



Jahrgang 2007
Ausgabe November 07

Der PfA-Newsletter

im November 2007

In dieser Ausgabe:

In eigener Sache	1
Der aktuelle Beitrag	2
Urteile des Monats:	4
Anrechnung von Zeiten geringfügiger Beschäftigung auf die Beschäftigungsdauer i.S. des BAT	4
Kündigung wegen Beleidigungen	4
Fristlose Kündigung wegen Diebstahlverdachts	5
Fahrtkostenerstattung und Fahrzeitvergütung von Leiharbeitnehmern	6
Folgen unzulässiger Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe	6
Gleichbehandlung bei Vergütung	7
Anrechnung tarifvertraglicher Leistungen auf Sozialplanansprüche	8
Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in Altersteilzeit	8
Aufbewahrung von Gesundheitsdaten in der Personalakte	9
Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierung von sog. außertariflichen Angestellten	10
AGB-Kontrolle eines Widerrufsverbots hinsichtlich übertariflicher Leistungen	10
Tarifliche Residenzpflicht von Arbeitnehmern	11
Diskriminierungsverbot wegen Behinderung vor Inkrafttreten des AGG	11
Betriebsbedingte Kündigung	12
Vertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung	13
PfA-Praktiker-Seminare	16
Thema im Brennpunkt: Befristete Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG	26
Kurz berichtet	30
Momos	33

In eigener Sache:

Liebe Leserin, lieber Leser!

Ob die deutschen Lokführer mit ihrem Streik eine bessere Bezahlung erreichen, wird sich zeigen. In den letzten Tagen „bahnt“ sich etwas an. Mit ihren Arbeitsniederlegungen ist es ihnen aber auf jeden Fall gelungen, originär arbeitsrechtliche Themen wie Tarifeinheit, Tarifautonomie und Wahl der Mittel im Arbeitskampf in den Mittelpunkt der Fachdiskussion zu stellen. Wer hätte gedacht, dass eine kleine Gewerkschaft, zwar traditionsreich, aber weithin unbekannt, das Tarifgefüge der sozialen Marktwirtschaft gewaltig aus dem Lot bringen könnte? Der Staatskonzern Deutsche Bahn erfährt als erstes Unternehmen in Deutschland, wie die künftige Tariflandschaft aussehen könnte. Die Wirtschaft beobachtet das Experiment der Lokführergewerkschaft GDL mit gesteigertem Interesse. Lesen Sie hierzu auch den Aufsatz „Spezialistengewerkschaften auf dem Vormarsch“ im **aktuellen Beitrag**, der nicht nur für Gewerkschaften, sondern auch für Arbeitgeber eine hohe praktische Relevanz haben dürfte.

War Münteferings Rücktritt eine rein persönliche Entscheidung? Nach seinem Ausscheiden aus dem Bundeskabinett ist diese Frage inzwischen fast zur Nebensache geworden. Aber auch hier sind arbeitsrechtliche Themen wie Mindestlohn für die Postbranche, ALG I, Neuordnung des Niedriglohnssektors auf die Agenda der Regierungspolitik gerückt. Auf jeden Fall wird in den nächsten Monaten die SPD als Regierungspartner der CDU/CSU weiterhin vehement für einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn eintreten.

Besonders in unserem Seminar: „Die wichtigsten Neuregelungen im Arbeits- und Sozialrecht 2007/2008“ werden wir auch diese Themen (Verlängerung der

Bezugsdauer für das Arbeitslosengeld I, Mindestarbeitsbedingungsgesetz, Senkung der Arbeitslosenversicherung auf 3,3 Prozent zum 01. Januar 2008) aufgreifen und Ihnen dazu die wichtigsten Informationen vermitteln. Auch die geänderte Verwaltungspraxis der Bundesagentur für Arbeit zum Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs nach Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung wird in diesem Seminar u.a. behandelt. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages führt in vielen Fällen nicht mehr zu Einbußen beim Arbeitslosengeld. Die Grundzüge der geänderten Praxis stellen Ihnen unsere versierten Referenten dar. Darüber hinaus finden Sie unter der Rubrik „PfA-Praktiker-Seminare“ eine Auswahl weiterer arbeitsrechtlicher Veranstaltungen, die für Sie von Bedeutung sein könnten. Klicken Sie auch unsere Internetseite an: www.pfa-arbeitsrecht.de und überzeugen Sie sich auch dort!

Zum PfA-Newsletter gehören natürlich die Meinungskolumne von **Momos** (dieses Mal zum Streikrecht in Deutschland) sowie die zahlreichen **Urteile des Monats**, wie immer ausgewählt, sorgfältig aufbereitet und praxisnah kommentiert von Dr. Christian Ehrlich, Richter am Arbeitsgericht Köln. Der Autor hat zudem die befristete Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG zum „**Thema im Brennpunkt**“ gemacht.

Wir wünschen Ihnen bei der Lektüre des PfA-Newsletters für Ihren Betriebsalltag hilfreiche Anregungen und konstruktive Aufschlüsse. Und für die letzten Wochen in diesem Jahr, die besonders für die Personalarbeit sehr intensiv sein werden, erfolgreiche und weitsichtige Entscheidungen!

Es grüßt Sie herzlich

Ihr PfA-Team

Der aktuelle Beitrag

Spartengewerkschaften auf dem Vormarsch

Der monatelange Tarifstreit zwischen der Deutschen Bahn und der Gewerkschaft der Lokführer GDL strapaziert nicht nur die Geduld von Millionen Bahnkunden. Er könnte auch Maßstäbe für die Streikmacht anderer Spartengewerkschaften setzen. Für ein vorläufiges Ende in dem Rechtsstreit hatte die Entscheidung des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 02.11.2007 in Chemnitz gesorgt, derzufolge das Gericht der Lokführergewerkschaft GDL auch den Ausstand im Güter- und Fernverkehr erlaubt. „Die Wahl der Mittel im Arbeitskampf“ sei Sache der Tarifparteien, so das sächsische Landgericht. Die tarifpolitische Einigung steht hingegen noch aus.

Der Arbeitskampf zwischen Bahn und Lokführergewerkschaft ist für viele Beobachter eine Wegscheide für die Zukunft der Arbeitswelt in Deutschland. Die Forderung der GDL nach einem eigenen Tarifvertrag droht die Grundpfeiler des etablierten Tarifsystems zu erschüttern. Zur Disposition stehe das Gebot „Ein Betrieb - eine Gewerkschaft - ein Tarifvertrag!“, egal ob die Beschäftigten Züge steuern, Weichen putzen oder Fahrkarten verkaufen. Die Befürchtung von Politik und Wirtschaft lautet: Ein eigener Tarifvertrag für Lokführer würde auch andere Berufsgruppen animieren, sich aus der Gemeinschaft der Beschäftigten in DGB oder Beamtentum zu verabschieden. Neue Klein- und Kleinstgewerkschaften entstünden, und irgendeine Beschäftigungsgruppe würde in Zukunft immer streiken. Die Folgen wären katastrophal. Gibt die Bahn jedoch nicht nach, so könnte dies manchen Berufsstand abschrecken, sein tarifpolitisches Süppchen in Zukunft alleine zu kochen.

Allein: Diese Hoffnung hat sich längst zerschlagen. Denn der Prozess der Zersplitterung der deutschen Tariflandschaft ist bereits in vollem Gange. Bereits 2001 hatte die Pilotenvereinigung „Cockpit“ den Startschuss gegeben, als sie, nach mehrtägigen Streiks, der Lufthansa Gehaltssteigerungen von rund 30 Prozent abrang. Auch die Ärztegewerkschaft „Marburger Bund“ setzte nach Arbeitsniederlegungen im Jahr 2006 eigenständige Tarifverträge durch. Seit 2004 verhandeln auch die Fluglotsen ihre Löhne direkt mit der Deutschen Flugsicherung. In Zukunft werden weitere Berufsgruppen aus dem Gefüge der DGB-Gewerkschaften und des Beamtenbundes ausscheren und versuchen, eigene Tarifverträge auszuhandeln.

Doch nicht jede Berufsgruppe wird dazu schlagkräftig genug sein. Dazu muss es sich erstens um Berufe mit einem hohen Maß an speziellen Qualifikationen handeln. Diese berufliche Spezialisierung verleiht ihnen Macht: Weil ihre Aufgaben im Streikfall kurzfristig nicht auf andere Beschäftigte übertragen werden können, bleiben Züge stehen, Patienten krank und Flugzeuge am Boden. Zweitens weisen diese Berufe eine starke berufliche Identität auf. Lokführer oder Arzt zu sein, ist aus Sicht dieser Beschäftigten eine Berufung in ein Amt, das zentral ist für das Funktionieren der ganzen Gesellschaft. Dieser Glaube an die eigene Bedeutsamkeit schweißt zusammen. Und drittens handelt es sich um Berufe mit recht hohem gesellschaftlichem Ansehen. Dieses Ansehen führt auch dazu, dass die Öffentlichkeit ihren Lohnforderungen mehr Verständnis gegenüber aufbringt, als sie dies für Müllwerker oder Gebäudereiniger übrig hätte.

Berufliche Spezialisierung, starke Gruppenidentität und hohes Ansehen sind die ideale Voraussetzung dafür, dass Berufsgruppen schlagkräftige Kleinstgewerkschaften gründen. Warum aber suchen sie erst in den 2000er Jahren ihr Heil im eigenständigen Tarifvertrag? Eine wichtige Ursache ist: Die Inhaber dieser Berufe haben über Jahre gelernt, dass ein eigenständiger Arbeitskampf heute als legitime Strategie der Interessendurchsetzung gilt. Dieser Legitimitätswandel ist eine ungewollte Folge der Deregulierung der Arbeitswelt der letzten 15 Jahre.

uch.

