Ca 21/06). Das Gericht verweist in der Urteilsbegründung aber auch darauf, dass zumindest in größeren Betrieben die Verwendung des Kürzels „i.A.“ Ausdruck der Fremdbestimmung des Unterzeichners und typisch für eine niedrige Hierarchieebene sei, was gegen eine wirksame Kündigungserklärung spricht.

Mitbestimmung bei Workshops?

Frage: In unserem Unternehmen ist es üblich, dass alle Mitarbeiter regelmäßig an

ein- bis dreitägigen Inhouse-Workshops teilnehmen. Die Teilnahme dient überwiegend einer Optimierung der Arbeitsabläufe. Der Betriebsrat ist nun der Auffassung, bei der Abstellung der jeweiligen Mitarbeiter handele es sich um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung. Nachdem wir einer Aufforderung zur Beteiligung des Betriebsrats in diesem Fall nicht nachgekommen sind, werden uns jetzt rechtliche Schritte angekündigt. Können diese Aussicht auf Erfolg haben?

Antwort: Grundsätzlich ist eine Versetzung mitbestimmungspflichtig, wenn einem Mitarbeiter räumlich und organisatorisch ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird. Allerdings muss es sich auch um eine Versetzung von gewisser Dauer handeln, nach § 95 Abs. 3 BetrVG voraussichtlich ein Monat. Kurzzeitige Versetzungen sind in aller Regel zustimmungsfrei.

Nur wenn von einer erheblichen Änderung der Arbeitsbedingungen auszugehen ist, kann der Betriebsrat zu beteiligen sein. Die Teilnahme an einem Workshop beinhaltet jedoch üblicherweise keine Änderung der Arbeitsbedingungen. Nach Ansicht des LAG Düsseldorf dienen Workshops vielmehr der Reflexion der bestehenden Arbeitsabläufe und der Optimierung der üblichen Tätigkeiten (LAG Düsseldorf 30.08.2006 – 12 TaBV 51/06).

Freistellung und Urlaubsansprüche

Frage: Wir haben das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters form- und fristgerecht gekündigt. Während der Kündigungsfrist erfolgte eine schriftlich bestätigte Freistellung von der Arbeit unter Anrechnung aller bestehenden Urlaubsansprüche. Zu unserem Erstaunen verlangt der Mitarbeiter nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses eine Abgeltung seines Urlaubs. Seinen angeblichen Anspruch begründet er mit der Behauptung, sein Urlaubsanspruch sei nicht erloschen, da er während der Kündigungsfrist nicht unwiderruflich von der Arbeit freigestellt worden sei.



Ihre Fragen zu diesen und anderen Themen beantwortet Ihnen

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

Wenden Sie sich an
office@ius-flash.de

Antwort: Nach ständiger Rechtsprechung ist der Urlaubsanspruch ein Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers, von den bestehenden Arbeitspflichten befreit zu werden. Die zur Erfüllung des Anspruchs erforderliche Erklärung des Arbeitgebers muss hinreichend deutlich erkennen lassen, dass eine Befreiung von der Arbeitspflicht zur Erfüllung des Anspruchs auf Urlaub gewährt wird. Es kommt somit auf die Formulierung der Freistellungserklärung an.

Darin muss jedoch nicht Beginn und Ende des Urlaubs konkret genannt sein. Ist die genaue zeitliche Lage des Urlaubs und die Zahl der Urlaubstage nicht festgelegt, kann der Arbeitnehmer daraus üblicherweise entnehmen, dass der Arbeitgeber die gesamte Zeit der Kündigungsfrist als Urlaub ansieht oder dass die zeitliche Lage der noch bestehende Urlaubstage innerhalb des Freistellungszeitraums frei gewählt werden kann. Entscheidend ist, ob für den Arbeitnehmer eindeutig erkennbar ist, dass er während der restlichen Dauer seines Arbeitsverhältnisses nicht mehr damit rechnen muss, eine Arbeitsleistung erbringen zu müssen. Etwas anderes kann aber gelten, wenn der Arbeitgeber die Freistellung nur widerruflich gewährt und sich einen Einsatz des Mitarbeiters noch vorbehält (BAG 14.03.2006 – 9 AZR 11/05).

IAB-Studie: Häufiger Missbrauch bei Ein-Euro-Jobs

Eine umfassende Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stellt den Ein-Euro-Jobs ein vernichtendes Urteil aus: Fast die Hälfte der Ein-Euro-Jobber wird vermutlich missbräuchlich eingesetzt. Offensichtlich werden durch diese Maßnahme sogar in nicht unerheblichem Maße Arbeitsplätze vernichtet.