Diese Deregulierung findet zum einen in den Unternehmen statt. Spätestens seit Beginn der 1990er Jahre haben viele deutsche Arbeitnehmer Abschied von stabilen und dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen nehmen müssen. Befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit und Minijobs, entgrenzte Arbeitszeiten und unbezahlte Überstunden haben dazu geführt, dass Beschäftigte kaum noch positive Bindungen zu „ihrem“ Unternehmen aufbauen können. Die Folge: Jene Beschäftigten, deren Berufe an den einflussreichen Schaltstellen von Produktion und Dienstleistung angesiedelt sind, wurden sich ihrer Macht erst in den letzten Jahren klar bewusst. Weil Loyalitäten zum Unternehmen nicht selten fehlen, sind sie immer öfter bereit, von dieser Macht auch Gebrauch zu machen. Die andere Seite der Deregulierung ist die des Tarifsystems. Arbeitnehmer haben zur Kenntnis nehmen müssen, dass der alte Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!“ immer weniger in die neue Arbeitswelt passt. Der Rückzug vieler Unternehmen aus dem Flächentarif, die Ausweitung der „Bündnisse für Arbeit“ sowie eine Vielzahl von Öffnungsklauseln in Tarifverträgen haben vielen Arbeitnehmern unbezahlte Mehrarbeit oder Löhne unter Tarif eingebrockt. Diese Verschlechterungen wollen die Berufsgewerkschaften nicht mehr mitmachen. Anstatt mit Verdi und anderen zu den Opfern der Deregulierung zu gehören, wollen sie die Deregulierung selbst in die Hand nehmen. Und wer wollte es ihnen verübeln, dass sie sich wehren, so sie es doch als Einzige können?

Starke Berufsgewerkschaften sind die unvorhergesehenen Profiteure der Deregulierung der Arbeitswelt. Weil es in Zeiten globaler Marktkonkurrenz aber kaum Alternativen dazu gibt, werden wir uns an schmerzhaftes Arbeitskämpfe der Kleinstgewerkschaften gewöhnen müssen.

Ist die Entwicklung zu Spartengesellschaften schlimm? Halb Deutschland fällt über die Lokführer her und befürchtet „Chaos und Anarchie“. Ein seltsames Bündnis zwischen DGB, Bahnchef Hartmut Mehdorn, den Arbeitgeber- und Industrieverbänden und der SPD hat sich in den vergangenen Wochen zusammengefunden. „Entsolidarisierung“ heißt die Kritik. Die „Tarifeinheit“ müsse gewahrt werden, wird der Lokführergewerkschaft entgegengehalten. „Tarifeinheit ist eine Chimäre“, sagt hingegen der Münchner Arbeitsrechtler Volker Rieble: ein von den Arbeitsgerichten frei erfundenes Prinzip, nach dem in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag gelten könne.

Schauplatz des neuen Verteilungskonflikts ist nicht von ungefähr der öffentliche Sektor, zu dem die Deutsche Bahn bis heute zählt. Dieselbe Chance auf Vorzugstarife haben früher wie erwähnt die Fluglotsen und die Ärzte ergriffen. Einen staatlichen Monopolisten vehement unter Druck zu setzen ist für eine Gewerkschaft wie die GDL ein lohnendes Ziel. Sie muss nicht befürchten, das Unternehmen „kaputtzustreichen“. Denn die Bahn kann sich einen teureren Tarifabschluss allemal vom Kunden oder Steuerzahler refinanzieren lassen.

Private Unternehmen, die im Wettbewerb stehen, können das nicht. Dort haben die Kunden die Möglichkeit, auf andere Anbieter auszuweichen, und die bestreikten Unternehmen können manchmal glaubhaft mit dem Wegzug ins Ausland drohen. „Das Kapital hat nicht nur heutzutage viel Macht“, sagt der Harvard-Ökonom Richard Freeman. Weil die Möglichkeiten zum Abschluss von Tarifverträgen nur noch sehr begrenzt sind, ist der Einfluss der Gewerkschaften überall deutlich zurückgegangen. Auch hierzulande liegt der Anteil gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft bei knapp 17 Prozent, während der öffentliche Sektor immerhin 22, im Osten sogar 27 Prozent Arbeitnehmer bindet. Im Jahr 1980 besaßen noch über 32 Prozent einer Belegschaft ein Gewerkschaftsbuch.

Die Stärke der Lokführer überdeckt teilweise die ernstzunehmende Schwäche der gesamten Gewerkschaftsbewegung. Selbst der kräftige Aufschwung des Jahres 2006 hat auf den Lohn- und Gehaltszetteln der deutschen Arbeitnehmer kaum Spuren hinterlassen. Die tariflichen Einkommen sind insgesamt sogar schwächer gestiegen als die Lebenshaltungskosten, Reallohnverluste waren die Folge.

Langfristig werden die Gewerkschaften wohl nur noch dort ihre Macht stabilisieren können, wo sie von Staatsunternehmen oder Monopolen gestützt werden: bei der Post, der Bahn, in Behörden und Krankenhäusern. In der Privatwirtschaft wirkt der globale Wettbewerb auf die interne Konkurrenz der Arbeitnehmer disziplinierend und solidarisierend: „Sie können nur überleben, wenn sie als Kampfgemeinschaft auftreten“, sagt Ökonom Berthold. Bloß im öffentlichen Dienst können mächtige Gruppen sich ein größeres Stück vom Kuchen holen, in der Hoffnung, dass die Politik den Kuchen vergrößert.

Ob die Zeche des weiter bestehenden Konflikts zwischen Deutscher Bahn und GDL am Ende tatsächlich der Bürger zahlt, ist noch offen. Die Stimmung ist aufgewühlt. Die Konfliktparteien buhlen um die Zustimmung der Öffentlichkeit. Es dürfte alles in allem vermutlich ein teurerer Kompromiss werden.

Die Urteile des Monats

Ausgewählt und bearbeitet von Dr. Christian Ehrich, Richter am Arbeitsgericht Köln

Anrechnung von Zeiten geringfügiger Beschäftigung auf die Beschäftigungsdauer i.S. des BAT

Zum BAG-Urteil vom 25.4.2007 – 6 AZR 746/05

Die Parteien streiten im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses über die Frage, ob auf das Arbeitsverhältnis der im öffentlichen Dienst beschäftigten Klägerin Zeiten geringfügiger Beschäftigung als Beschäftigungszeit im Sinne des BAT anzurechnen sind. Nur unter Berücksichtigung dieser Zeiten wäre die Klägerin länger als fünfzehn Jahre bei der Beklagten beschäftigt gewesen und damit „unkündbar“ i.S. von § 53 Abs. 3 BAT, so dass die von der Beklagten ausgesprochene ordentliche Kündigung unwirksam wäre.

Das Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Kündigungsschutzklage mit der Begründung abgewiesen, tarifrechtliche Vorschriften des öffentlichen Dienstes stünden einer Berücksichtigung von Zeiten geringfügiger Beschäftigung entgegen, die vor dem 1.1.2002 zurückgelegt worden seien.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des BAG Erfolg.

Bei der Berechnung der Beschäftigungszeit der Klägerin seien die Zeiten der geringfügigen Beschäftigung mit zu berücksichtigen. § 4 Abs. 1 des 77. Tarifvertrags zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vom 29.10.2001 (77. Änderungs-TV) sei unwirksam. Nach dieser Bestimmung seien geringfügige Beschäftigungen i.S. des § 8 SGB IV (sog. 400-Euro-Kräfte) bei der Berechnung der Beschäftigungszeit nur zu berücksichtigen, soweit sie nach dem 31.12.2001 zurückgelegt worden seien. Dies verstoße gegen § 4 Abs. 1 TzBfG i.V. mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Die Tarifregelung führe zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter. Es sei kein sachlicher Grund ersichtlich, der eine Nichtberücksichtigung der vor dem 1.1.2002 liegenden Zeiten geringfügiger Beschäftigung rechtfertigen könne. Damit sei die Klägerin zum Zeitpunkt der Kündigung unkündbar i.S. von § 53 Abs. 3 BAT gewesen und hätte nur außerordentlich gekündigt werden können.



Die Erwägungen des BAG in dieser Entscheidung dürften in gleicher Weise für den nicht-öffentlichen Bereich gelten. Sofern gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen auf bestimmte Beschäftigungszeiten abstellen, müssen damit auch zwingend diejenigen Zeiten berücksichtigt werden, in denen Arbeitnehmer als sog. geringfügig Beschäftigte tätig waren.

Kündigung wegen Beleidigungen

Zum LAG Köln-Beschluss vom 7.2.2007 – 3 TaBV 60/06

1. Verfasst ein Arbeitnehmer unmittelbar nach einem Personalgespräch, bei dem ihm Unregelmäßigkeiten bei der Arbeitszeiterfassung im Zusammenhang mit der Teilnahme an einer betrieblichen Karnevalsfeier vorgehalten werden, einen erkennbar impulsiven Beschwerdebrief an seinen Arbeitgeber und bezeichnet darin seinen Personalvorgesetzten als „infantile Type“, der „mit Vehemenz gegen ihn interveniere und ihn zum Ermittlungsobjekt herabwürdige, in der Absicht, ihn bei Kollegen verächtlich zu machen“, so ist bei der Gewichtung des Kündigungsgrundes das Vorgeschehen mit zu berücksichtigen.
2. Stellt dies einen erstmaligen Vorfall in einem 35 Jahre bestehenden Arbeitsverhältnis dar, so ist nach dem ultima-ratio-Prinzip regelmäßig von der Erforderlichkeit einer vorherigen Abmahnung auszugehen



Der Fall weckt starke Erinnerungen an die fast schon legendäre „blöde Sack“ – Entscheidung des LAG Köln vom 7.12.1995, deren Leitsatz wie folgt lautet: „Hat sich eine Gemeindearbeiterin, die nach erkennbar unberechtigter Denunziation (wegen Krankheitsverhaltens) zu einer Rücksprache in der Personalabteilung erschienen war, von dem dortigen Sachbearbeiter mit den Worten ‚blöder Sack‘ verabschiedet, dann rechtfertigt dies keine verhaltensbedingte Kündigung, wenn die Äußerung durch unangemessenes Verhalten der Arbeitgeberseite provoziert worden ist“ (LAG Köln-Urteil vom 7.12.1995 – 10 Sa 717/95).

Dennoch darf nicht übersehen werden, dass grobe Beleidigungen des Arbeitgebers, seiner Vertreter und Repräsentanten sowie von Arbeitskollegen durch den Arbeitnehmer nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig einen erheblichen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten darstellen und damit grundsätzlich geeignet sind, eine ordentliche, ggf. sogar eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen (siehe etwa BAG-Urteil vom 12.1.2006 – 2 AZR 21/05). Zur Vermeidung von – unnötigen – Kündigungsschutzprozessen kann daher jedem Arbeitnehmer nur dringend empfohlen werden, auf seiner Meinung nach unberechtigte Verhaltensweisen von Vorgesetzten oder Kollegen ihm gegenüber nicht mit mündlichen und erst recht nicht mit schriftlichen beleidigenden Äußerungen gleichsam zu „kontern“ (auch wenn’s manchmal schwer fällt)!

Fristlose Kündigung wegen Diebstahlverdachts

Zum LAG Köln-Urteil vom 16.1.2007 – 9 Sa 1033/06

1. Lässt sich ein Kundendienstmonteur dahin ein, er habe die von ihm über das Internetauktionshaus eBay verkauften Telekommunikationsartikel der gleichen Art, wie er sie bei seiner dienstlichen Tätigkeit zu verwenden hat, von unbekannt Personen auf Flohmärkten erworben und in öffentlichen Müllbehältern gefunden, so handelt es sich um eine in solchen Fällen typische Schutzbehauptung.
2. Das Anpreisen der angebotenen Telekommunikationsartikel als „neu“ und „originalverpackt“, das Einstellen der Artikel mit sehr niedrigen Startpreisen, die fehlende Vorlage von Verkaufsbelegen sowie das Erzielen einer sehr hohen Anzahl von positiven Urteilen in der Bewertungsplattform des Internethauses eBay sind Indizien für einen dringenden Diebstahlverdacht.



Der Verdacht einer schweren Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, insbesondere die Begehung einer Straftat zum Nachteil des Arbeitgebers, stellt gegenüber dem Vorwurf, der Arbeitnehmer habe die Tat begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund dar, der in dem Tatentwurf nicht enthalten ist. Bei der Tat Kündigung ist für den Kündigungsentschluss maßgebend, dass der Arbeitnehmer nach Überzeugung des Arbeitgebers die strafbare Handlung bzw. Pflichtverletzung begangen hat und dem

Arbeitgeber aus diesem Grund die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Demgegenüber kann eine Verdachtskündigung gerechtfertigt sein, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen und die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Zu beachten ist beim Ausspruch einer Verdachtskündigung unbedingt, dass der Arbeitgeber nach ständiger Rechtsprechung alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat.

Ist zwar der Arbeitgeber aufgrund der objektiven Gegebenheiten der Überzeugung, der Arbeitnehmer habe eine schwere Pflichtverletzung begangen, bedeutet dies aber noch nicht, dass diese Einschätzung auch vom Gericht geteilt wird. Hier kann der Arbeitgeber dadurch „auf Nummer sicher“ gehen, dass neben einer Tat Kündigung hilfsweise auch eine Verdachtskündigung ausspricht (wobei dies dem Betriebsrat im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG selbstverständlich mitzuteilen ist). Diese Vorgehensweise war im Sachverhalt, der der Entscheidung des LAG Köln zugrunde lag, von Erfolg gekrönt: Der Arbeitgeber, ein großes deutsches Telekommunikationsunternehmen, kündigte einem 46 Jahre alten Mitarbeiter, der bei ihr seit fast 29 Jahren als Kundendienstmonteur beschäftigt war und über das Internetauktionshaus eBay Telekommunikationsmittel der gleichen Art verkauft hatte, wie er sie bei seiner dienstlichen Tätigkeit zu verwenden hatte, wegen erwiesenen Diebstahls von Firmeneigentum, hilfsweise wegen dringenden Diebstahlverdachts jeweils fristlos, nachdem der Betriebsrat sowohl zur Tat Kündigung als auch zur hilfsweisen Verdachtskündigung angehört worden war. Das LAG Köln hat es dahinstehen lassen, ob die Indizien geeignet waren, eine Tatbegehung nachzuweisen und damit die Tat Kündigung zu stützen. Jedenfalls rechtfertigten sie nach Auffassung des LAG Köln den schwerwiegenden Diebstahlverdacht und damit die hilfsweise Verdachtskündigung.

Fahrtkostenerstattung und Fahrzeitvergütung von Leiharbeitnehmern

Zum LAG Köln-Urteil vom 24.10.2006 – 13 Sa 881/06

1. Der Leiharbeitnehmer hat, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag nichts anderes ergibt, einen Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten nach § 670 BGB, wenn er auf Weisung des Arbeitgebers nicht direkt von seiner Wohnung zum Entleiher, sondern zunächst zum Betrieb des Verleihers fährt, um mit seinem privaten Fahrzeug von dort Kollegen mit zum Einsatzort zu transportieren.
2. In einem solchen Fall kann die Fahrzeit auch gemäß § 612 Abs. 1 BGB als Arbeitszeit zu vergüten sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber sich vertraglich vorbehalten hat, den Leiharbeitnehmer im gesamten Bundesgebiet einzusetzen und der Stundenlohn des Leiharbeitnehmers so niedrig ist, dass die Fahrzeit dann nicht schon pauschal mitvergütet sein kann. Dann wird eine objektive Vergütungserwartung des Leiharbeitnehmers auch nicht durch das Fehlen einer Regelung über die Vergütung der Reisezeit in einem von mehreren für die Branche geltenden Tarifverträgen ausgeschlossen.



Aufgrund der Besonderheiten des dieser Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalts kann hieraus nicht generell abgeleitet werden, dass Reisezeiten von Arbeitnehmern stets als Arbeitszeiten anzusehen und damit auch zu vergüten sind. So hat das Bundesarbeitsgericht kurze Zeit zuvor in einer Entscheidung vom 11.7.2006 angenommen, dass Wegezeiten (Dauer der Hin- und Rückfahrt) einer Dienstreise nicht als Arbeitszeit i.S. von § 2 Abs. 1 ArbZG gelten, wenn der Arbeitgeber lediglich die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels vorgibt und dem Arbeitnehmer überlassen bleibt, wie er die Zeit nutzt (BAG-Urteil vom 11.7.2006 – 9 AZR 519/05, NZA 2007, 155).

Eine allgemeingültige Antwort auf die in der betrieblichen Praxis häufig gestellte Frage, ob Reisezeiten als Arbeitszeiten zu vergüten sind, kann – bedauerlicherweise – nicht gegeben werden. Entscheidend sind vielmehr die jeweiligen Umstände des konkreten Einzelfalles. Dabei muss geklärt werden, ob insoweit tarifliche, betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen bestehen oder – worauf das LAG Köln im Streitfall zu Recht abgestellt hat – eine Vergütung den Umständen nach zu erwarten ist (§ 612 Abs. 1 BGB).

Vermieden werden kann dieser für die betriebliche Praxis oftmals unbefriedigende Rechtszustand allein durch die Schaffung von ausdrücklichen betrieblichen oder einzelvertraglichen Regelungen über das Bestehen von etwaigen Ansprüchen der Arbeitnehmer auf Vergütung von Dienstreisen und deren Voraussetzungen (Einzelheiten zu alledem siehe bei Hunold, Aktenlesen in der Bahn – Probleme von Arbeitszeit und Vergütung bei Dienstreisen, NZA 2006, Beilage 1, Seite 38 ff.; Heins/Leder, Die arbeitsrechtliche Behandlung von Wegezeiten bei Dienstreisen, NZA 2007, 249 f.).

Folgen unzulässiger Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe

Zum BAG-Urteil vom 13.12.2006 – 10 AZR 674/05

Während bei gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG i.V. mit § 9 Nr. 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis als zustande gekommen gilt, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hatte, führt eine nach § 1 b Satz 1 AÜG unzulässige Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes nicht zu einem Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer. Einer analogen Anwendung von § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG i.V. mit § 9 Nr. 1 AÜG steht entgegen, dass keine unbewusste, planwidrige Regelungslücke vorliegt.



Im zugrunde liegenden Fall hat eine Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes ein Bauunternehmen, dem von einer Gebäudemanagement-GmbH sechs gewerbliche Leiharbeiter zur Arbeitsleistung überlassen wurden, auf Zahlung von Sozialkassenbeiträgen in Anspruch genommen. Die Gebäudemanagement-GmbH verfügte über eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Nach Auffassung der Zusatzversorgungskasse sei das Bauunternehmen zur Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen für die überlassenen Leiharbeiter verpflichtet, da die Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 b Satz 1 AÜG unzulässig gewesen sei.

Die Klage blieb in allen Instanzen ohne Erfolg. Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts ging davon aus, dass zwischen dem Bauunternehmen und den ihm von der Gebäudemanagement-GmbH überlassenen sechs gewerblichen Arbeitnehmern keine Arbeitsverträge zustande gekommen seien. Der Zusatzversorgungskasse stünden deshalb die beanspruchten Beiträge nicht zu.

Die Voraussetzung, unter der nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeiter als zustande gekommen gilt, sei nicht erfüllt. Die Verträge zwischen der Gebäudemanagement-GmbH und den sechs dem Bauunternehmen zur Arbeitsleistung überlassenen Leiharbeitern seien nicht nach § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam gewesen, da die Gebäudemanagement-GmbH über nicht nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung verfügt habe. Eine analoge Anwendung von § 9 Nr. 1 AÜG i.V. mit § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG bei Arbeitnehmerüberlassung entgegen § 1 b AÜG sei nach Meinung des Bundesarbeitsgerichts nicht möglich, weil keine für eine Analogie erforderliche unbewusste, planwidrige Regelungslücke vorliege, die in einer für die Zusatzversorgungskasse anspruchsbegründenden Weise ausgefüllt werden müsse.

Das Nichtzustandekommen eines Arbeitsverhältnisses nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG i.V. mit § 9 Nr. 1 AÜG im Falle unzulässiger Arbeitnehmerüberlassung i.S. von § 1 b Satz 1 AÜG bedeutet freilich nicht, dass letztere folgenfrei bliebe. Vielmehr stellen sowohl die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung als auch die Inanspruchnahme von Leiharbeitern im Baugewerbe entgegen § 1 b Satz 1 AÜG jeweils Ordnungswidrigkeiten dar, die mit einer Geldbuße bis zu 25.000 € geahndet werden können (§ 16 Abs. 1 Nr. 1 b, Abs. 2 Halbsatz 1 AÜG).