Die IAB-Studie sorgte Ende Januar für neuen Konfliktstoff in der Regierungskoalition. CDU-Generalsekretär Ronald Pofalla forderte die Abschaffung der Ein-Euro-Jobs und ihre Ersetzung durch wirkungsvolle Maßnahmen: „Ein Arbeitsmarktinstrument wie die Ein-Euro-Jobs, das Arbeitsplätze vernichtet statt schafft, ist eine Zumutung für die Arbeitslosen, die Arbeitssuchenden und nicht zuletzt für alle Steuerzahler.“

Der IAB-Forschungsbericht 2/2007 „Soziale Arbeitsgelegenheiten“ basiert auf Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und einer Erhebung in rund 12.000 Betrieben, die bereits im Herbst 2005 durchgeführt wurde, 11 Monate nach Beginn der entsprechenden Hartz-Reformen. Die Untersuchung sollte einerseits aufzeigen, in welchen Bereichen und wie sachgerecht das Instrument der Ein-Euro-Jobs eingesetzt wird. Andererseits sollte erforscht werden, welche Vermittlungseffekte in den ersten Arbeitsmarkt erreicht werden.

Grundsätzlich sollen nach dem Gesetz Ein-Euro-Jobs zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten genutzt werden. Diese Bedingung wird von den einsetzenden Betrieben flächendeckend missachtet. Die IAB-Forscher schreiben: „In fast der Hälfte aller Betriebe mit Sozialen Arbeitsgelegenheiten erfüllt unserer Einschätzung nach mindestens ein Teil der Sozialen Arbeitsgelegenheiten die gesetzlichen Voraussetzungen für ihre Einrichtung nicht“. Viele Ein-Euro-Jobber werden häufig zu Urlaubsvertretungen und zum Überstundenabbau der Kernbelegschaft eingesetzt oder

auch zur Verlängerung der Öffnungszeiten mancher Einrichtungen. Ein Viertel der befragten Betriebe verneinte direkt, dass durch die Ein-Euro-Jobber zusätzliche Arbeiten durchgeführt wurden.

Zugleich geschieht dieser Missbrauch in großem Stil. Zwischen Januar 2005 und September 2006 wurden von der Bundesagentur für Arbeit 1.132.400 solcher Arbeitsmarktmaßnahmen registriert. Der Bestand an Ein-Euro-Jobs liegt seit dem Herbst 2005 relativ konstant bei jeweils 140.000 solcher Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland und in Westdeutschland. Ein-Euro-Jobber werden vorwiegend im Bereich der Sozialen Dienstleistungen eingesetzt (65 Prozent der Betriebe), gefolgt vom Bereich der sonstigen Dienstleistungen (27 Prozent). In der öffentlichen Verwaltung sind sie relativ selten (8 Prozent der Betriebe). Während sie in Westdeutschland vorwiegend mit handwerklichen Arbeiten und Verwaltungstätigkeiten beschäftigt werden (67 Prozent der Tätigkeiten), liegt ihr Schwerpunkt in Ostdeutschland in der Garten- und Landschaftspflege (40 Prozent) und der Betreuung und Altenpflege (26 Prozent).

In nicht wenigen Betrieben scheinen reguläre Beschäftigungsverhältnisse durch Ein-Euro-Jobs ersetzt zu werden: „Rund 4 Prozent der Betriebe, die Erfahrungen mit Zusatzjobbern hatten, gab an, Personal

eingespart zu haben, hier gibt es also deutliche Indizien für eine direkte Substitution von Arbeitsplätzen. [...] Dabei ist hervorzuheben, dass es sich in einzelnen Betrieben durchaus um mehrere Beschäftigungsverhältnisse handeln kann.“ Andererseits führen Ein-Euro-Jobs jedoch nur selten zu einer Übernahme der Zusatzjobber in richtige Beschäftigungsverhältnisse. Nur zwei Prozent der befragten Betriebe planten eine Weiterbeschäftigung der Zusatzjobber; 78 Prozent hatten dafür keine Mittel, und 21 Prozent planten, die gleichen Tätigkeiten durch andere Zusatzjobber ausüben zu lassen.

Schließlich decken die IAB-Forscher auch auf, dass es kaum eine wirksame Überprüfung des sachgerechten Einsatzes von Ein-Euro-Jobbern gibt: „Ein Einsatz Sozialer Arbeitsgelegenheiten in unzulässiger Art und Weise kann bislang im Einzelfall kaum aufgedeckt werden, da es während der Tätigkeitszeit keine regelmäßigen Kontakte zwischen den Arbeitsvermittlern in den ARGEn, Optionskommunen und getrennten Trägerschaften auf der einen Seite und Betrieben sowie Zusatzjobbern auf der anderen Seite gibt.“

Der IAB-Forschungsbericht „Soziale Arbeitsgelegenheiten“ ist online verfügbar unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb0207.pdf>

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)

Checkliste zur Selbstbewertung des Unternehmens

Mit dem folgenden Kurztest, der von der Dortmunder Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH, GfAH, entwickelt worden ist, können sich Personalverantwortliche einen ersten Überblick über die aktuelle personalpolitische Situation im Unternehmen verschaffen.