Gleichbehandlung bei Vergütung

Zum BAG-Urteil vom 14.6.2006 – 5 AZR 584/05

1. Ein maßgeblich von der Bundesrepublik Deutschland gefördertes Unternehmen (hier: Großforschungseinrichtung) verstößt nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn es unabhängig von einer beiderseitigen Tarifbindung das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes einschließlich der unterschiedlichen Anknüpfungspunkte für die Geltung von BAT und BAT-O anwendet.
2. Wird gelten gemacht, das Vergütungssystem des Arbeitgebers sei intransparent und werde nicht durchgängig angewendet, liegt darin noch keine schlüssige Behauptung einer Verletzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes.
3. Ist bei einer sachlich nicht gerechtfertigten Gruppenbildung die Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der betroffenen Arbeitnehmer sehr gering, kann ein nicht begünstigter Arbeitnehmer aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz keinen Anspruch herleiten. Das ist bei weniger als 5 % besser gestellten Arbeitnehmern anzunehmen. Dieser Grundsatz betrifft nicht nur freiwillige Leistungen, sondern auch die Vereinbarung der Arbeitsvergütung.
4. Verlangt der Spruch einer Einigungsstelle, dass die sich nach der Eingruppierung ergebende Vergütungshöhe unabhängig von der Zuordnung des Arbeitnehmers zu einem Betriebsteil oder vom Ort der Begründung des Arbeitsverhältnisses gleich hoch sein muss, hat der Arbeitgeber eine entsprechende Vergütungsordnung zu schaffen. Mangels entgegenstehender Anhaltspunkte ist nur die Gleichbehandlung neu einzugrupprierender Arbeitnehmer geregelt. Die zu schaffende Vergütungsordnung lässt schon bestehende günstigere einzelvertragliche Regelungen unberührt.



In der Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht u.a. seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, wonach aus dem Umstand, dass der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer auf Grund individueller, an persönliche Umstände anknüpfende Vereinbarungen besser stelle, andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten könnten. Das Gebot der Gleichbehandlung greife jedoch dann ein, wenn der

Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip auf Grund einer abstrakten Regelung gewähre. Von einer solchen Regelung dürfe er Arbeitnehmer nur aus sachlichen Gründen ausschließen.

Mit der „5 %-Klausel“ – Regelung hat das Bundesarbeitsgericht ein ganz wichtiges negatives Abgrenzungsmerkmal hinsichtlich der Geltung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes geschaffen: Nunmehr steht für die betriebliche Praxis fest, dass aus der Besserstellung von einzelnen Arbeitnehmern andere vergleichbare Arbeitnehmer jedenfalls dann keine Rechte herleiten können, wenn es sich bei den besser gestellten Arbeitnehmern um weniger als 5 % des vergleichbaren Arbeitnehmerkreises handelt.

Anrechnung tarifvertraglicher Leistungen auf Sozialplanansprüche

Zum BAG-Urteil vom 14.11.2006 – 1 AZR 40/06

1. Ein Interessenausgleich i.S. von § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG entfaltet keine normative Wirkung für die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer.
2. Enthält ein Interessenausgleich eine Bestimmung, die ihrem Inhalt nach eine Sozialplanregelung darstellt, können sich hieraus Ansprüche der Arbeitnehmer ergeben.
3. Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG findet nach § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG auf Sozialpläne i.S. von § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG keine Anwendung. Die Ausnahme des § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG gilt nicht für freiwillige vorsorgliche Sozialpläne.
4. Dem Schriftformerfordernis des § 112 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG ist durch die Verweisung auf genau bezeichnete andere schriftliche Regelungen genügt.
5. Die Betriebsparteien können in einem Sozialplan wirksam regeln, dass Leistungen des Arbeitgebers, die dieser auf Grund eines Tarifvertrags erbringt, Sozialplanansprüche erfüllen, wenn sie dem Ausgleich oder der Abmilderung von Nachteilen dienen, die Arbeitnehmern durch eine Betriebsänderung entstehen.



Bei der Bezugnahme auf andere kollektive Regelungen in einer Betriebsvereinbarung ist stets genauestens darauf zu achten, dass es sich dabei nicht um eine unzulässige Blankettverweisung handelt. So hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in einer Entscheidung vom 22.8.2006 angenommen, eine Betriebsvereinbarung, die auf die „jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen“ eines anderen

Unternehmens oder Betriebs verweist, sei unwirksam. Dies gelte auch bei einer Verweisung auf die jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen der Konzernmutter. Eine Verweisung auf die Gesamtbetriebsvereinbarungen eines anderen Unternehmens, die die „betriebsspezifischen Belange des eigenen Betriebs ausreichend berücksichtigen“, verstoße darüber hinaus gegen das Schriftformerfordernis des § 77 Abs. 2 BetrVG (BAG-Urteil vom 22.8.2006 – 3 AZR 319/05).

Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in Altersteilzeit

Zum BAG-Urteil vom 24.10.2006 – 9 AZR 681/05

Es verstößt gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn ein Arbeitgeber zwar seinen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern aufgrund einer Gesamtzusage eine jährliche Leistungsprämie gewährt, Altersteilzeitarbeitnehmer hiervon aber ohne billigenwerte Gründe ausschließt. Unerheblich ist, dass der Arbeitgeber in seiner Gesamtzusage auf die Freiwilligkeit der Leistung hinweist.



In der Entscheidung bestätigt das Bundesarbeitsgericht seine ständige Rechtsprechung, wonach es dem Arbeitgeber aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verwehrt sei, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen oder sie schlechter zu stellen, ohne dass dies durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sei. Diese Bindung an den Gleichbehandlungsgrundsatz werde auch durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt in einer Gesamtzusage nicht ausgeschlossen. Auch bei freiwilligen Leistungen müsse der Arbeitgeber die Voraussetzungen so abgrenzen, dass nicht sachwidrig oder willkürlich ein Teil der Arbeitnehmer von den Vergünstigungen ausgeschlossen werde. Eine Differenzierung sei sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gebe. Dann könne der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regelungen behandelt zu werden.

Nach diesen Grundsätzen sei im Streitfall der Ausschluss von Altersteilzeitarbeitnehmern bezüglich der Gewährung einer Leistungsprämie in einer Gesamtzusage unwirksam, da es hierfür keinen billigenwerten sachlich Grund gegeben habe.

Aufbewahrung von Gesundheitsdaten in der Personalakte

Zum BAG-Urteil vom 12.9.2006 – 9 AZR 271/06

1. Soweit sensible Gesundheitsdaten in die Personalakte aufgenommen werden, hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass dies unter Berücksichtigung seiner Interessen geschieht. Dies folgt aus der Gewährleistung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 1 und Art. 2 GG, § 75 Abs. 2 BetrVG). Die zur Personalakte genommenen Gesundheitsdaten sind vor unbefugter zufälliger Kenntnisnahme durch Einschränkung des Kreises der Informationsberechtigten zu schützen.
2. Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Grundsätze, hat der Arbeitnehmer nach den §§ 12, 862, 1004 BGB einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ausreichende Maßnahmen zum Schutz der sensiblen Gesundheitsdaten vor unbefugter Einsichtnahme, z.B. durch Aufbewahrung in einem verschlossenen Umschlag, ergreift.
3. Diese Einschränkung des Rechts zur Personalaktenführung steht nicht dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers an der Vollständigkeit der Personalakte entgegen. Die Personalakte bleibt vollständig. Bei einem berechtigten Anlass kann jede vom Arbeitgeber ermächtigte Person den Umschlag öffnen, den Anlass vermerken und die Daten einsehen.
4. Es obliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber im Rahmen seiner Personal- und Organisationsfreiheit zu bestimmen, wie das besondere Geheimhaltungsbedürfnis des Arbeitnehmers an seinen sensiblen Daten umgesetzt wird. Wird das Bestimmungsrecht – wie hier (der Arbeitgeber beruft sich lediglich darauf, die Daten seien nicht besonders schutzbedürftig) – nicht ausgeübt, geht das Bestimmungsrecht entsprechend § 316 BGB und § 264 Abs. 2 BGB auf den Arbeitnehmer über.



Die Entscheidung schafft für den Arbeitgeber neue Handlungspflichten bei der Führung der Personalakten seiner Arbeitnehmer: Zwar besteht nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts durchaus ein „überwiegendes Interesse“ des Arbeitgebers, für das Arbeitsverhältnis maßgebliche Informationen über die Persönlichkeit und Gesundheit des Arbeitnehmers zum Zwecke einer späteren Verwertung zu sammeln. Dies gelte auch für Hinweise, die auf eine Sucht- bzw. Alkoholerkrankung des Arbeitnehmers hinweisen, um die es im Streitfall ging. Allerdings dürfe der Arbeitgeber diesbezügliche Unterlagen nicht ohne weiteres – gleichsam ungeschützt vor „neugierigen Blicken“ Dritter – in der Personalakte des Arbeitnehmers abheften. Vielmehr gebiete es die besondere Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers, diese Schreiben in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte des Arbeitnehmers aufzunehmen. Geöffnet werden dürfe dieser nur dann, wenn erstens ein berechtigter Anlass hierfür bestehe, zweitens die Person, die den Umschlag öffne, vom Arbeitgeber hierzu ermächtigt worden sei und drittens der Anlass vermerkt werde.

Möglich ist statt dessen auch, wie das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung ausdrücklich erwähnt hat, die Führung von „besonderen Gesundheitsakten“ durch den Arbeitgeber, die aber ebenfalls vor unbefugter Einsichtnahme durch Dritte besonders geschützt sein müssen.

Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierung von sog. außertariflichen Angestellten

Zum BAG-Beschluss vom 12.12.2006 – 1 ABR 13/06

Der Betriebsrat hat nach § 99 Abs. 1 BetrVG ein Mitbeurteilungsrecht bei der Frage, ob ein bislang außertariflich vergüteter Angestellter nach einer Versetzung weiterhin außertariflich eingruppiert ist oder nunmehr unter eine tarifliche Vergütungsordnung fällt.



Bereits in einer Entscheidung vom 24.1.2006 hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts zu Recht ausdrücklich klargestellt, dass außertarifliche Angestellte vom Anwendungsbereich des BetrVG erfasst werden, soweit sie nicht zugleich leitende Angestellte i.S. von § 5 Abs. 3 BetrVG sind (BAG-Beschluss vom 24.1.2006 – 1 ABR 60/04). Damit entfallen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen nach §§ 99 ff. BetrVG nur dann, wenn und soweit es sich bei den jeweiligen Maßnahmen um „Beförderungen“ von – tariflich oder außertariflich vergüteten – Angestellten zu leitenden Angestellten i.S. von § 5 Abs. 3 BetrVG handelt.

Dagegen ist Beurteilung der Frage, ob die Tätigkeit eines Arbeitnehmers die Merkmale der obersten tariflichen Vergütungsgruppe übersteigt und daher dem außertariflichen – nicht „leitenden“ – Bereich zuzuordnen ist, als mitbestimmungspflichtige Eingruppierung i.S. von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG anzusehen. Dies ist nicht nur dann der Fall, wenn ein bislang tariflich eingruppiertes Mitglied erstmals dem außertariflichen Bereich zugeordnet wird. Vielmehr gilt dies auch, wie der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts nunmehr entschieden hat, wenn einem bereits dem außertariflichen Bereich zugeordneten Arbeitnehmer ein neuer Arbeitsbereich zugewiesen wird. Die Beurteilung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer sei nach der neuen Tätigkeit weiterhin dem außertariflichen Bereich zuzuordnen und unterfalle nicht der tariflichen Vergütungsordnung, ist eine erneute Eingruppierung des Arbeitnehmers i.S. von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. An dieser ist der Betriebsrat zu beteiligen. Dessen Beteiligungsrecht dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung in gleichen und vergleichbaren Fällen. Es soll zur innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und Transparenz der im Betrieb vorgenommenen Eingruppierungen beitragen. Um diese geht es auch bei der Frage, ob ein Arbeitnehmer noch der tariflichen Vergütungsordnung unterfällt oder ob er Tätigkeiten erbringt, deren Merkmale diejenigen der obersten tariflichen Vergütungsgruppe übersteigen.

AGB-Kontrolle eines Widerrufsvorbehalts hinsichtlich übertariflicher Leistungen

Zum BAG-Urteil vom 11.10.2006 – 5 AZR 721/05

Die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts ist zulässig, soweit der im Gegenseitigkeitsverhältnis stehende widerrufliche Teil des Gesamtverdienstes unter 25 % liegt und der Tariflohn nicht unterschritten wird. Sind darüber hinaus Zahlungen des Arbeitgebers widerruflich, die nicht eine unmittelbare Gegenleistung für die Arbeitsleistung darstellen, sondern Ersatz von Aufwendungen, die an sich der Arbeitnehmer selbst tragen muss, **erhöht sich der widerrufliche Teil der Arbeitsvergütung auf bis zu 30 % des Gesamtverdienstes.**



Bei sog. Formulararbeitsverträgen, die nicht vor dem 1.1.2002 abgeschlossen worden sind, ist stets zu beachten, dass eine darin enthaltene Vertragsklausel, wonach dem Arbeitgeber das Recht zustehen soll, „übertarifliche Lohnbestandteile jederzeit unbeschränkt zu widerrufen“, gemäß § 308 Nr. 4 BGB unwirksam sind. Vielmehr müssen die Gründe für den Widerruf unmittelbar in der vertraglichen Vereinbarung selbst zwingend aufgenommen werden. Bei bereits vor dem 1.1.2002 abgeschlossenen Formulararbeitsverträgen ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine „ergänzende Vertragsauslegung“ erforderlich – maßgebend seien dann die Widerrufsgründe, die die Vertragsparteien zugrunde gelegt hätten, wenn ihnen die gesetzlich angeordnete Unwirksamkeit der Widerrufsklausel bekannt gewesen wäre (BAG-Urteil vom 12.1.2005, NZA 2005, 465 = DB 2005, 669 = BB 2005, 833).

Wird dagegen in Formulararbeitsverträgen eine Zulage unter dem Vorbehalt der Anrechnung gewährt, ohne dass die Anrechnungsgründe näher bestimmt sind, führt dies nicht zur Unwirksamkeit nach § 308 Nr. 4. Eine solche Klausel verstößt auch nicht gegen das Transparenzverbot des § 307 Abs. 1 Nr. 2 BGB. Denn nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts sei für einen durchschnittlichen Arbeitnehmer erkennbar, dass im Falle einer Erhöhung des tariflich geschuldeten Arbeitsentgelts die Zulage bis zur Höhe der Tarifsteigerung gekürzt werden könne. Anrechnungsvorbehalte seien in arbeitsvertraglichen Vergütungsabreden seit Jahrzehnten gang und gäbe. Sie stellten eine Besonderheit des Arbeitsrechts dar, die gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB angemessen zu berücksichtigen seien (BAG-Urteil vom 1.3.2006 – 5 AZR 363/05, NZA 2006, 746 = DB 2006, 1377 = BB 2006, 1282).

Tarifliche Residenzpflicht von Arbeitnehmern

Zum BAG-Urteil vom 7.6.2006 – 4 AZR 316/05

Ein Tarifvertrag kann die Verpflichtung eines Arbeitnehmers zur Begründung eines Wohnsitzes am Ort seiner Tätigkeit begründen, wenn dieser Verpflichtung ein durch die Besonderheit des Arbeitsverhältnisses begründetes berechtigtes Interesse des Arbeitgebers zu Grunde liegt (hier: Hausmeister).



Ob und inwieweit eine solche Residenzpflicht von Arbeitnehmern auch einzelvertraglich wirksam vereinbart werden kann, wurde vom Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung ausdrücklich offen gelassen. Nicht anders als tarifliche Residenzpflichten dürften einzelvertraglich vereinbarte Residenzpflichten von Arbeitnehmern aber ebenfalls rechtlich zulässig sein, sofern der Arbeitgeber daran im Hinblick auf die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ein anerkennenswertes berechtigtes Interesse hat.

Diskriminierungsverbot wegen Behinderung vor Inkrafttreten des AGG

Zum BAG-Urteil vom 3.4.2007 – 9 AZR 823/06

Das in § 81 Abs. 2 SGB IX in der bis zum 17.8.2006 geltenden Fassung enthaltene Diskriminierungsverbot schützt nur schwerbehinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§§ 2 Abs. 2, 68 Abs. 1 SGB IX) sowie Gleichgestellte (§§ 2 Abs. 3, 68 Abs. 1 SGB IX). Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes erfasst der Begriff „Behinderung“ i.S. der Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dagegen jede Einschränkung, die auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein länger andauerndes Hindernis für die Teilhabe am Berufsleben bildet. Bis zum Inkrafttreten des AGG war § 81 Abs. 2 SGB IX daher europarechtskonform auszulegen.

In dem vom Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts entschiedenen Rechtsstreit hatte die Klägerin eine Umschulung zur Industriekaufrau absolviert. Das Versorgungsamt stellte Anfang 1994 wegen der bei ihr bestehenden Neurodermitis einen Grad der Behinderung von 40 fest. Einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen hat die Klägerin nicht gestellt. In den Jahren 1995 bis 2003 stand sie in einem Arbeitsverhältnis. In dieser Zeit war sie wegen Neurodermitis nicht arbeitsfähig erkrankt. Im Oktober 2003 bewarb sich die Klägerin beim beklagten Land als Angestellte für den Bereich der Parkraumbewirtschaftung. An den Anstellungsprüfungen nahm sie mit Erfolg teil. Bei der sich anschließenden ärztlichen Untersuchung legte sie den Bescheid des Versorgungsamtes vor. Darauf teilte das beklagte Land ihr mit, dass sie wegen Neurodermitis für die Tätigkeit nicht geeignet und ihre Bewerbung deshalb erfolglos sei.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin eine Entschädigung auf Grund der Benachteiligung wegen ihrer Behinderung verlangt. Das Arbeitsgericht hat das beklagte Land zu einer Entschädigung in Höhe von 12.000 Euro verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Das Bundesarbeitsgericht hat das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Im Gegensatz zum Landesarbeitsgericht geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass die Richtlinie im Hinblick auf das Merkmal „Behinderung“ bis zum 18.8.2006 nicht umgesetzt war. Das Landesarbeitsgericht werde zu entscheiden haben, ob das beklagte Land darlegen und beweisen könne, dass eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende Anforderung für die Tätigkeit der Klägerin im Bereich der Parkraumbewirtschaftung sei und dass diese Voraussetzungen bei der Klägerin nicht vorlägen.



Die Entscheidung dürfte gleichsam „Vorbote“ einer Vielzahl von zu erwartenden Urteilen zur Auslegung und Reichweite der AGG-Regelungen sein, deren Ausmaß sich derzeit nur sehr schwer einschätzen lässt. Etwaige Schadensersatz- und Entschädigungsklagen von Bewerbern wegen unterbliebener Einstellung dürften aber regelmäßig damit stehen und fallen, ob dem Arbeitgeber der Nachweis gelingt, dass die Einstellung eines anderen Bewerbers unabhängig von den in § 1 AGG genannten Gründen erfolgt oder – trotz Benachteiligung aus diesen Gründen – nach Maßgabe der §§ 8 bis 10 AGG gerechtfertigt ist.