A. Zukünftiger Personalbestand und zukünftige Personalstruktur	ja	nein	teilweise
1. Berücksichtigen Ihre Rekrutierungsstrategien heute bereits sowohl eventuell vorhandene gegenwärtige Fachkräfteprobleme als auch zukünftige alterstrukturelle Effekte auf Ausbildungs- und Arbeitsmärkte?	2	0	1
2. Hat Ihr Unternehmen gegenwärtig Probleme mit einer hohen Fluktuation bei jungen Fachkräften, insbesondere bei jungen Fachhochschul- und Hochschulabsolventen? Wenn ja, haben Sie bereits Gegenstrategien entwickelt und umgesetzt?	2	0	1
Alternativ: 3 a. Für Unternehmen mit betrieblicher Altersteilzeitregelung und intensiver Inanspruchnahme: Planen Sie heute bereits das für 2009 auftretende Auslaufen bestimmter Altersrenten – insbesondere der Altersteilzeit – ein? Ist Ihre Personalpolitik auf einen Übergang zum „Arbeiten bis 65“ orientiert?	2	0	1
Alternativ 3 b. Für Unternehmen mit geringer Inanspruchnahme der Altersteilzeit oder ohne betriebliche Altersteilzeitregelung: Ist Ihre Personalpolitik am „Arbeiten bis 65“ ausgerichtet?	2	0	1
Summe der Punkte in diesem Teilbereich (max. 6):			

Bewertung Teil A: Bei Werten zwischen 0 und 3 Punkten besteht die Gefahr, dass Ihr Unternehmen zukünftig nicht mehr den richtigen Personalbestand oder die richtige Personalstruktur haben wird, um dauerhaft leistungs- und wettbewerbsfähig zu sein. Bei Werten zwischen 3 und 5 Punkten könnte die demographische Ausrichtung der Personalpolitik weiter optimiert werden. Bei 6 Punkten haben Sie bereits alles getan, was möglich ist.

B. Zukünftige Arbeitsfähigkeit der Belegschaft	ja	nein	teilweise
1. Gibt es in Ihrem Unternehmen Angebote zum berufsbegleitenden Lernen für alle Beschäftigten?	2	0	1
2. Gibt es in Ihrem Unternehmen Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung für alle Alters- und Beschäftigtengruppen?	2	0	1
3. Werden Wissensaustausch und Wissensteilung zwischen Erfahrungsträgern und Nachwuchskräften in Ihrem Unternehmen auf allen Ebenen (Nachfolgeplanung, Einarbeitungsplanung, Zusammenarbeit in Gruppen oder Teams) aktiv unterstützt?	2	0	1
4. Ist die betriebliche Gesundheitsvorsorge insgesamt (insbesondere Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung) Ihres Unternehmens daran orientiert, dass alle Beschäftigten bis zur Rente gesund und leistungsfähig bleiben?	2	0	1
5. Ist der Umgang zwischen unterschiedlichen Generationen und Personengruppen am gegenseitigen Respekt orientiert? Durchzieht diese „gegenseitige Wertschätzung“ Ihr gesamtes Unternehmen?	2	0	1
Summe der Punkte in diesem Teilbereich (max. 10):			

Bewertung Teil B: Bei einem Punktwert zwischen 0 und 5 besteht die Gefahr, dass die Belegschaft zukünftig bei gesundheitlicher Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Wissen und Kompetenzen Defizite aufweisen wird und dadurch Geschäftsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens leiden.

C. Zukunftsorientiertheit der Personalpolitik	ja	nein	teilweise
Wählen Sie bei der ersten Frage bitte die Variante, die am besten die Personalpolitik Ihres Unternehmens trifft.			
1 a. Ihr Personalbestand weist eine „gesunde Altersmischung“ auf: Soll diese auch zukünftig erhalten bleiben?	2	0	1
1 b. In Ihrem Unternehmen hat man bisher gute Erfahrungen mit einer Belegschaft gemacht, die aus überwiegend mittelalten und / oder älteren Beschäftigten besteht: Soll dies zukünftig so bleiben?	2	0	1
1c. In Ihrem Unternehmen wird mit einer jungen Belegschaft gearbeitet: Soll dies zukünftig so bleiben?	2	0	1
2. Berücksichtigen Geschäftspolitik und Personalpolitik Ihres Unternehmens den demographischen Wandel, stehen gegenwärtige und zukünftige Altersstrukturen bei strategischen Entscheidungen auf der Tagesordnung?	2	0	1
3. Kann die Personalpolitik Ihres Unternehmens als „altersausgewogen“ bezeichnet werden?	2	0	1
Summe der Punkte in diesem Teilbereich (max. 6):			

Bewertung Teil C: Bei Punktwerten zwischen 0 und 2 besteht die Gefahr, dass Ihr Unternehmen auf die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Ausbildungs- und Arbeitsmärkte nicht angemessen vorbereitet ist.

Empfehlung der GfAH: Vergleichen Sie Ihre jeweilige Punkte mit der maximal möglichen Punktzahl und überlegen Sie, wo Sie mit ersten Verbesserungen beginnen könnten.

Der „Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme in Unternehmen“ von der GfAH begleitet den Weg in die altersausgewogene Personalpolitik. Dieser Leitfaden wurde im Rahmen eines Projektes des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zusammen mit 14 Unternehmen entwickelt. Sie erhalten ihn zum Preis von 18,10 Euro plus Verpackung und Porto bei

GfAH Volkholz und Partner
 Frau Petra Riedel
 Friedensplatz 6
 44135 Dortmund
 Internet: www.gfah-do.de