Betriebsbedingte Kündigung

Zum BAG-Urteil vom 2.2.2006 – 2 AZR 30/05

1. Eine Kündigung, die auf Grund einer zum Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes führenden organisatorischen Maßnahme ausgesprochen worden ist, ist nicht durch ein dringendes betriebliches Erfordernis „bedingt“, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer anderweitig beschäftigen kann.
2. Dies setzt u.a. voraus, dass ein freier vergleichbarer (gleichwertiger) Arbeitsplatz oder ein freier Arbeitsplatz zu geänderten (schlechteren) Arbeitsbedingungen vorhanden ist.
3. Als „frei“ sind grundsätzlich solche Arbeitsplätze anzusehen, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung unbesetzt sind oder voraussehbar bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei werden.
4. Ein Arbeitsplatz kann, so lange ein zur Erledigung der anfallenden Arbeit dem Arbeitgeber arbeitsvertraglich verpflichteter Arbeitnehmer vorhanden ist, grundsätzlich nicht als frei angesehen werden.
5. Daran ändert sich grundsätzlich auch dann nichts, wenn ein Arbeitnehmer erkrankt ist und vorübergehend nicht zur Arbeit herangezogen werden kann.
6. Selbst dann, wenn wahrscheinlich ist oder gar feststeht, dass der erkrankte Arbeitnehmer nicht zurückkehren wird, ist allein dadurch der betreffende Arbeitsplatz nicht als frei anzusehen, solange der Arbeitsvertrag besteht.
7. Es ist – bis zur Grenze des Missbrauchs – Sache des Arbeitgebers (unternehmerische Entscheidungsfreiheit), darüber zu bestimmen, ob und ggf. wie lange er eine Krankheitsrelevanz auf einem bestimmten Arbeitsplatz hinnimmt und ob und wie er sie überbrückt.
8. Der Kreis der in die soziale Auswahl einzubeziehenden vergleichbaren Arbeitnehmer bestimmt sich in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, also zunächst nach der ausgeübten Tätigkeit.
9. Im Sinne einer negativen Abgrenzung kommt der im Arbeitsvertrag genannten Vergütungsgruppe für die Vergleichsgruppenbildung bei einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst eine entscheidende Bedeutung zu. Sie schließt, sofern es sich nicht um einen Fall des Bewährungsaufstiegs handelt, grundsätzlich die Vergleichbarkeit zwischen Arbeitnehmern unterschiedlicher Vergütungsgruppen aus.
10. Daraus kann aber nicht zugleich auch im Sinne einer positiven Abgrenzung entnommen werden, Arbeitnehmer, die derselben Vergütungsgruppe angehören, seien stets im Sinne der Sozialauswahl miteinander vergleichbar. Insoweit kann die Eingruppierung grundsätzlich zwar von indiziellem Wert sein. Wenn aber ein Arbeitnehmer der betreffenden Vergütungsgruppe nur auf Grund Bewährungsaufstiegs angehört, ist mit der Eingruppierung nur eine stark eingeschränkte indizielle Aussage über die Vergleichbarkeit der Tätigkeiten verbunden.
11. Nach § 108 Abs. 2 BPersVG, § 74 Abs. 3 Satz 1 BbgPersVG ist eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht oder nicht ordnungsgemäß beteiligt worden ist.
12. Der Arbeitgeber kann die Kündigung nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens aussprechen. Er braucht die Zustellung der schriftlichen Begründung des die Zustimmung ersetzenden Beschlusses der Einigungsstelle (§ 72 Abs. 6 BbgPersVG) nicht abzuwarten.



Die Entscheidung hatte zwar Besonderheiten der betriebsbedingten Kündigung im öffentlichen Dienst zum Gegenstand. Dennoch gelten die unter 1. bis 8. genannten Erwägungen, in denen die bisherigen grundsätzlichen Erwägungen des Bundesarbeitsgerichts zur Wirksamkeit von betriebsbedingten Kündigungen zusammengefasst sind, in gleicher Weise für den privaten Bereich und müssen daher von jedem Arbeitgeber vor Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen unbedingt beachtet werden.

Vertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung

Zum BAG-Urteil vom 18.4.2007 – 4 AZR 652/05

Unter einer arbeitsrechtlichen Gleichstellungsabrede ist eine arbeitsvertragliche Verweisung auf einen Tarifvertrag oder ein Tarifwerk (z.B. „die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst“) zu verstehen, durch die lediglich erreicht wird, dass die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer ebenso behandelt werden wie Arbeitnehmer, auf die wegen ihrer Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft die betreffenden Tarifverträge bereits tarifrechtlich (§ 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG) angewendet werden müssen. Entfällt die tarifrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, neu abgeschlossene Tarifverträge gegenüber den organisierten Arbeitnehmern anzuwenden, z.B. weil er zuvor aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten war, entfällt dann auch eine dahingehende vertragliche Verpflichtung gegenüber nicht organisierten Arbeitnehmern. Ob eine Verweisung auf einen Tarifvertrag oder ein Tarifwerk „in der jeweils geltenden Fassung“ einen derart beschränkten Regelungsgehalt hat, die vereinbarte Dynamik also durch den Wegfall der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers auflösend bedingt ist, muss durch Auslegung bestimmt werden.

Hierfür hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner früheren Rechtsprechung die Auslegungsregel aufgestellt, von einer Gleichstellungsabrede sei in der Regel bereits dann auszugehen, wenn der von einem tarifgebundenen Arbeitgeber gestellte Arbeitsvertrag – nach dem Wortlaut ausschließlich – auf die für ihn einschlägigen, von ihm also im Verhältnis zu organisierten Arbeitnehmern ohne weiteres anzuwendenden Tarifverträge verweise. Darauf, ob es für einen solche Regelungswillen Hinweise im Vertragswortlaut oder in Begleitumständen bei Vertragsschluss gegeben habe, hätte es nicht ankommen sollen.

In seinem Urteil vom 14.12.2005 hat der Vierte Senat angekündigt, dass er an dieser Rechtsprechung zwar aus Gründen des Vertrauensschutzes für Verträge festhalte, die vor dem 1.1.2002 abgeschlossen worden seien, dass er aber beabsichtige, für die ab diesem Zeitpunkt abgeschlossenen Verträge („Neuverträge“) die genannte Auslegungsregel aufzugeben und eine bloße Gleichstellungsabrede nur dann anzunehmen, wenn es hierfür aus Vertragswortlaut und/oder Begleitumständen bei Vertragsschluss hinreichende Anhaltspunkte gebe (BAG-Urteil vom 14.12.2005 – 4 AZR 536/04, NZA 2006, 607).

In seinem Urteil vom 18.4.2007 hat der Senat diese Ankündigung nunmehr umgesetzt.

In dem bereits länger andauernden Arbeitsverhältnis der Klägerin war im Mai 2002 ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen worden, der auf den einschlägigen Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung verwies. Der Vierte Senat hat die Beklagte, die danach aus dem tarifschießenden Verband ausgetreten war, für verpflichtet gehalten, auch nach ihrem Austritt abgeschlossene Änderungstarifverträge gegenüber der Klägerin arbeitsvertraglich anzuwenden. Es habe aus dem Vertragswortlaut und den Umständen bei Vertragsschluss keine Anhaltspunkte für einen Willen der Vertragsparteien gegeben, dass es nur um eine Gleichstellung nicht organisierter mit organisierten Arbeitnehmern habe gehen sollen.

Eine Anfrage bei anderen Senaten des Bundesarbeitsgerichts ist nicht erfolgt. Für Verträge, die nach dem 31.12.2001 abgeschlossen worden sind, hat kein Senat des Bundesarbeitsgerichts die vom Vierten Senat früher aufgestellte und nun aufgegebene Auslegungsregel angewendet. Der Europäische Gerichtshof wurde auch nicht um eine Vorabentscheidung ersucht, da der vorliegende Rechtsstreit keinen europarechtlichen Bezug habe.



Die – nicht unerwartete, da bereits mit Urteil vom 14.12.2005 angekündigte – Entscheidung hat auch ganz erhebliche Auswirkungen auf Unternehmensumstrukturierungen, insbesondere bei Abspaltungen von Betriebsteilen, wenn hiervon Arbeitnehmer betroffen sind, mit denen die Geltung bestimmter Tarifverträge einzelvertraglich vereinbart wurde. Sofern auf den verselbständigten Betriebsteil nach der Abspaltung Tarifverträge Anwendung finden, die für die Arbeitnehmer gegenüber den vorangegangenen

Tarifverträgen ungünstiger sind, könnte es dort u.U. eine „Mehrklassengesellschaft“ geben: Für die tarifgebundenen Arbeitnehmer und die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer, mit denen vor dem 1.1.2001 einzelvertraglich die Geltung der damaligen Tarifverträge „in der jeweiligen Fassung“ vereinbart worden wäre, würden die neuen – ungünstigeren – Tarifverträge gelten. Auf die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, mit denen eine solche Klausel erst nach dem 31.12.2001 vereinbart worden wäre, würden dagegen die bisherigen Tarifverträge weiterhin Anwendung finden.

Ein relativ „sicherer Weg“, die Gleichstellung der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern auch im Falle von Strukturveränderungen zu gewährleisten, dürfte sein, einzelvertraglich nicht mehr die (ergänzende) Geltung von konkreten Tarifverträgen (in ihrer jeweiligen Fassung) zu vereinbaren, sondern eine etwaige arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel wie folgt zu fassen: „Für die Arbeitsbedingungen gelten (ggf. mit dem Zusatz: – soweit vertraglich nichts anderes vereinbart ist –) die jeweiligen Tarifverträge der Betriebsstätte, in welcher der Arbeitnehmer eingesetzt wird.“ (siehe dazu BAG-Urteil vom 04.08.1999 – 5 AZR 642/99, AP Nr. 14 zu § 1 TVG Tarifverträge: Papierindustrie). Wie sich der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts zu einer solchen Klausel verhalten wird, bleibt indes abzuwarten.

Unser Inhouse Seminarangebot zum neuen AGG

AGG Inhouse-Grundlagen-Seminare für Personalverantwortliche, Führungskräfte und Betriebs- bzw. Personalräte

Dieses Seminar bietet den Betriebsparteien einen kompakten und praxisorientierten Überblick über das neue arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgesetz AGG und seinen vielfältigen Auswirkungen auf die betriebliche Praxis.

AGG Inhouse-Seminare für HR Professionals, Leiter der Personal- und Rechtsabteilungen und Personalverantwortliche

Diese AGG-Schulung ist speziell auf die Bedürfnisse von Mitarbeitern des HR-Bereichs, von Personalabteilungen und Personalverantwortlichen ausgerichtet. Entsprechend stehen die konkreten Auswirkungen des Gleichbehandlungsgesetzes auf betriebliche Personalprozesse, Personalmaßnahmen und die tägliche Personalarbeit im Mittelpunkt dieser firmeninternen Veranstaltung.

AGG Inhouse-Seminare für Führungskräfte

Die Führungskräfte gilt es, zeitnah mit dem neuen Antidiskriminierungsrecht und seinen Auswirkungen auf die eigene Führungspraxis vertraut zu machen. Sie erfahren, wie auf Diskriminierungsbeschwerden und AGG-widrige Benachteiligungen rechtssicher zu reagieren ist, um das Unternehmen und auch sich selbst wirkungsvoll vor Diskriminierungsvorwürfen, Diskriminierungsklagen und Prozessrisiken zu schützen.

AGG Inhouse-Seminare für Betriebs- und Personalräte

Mit dem neuen AGG ergeben sich zahlreiche neue Rechte und Pflichten für alle Betriebs- und Personalräte im Unternehmen. Sie sind nicht nur gem. §§ 75, 80 BetrVG für die Umsetzung mitverantwortlich, sondern durch das neue Gleichbehandlungsgesetz haben sich zudem zahlreiche Informations- und Mitbestimmungsrechte gravierend geändert. Daher müssen Betriebs- bzw. Personalräte sich schnellstmöglich mit der neuen Rechtslage vertraut machen, denn nur dann können sie als gleichberechtigter Partner an der Umsetzung des AGG mitwirken und die Belegschaft rechtssicher vertreten.

AGG-Mitarbeiterschulungen zur Haftungsbegrenzung gemäß § 12 Abs. 2 AGG

Die vorgesehene Mitarbeiterschulung zielt darauf, die vom Gesetzgeber eingeräumte Haftungsbegrenzung des Arbeitgebers für das Fehlverhalten seiner Mitarbeiter gemäß § 12 Abs. 2 AGG in Anspruch zu nehmen und seine Bemühungen zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Betriebes zu dokumentieren. Selbstverständlich erhalten Sie von uns ein qualifiziertes Zertifikat, das Ihnen als aussagekräftiger Nachweis für die Erfüllung Ihrer Organisationspflichten als Arbeitgeber nach § 12 Abs. 1 AGG dient.

Einstellungspraxis, Personalauswahl und Personalentwicklung nach den neuen Anforderungen des AGG

Die deutsche Wirtschaft befindet sich weiterhin in einer konjunkturellen Aufschwungphase. Seit langer Zeit schreiben Unternehmen wieder Stellen aus. Doch Vorsicht ist geboten. Denn das vor wenigen Monaten in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat hier die Spielregeln gravierend geändert. Unabhängig von der zu besetzenden Stelle (ob unbefristet, befristet, Voll- oder Teilzeit) müssen die gesetzlichen Neuregelungen strikt beachtet werden, da sonst kostspielige Arbeitsgerichtsverfahren sowie teure Schadensersatz- und Entschädigungsklagen drohen.

- ✓ Schadensersatzklagen vermeiden,
- ✓ Haftung begrenzen,
- ✓ Diskriminierung vorbeugen!



UNVERBINDLICHE ANFRAGE FÜR EIN INHOUSE - SEMINAR



Gerne erstellen wir für Sie anhand der unten genannten Projektangaben ein für Sie kostenfreies und rechtlich unverbindliches Angebot für eine firmeninterne Veranstaltung.

Gewünschtes Seminar:

Gewünschte Inhalte:

Beispiel:
Seminartitel:
 „Antidiskriminierungsgesetz“
Inhalte:
 AGG-sichere Vorstellungsgespräche / Dokumentation
 Diskriminierungsprävention
 Schadensersatzansprüche
 Equal-Opportunity-Policy

- Ja, wir möchten das Seminar in unserem Unternehmen durchführen und bitten um Rückruf zu Klärung von Einzelheiten.
- Ja, wir haben Interesse an der Überprüfung unserer arbeitsrechtlichen Regelung oder unserer Personalprozesse auf deren Kongruenz mit dem AGG und bitten um Rückruf.

Unterbringung am Seminarort:

- Firmeneigene Räume vorhanden ?
- Schulungshotel bereits gebucht ?
- PFA soll sich um Schulungsräume kümmern

Firmenangaben:

Zielgruppe: _____

Teilnehmerzahl: _____

Seminardauer: _____

Terminvorstellung: _____

Kontaktdaten:

Firma: _____

Ansprechpartner: _____

Position/Abteilung: _____

Straße/Nr.: _____

PLZ/Ort: _____

Telefon/Fax: _____

*E-Mail: _____

Datum/Unterschrift: _____

Kontakt und weitere Informationen

PfA - Praktikerforum Arbeits- und Wirtschaftsrecht GmbH
 Postfach 4132
 D- 50217 Frechen
 Tel: +49 (0) 22 34 / 69 45 25
 Fax: +49 (0) 22 34 / 69 43 45
seminare@pfa-arbeitsrecht.de
www.pfa-arbeitsrecht.de

*Mit der Nennung meiner E-Mail-Adresse erkläre ich mich einverstanden, über dieses Medium Informationen von der PFA GmbH zu erhalten.

„Auf den neuesten Stand gebracht!“ - Update Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

Alle aktuellen Rechtsänderungen, die neuesten Urteile und die konkreten Auswirkungen für die betriebliche Praxis

Ihr Nutzen

- ✓ Sie erhalten einen Überblick über die ersten Erfahrungen mit der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der betrieblichen Praxis.
- ✓ Sie sind mit den Grundlagen des neuen Elterngeldes ab 01. Januar 2007 vertraut und können mit Fragen der Elternzeit und des Mutterschutzes rechtssicher umgehen.
- ✓ Sie erhalten einen Überblick über die geplanten Änderungen im Befristungsrecht und im Kündigungsschutz.
- ✓ Sie lernen die jüngsten Entscheidungen des BAG über die Wirksamkeit von ordentlichen sowie von fristlosen Kündigungen wegen schwerer Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers kennen.
- ✓ Sie besitzen den kompakten Überblick über die neueste Rechtsprechung zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Teilnehmerkreis

Die Veranstaltung richtet sich an Geschäftsführer, Abteilungsleiter, Führungskräfte und Personalverantwortliche von Unternehmen sowie Betriebs- und Personalräte und Mitglieder der Personalausschüsse und der Mitarbeitervertretung. Es handelt sich um eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG.

Termine & Veranstaltungsorte

- Mi / Do, den 06. / 07. Februar 2008, in Hamburg im Steigenberger Hotel
- Mi / Do, den 05. / 06. März 2008, in Köln im NH Hotel City
- Di / Mi, den 08. / 09. April 2008, in München im NH Hotel Deutscher Kaiser
- Di / Mi, den 27. / 28. Mai 2008, in Heidelberg im Holiday Inn Heidelberg
- Di / Mi, den 17. / 18. Juni 2008, in Dresden im NH Hotel Dresden
- Mi / Do, den 30. / 31. Juli 2008, am Tegernsee im Hotel Parkresidenz

Im Seminar werden die wichtigsten gesetzlichen Änderungen und Neuregelungen im Arbeits-, Betriebsverfassungs- und Sozialrecht dargestellt, die ganz erhebliche Auswirkungen auf die betriebliche Praxis haben. Neben den Änderungen im Befristungsrecht (etwa befristete Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG) sowie dem Abschluss und (steuer- und sozialversicherungsrechtliche) Konsequenzen von Aufhebungsverträgen, Altersteilzeitvereinbarungen und der Frühpensionierung) informieren Sie die Referenten zuverlässig und kompakt über die jüngsten BAG-Entscheidungen über die Wirksamkeit von ordentlichen (betriebs-, personen- und verhaltensbedingten) sowie von fristlosen Kündigungen wegen schwerer Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers. Aber auch tagesaktuelle Entscheidungen und Gesetzespläne wie z.B. die Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I und die Beitragsenkung zur Arbeitslosenversicherung ab 01. Januar 2008 auf 3,3 Prozent vom Bruttolohn werden mit ihren praktischen Auswirkungen für Unternehmen und Beschäftigte von unseren hochkarätigen Referenten vermittelt.

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

- Erste gerichtliche Entscheidungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
- Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen von Freistellungsvereinbarungen
- Gesetzesänderungen im Befristungsrecht
- AGG -Verhalten von einseitig vorformulierten Arbeitsvertragsbedingungen
- Aktuelle Entscheidungen zur Reichweite des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts
- Neueste Rechtsprechung zum TzBfG
- Urlaubsrecht und Entgeltfortzahlung
- Fallstricke bei der Befristung von Arbeitsverträgen
- Abschluss und (steuer- und sozialversicherungsrechtliche) Konsequenzen von Aufhebungsverträgen, Altersteilzeitvereinbarungen und der Frühpensionierung
- Neueste Entscheidungen zur Wirksamkeit von ordentlichen (betriebs-, personen- und verhaltensbedingten) sowie von fristlosen Kündigungen wegen schwerer Pflichtverletzungen und Krankheit des Arbeitnehmers
- Anforderungen und mögliche „Fallstricke“ bei der „ordnungsgemäßen“ Anhörung des Betriebsrats vor Kündigungen
- Geänderte Rechtsprechung des BAG zum Erfordernis des Vorrangs der Änderungskündigung im Falle von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten zu geänderten (verschlechterten) Arbeitsbedingungen
- Neueste Entscheidungen zum Betriebsübergang i.S. des § 613a BGB und zu den insoweit erforderlichen Informationspflichten
- Rechtsprechungsänderung zur Auslegung von sog. „Gleichstellungsabreden“
- Rechtsprechung zum Zeugnisrecht
- Aktuelles zur Privatnutzung von PC, Internet und Telefon
- Umfang und Grenzen des Anspruchs des Betriebsrats auf Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, auf Überlassung von Sachmitteln, Büropersonal sowie Informations- und Kommunikationstechnologien
- Neueste Rechtsprechung zu Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten
- Sozialplanabfindungen und Interessenausgleichsansprüche

Die wichtigsten Neuregelungen im Arbeits- und Sozialrecht zum Jahreswechsel 2007/2008 für Personalverantwortliche und Betriebsräte

Ihr Nutzen

- ✓ Sie erfahren an nur einem Tag, welche aktuellen Änderungen Sie 2007 bzw. 2008 in der täglichen Arbeitsrechtspraxis beachten müssen.
- ✓ Sie wissen, in welchen Fällen konkreter Handlungsbedarf für Sie besteht und wie Sie die Neuregelungen rechtssicher in die Praxis umsetzen können.
- ✓ Sie sind top-aktuell informiert, vermeiden kostspielige Fehlentscheidungen und optimieren Ihre Personalarbeit, sei es als Führungskraft, Leiter von Personal- und Rechtsabteilungen oder als Betriebs- bzw. Personalrat.
- ✓ Nach dem Besuch des Seminars dienen Ihnen die detaillierten Seminarunterlagen als wichtiges Nachschlagewerk in Ihrer täglichen Arbeit.

Teilnehmerkreis

Das Seminar richtet sich sowohl an Arbeitgeber, Führungskräfte, Personalreferenten und Mitarbeiter der Personal- und Rechtsabteilungen als auch an Betriebs- bzw. Personalräte. Die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse sind gem. § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich.

Termine & Veranstaltungsorte

- **Mittwoch, den 12. Dezember 2007,**
in Stuttgart im Best Western Hotel Ketterer
- **Dienstag, den 15. Januar 2008**
in Köln im Best Western Premier Hotel Regent
- **Dienstag, den 22. Januar 2008,**
in Berlin im Holiday Inn Berlin Mitte
- **Dienstag, den 24. Januar 2008,**
in Frankfurt a.M. im InterCity Airport Hotel
- **Dienstag, den 29. Januar 2008,**
in München im Best Western Hotel Cristal
- **Dienstag, den 12. Februar 2008**
in Hamburg im NH Hotel Altona
- **Donnerstag, den 14. Februar 2008,**
in Heidelberg im Holiday Inn Heidelberg

Auf unserer diesjährigen Pfa-Jahrestagung 2007/2008 werden wir Ihnen wieder ein breites Spektrum hochaktueller arbeits- und sozialrechtlicher Themen präsentieren. Der Gesetzgeber ist zwar in diesem Jahr, bis auf Änderungen im Teilzeit- und Befristungsrecht, die wir natürlich auch darstellen, weitgehend untätig geblieben. Dafür ist aber das BAG mit seinen zahlreichen Entscheidungen und Rechtsprechungsänderungen (z.B. zum Widerspruchsrecht und den Informationspflichten des Arbeitgebers beim Betriebsübergang) für die Arbeitsrechtspraxis noch bedeutsamer geworden, als dies in den Vorjahren ohnehin schon der Fall gewesen ist. In dem Seminar stellt Ihnen unser bewährtes Referententeam (namhafte Richter und kompetente Fachanwälte mit langjähriger Erfahrung) die relevantesten Änderungen und Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht vor. Tagesaktuelle Entscheidungen und Gesetzespläne (wie etwa die Beitragssenkung zur Arbeitslosenversicherung auf 3,3 Prozent zum 01. Januar 2008 oder die längere Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I) werden selbstverständlich in das Tagesprogramm aufgenommen. Alle Auswirkungen für Unternehmen und Arbeitnehmer auf einen Blick!

■ I. Arbeitsrechtlicher Teil

- **Tagesaktuelle Entscheidungen und Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung**
- **Neueste Entscheidungen zur betrieblichen Mitbestimmung**
(insbesondere Arbeitszeitfragen kollektivrechtliche Turboprämien; Regelungskompetenzen der Betriebsparteien; Betriebsratsanhörung und Interessenausgleich: §§ 102, 111 BetrVG)
- **Erste Erfahrungen mit der Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes in der betrieblichen Praxis; erste Rechtsprechung zum AGG**
(z.B. Einstellungsdiskriminierung durch Dritte; grobe Verstöße des Arbeitgebers gegen das AGG - Rechte des Betriebsrats; Anwendbarkeit des AGG auf kollektivrechtliche Regelungen)
- **Neue Entwicklungen im Tarifrecht**
(z.B. Haus- und Zusatztarifverträge; Sozialplantarifvertrag; Tarifwechsel durch Verbandswechsel; Verbandsaustritt und seine Folgen)
- **Neues zum Kündigungsschutzrecht**
(z.B. Sozialauswahl nach Punktesystem sowie Vereinbarkeit herkömmlicher Punktesysteme mit dem AGG; Rechtsprechungsänderung zur Sozialauswahl bei Auswahlfehlern)
- **Neues zur Änderungskündigung**
(z.B. Mindestfrist für vorbehaltlose Annahme des Änderungsangebotes)
- **Neue Spielregeln im Teilzeit- und Befristungsrecht**
(insbesondere Neuregelung bei Befristung älterer Mitarbeiter; Befristung mit oder ohne Sachgrund)
- **Rechtsprechungsänderung beim Betriebsübergang von EuGH und BAG**
(z.B. Unterrichtungspflicht nach § 613a BGB und Widerspruchsfrist)
- **Neuregelung des Niedriglohnssektors**
(Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes; Modernisierung des sog. Mindestarbeitsbedingungsgesetzes“ von 1952 zu einem Gesetz für Mindestlöhne für bestimmte Bereiche)

■ II. Sozialrechtlicher Teil

- **Neuere Rechtsprechung der Sozialgerichte**
(insbesondere zum SGB II und Bezug von Arbeitslosengeld II)
- **Reform der Pflegeversicherung**
(z.B. Erweiterung des Leistungskatalogs; Pflegezeit für Angehörige: 6-monatige Freistellung mit garantiertem Rückkehrrecht; höhere Beiträge; bezahlter Pflegeurlaub?)
- **Einstellungserleichterungen bei Arbeitnehmern über 50 Jahre**
(insbesondere Kombilohn und staatliche Eingliederungszuschüsse; „Initiative 50plus“; „Kommunal-Kombi“)
- **Erste Erfahrungen mit dem neuen Elterngeld und der Elternzeit; § 15 BEEG**
(z.B. Veränderungen im Unternehmen durch das Elterngeld; Rückkehr aus der Elternzeit; neue Rechtsprechung des BAG zum Anspruch auf Elternzeit nach § 15 VI BEEG/BEerzGG)
- **Lockerung der Sperrzeitenregelungen durch neue Anweisung der Bundesagentur für Arbeit**
(insbesondere Anpassung der Verwaltungspraxis des BA an die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts)
- **Neuerungen bei der Riester- und Betriebsrente**
(Erhöhung der staatlichen Zulagen; gesetzlicher Anspruch auf Entgeltssicherung)
- **Förderung von Arbeitslosengeld-II-Empfängern unter 25 Jahren und Fördermaßnahmen für Langzeitarbeitslose über 25 Jahren; die Gesetze sollen am 01.10.2007 in Kraft treten**

Low Performer: Der rechtssichere Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern in der betrieblichen Praxis

Ihr Nutzen

- ✓ Sie erhalten einen Überblick über die Möglichkeiten zur Identifizierung von Leistungsdefiziten in der betrieblichen Praxis.
- ✓ Sie erfahren, welche arbeitsrechtlichen Instrumente und personalorientierte Maßnahmen es bei leistungsschwachen Mitarbeitern gibt.
- ✓ Sie wissen, wie man sich von Low Performern rechtssicher trennt und welche Alternativen es zur Kündigung gibt.
- ✓ Sie kennen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit leistungsschwachen Mitarbeitern.

Teilnehmerkreis

Das Seminar ist nicht nur für die Arbeitgeberseite (Geschäftsführer, Führungskräfte, Personalverantwortliche), sondern auch für die Arbeitnehmervertreter von erheblicher praktischer Relevanz. Denn ohne Kenntnis der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen und Handlungsmöglichkeiten der Personal- bzw. Betriebsrats hinsichtlich des Umgangs mit leistungsschwachen Mitarbeitern kann eine sachgerechte Vertretung der Interessen der Belegschaft nicht erfolgen (§ 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs.6 BPersVG).

Termine & Veranstaltungsorte

- **Donnerstag, den 14. Februar 2008,**
in Berlin im Holiday Inn Berlin Mitte
- **Dienstag, den 04. März 2008,**
in Düsseldorf im NH Hotel City Nord
- **Dienstag, den 08. April 2008,**
in Frankfurt a.M. im InterCity Airport Hotel
- **Donnerstag, den 08. Mai 2008,**
in Stuttgart im Mercure Hotel Bad Cannstatt

In dem Seminar lernen Sie als Führungskräfte, Personalverantwortliche wie auch Betriebs- bzw. Personalräte verschiedene Formen der Leistungsmängel von Mitarbeitern kennen, die auf Dauer für ein Unternehmen nicht zu akzeptieren sind. In solchen Fällen ist es dabei schwierig, angemessen und arbeitsrechtlich korrekt zu handeln. Insbesondere muss nämlich die Frage geklärt werden, wann überhaupt ein arbeitsrechtlich relevantes Leistungsdefizit vorliegt. Neben den Möglichkeiten zur Identifizierung von Schlecht- und Minderleistungen werden Ihnen die Referenten auch bewährte arbeitsrechtliche Instrumente und personalorientierte Maßnahmen beim Umgang mit Low Performern vermitteln. Hierzu zählt z.B. das Kritikgespräch mit den betroffenen Arbeitnehmern, das im konkreten Fall strukturiert vorzubereiten und möglichst in Form von konkreten Zielvereinbarungen umzusetzen ist. Eine ganz wesentliche Entschärfung des brisanten Themas erreichen Sie als Arbeitgeber schon dadurch, dass Sie frühzeitig den Betriebs- bzw. Personalrat in die erforderlichen Entscheidungen einbinden. Auch die rechtlichen Handlungsspielräume und Grenzen unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des BAG werden in dem Seminar dargestellt.

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Erscheinungsformen und Ursachen für Leistungs- und Verhaltensdefizite

- Definitionen und begriffliche Abgrenzungen
- Indikatoren: Häufige Fehlzeiten, „innere Kündigung“, Leistungsausfälle
- Ursachen: Überforderung, Fehlbesetzung, Krankheit, Alter, betriebliche Gründe

Identifizierung von Schlecht- und Minderleistungen in der betrieblichen Praxis

- Leistungspflicht im Arbeitsverhältnis
- Wann liegt ein arbeitsrechtlich relevantes Leistungsdefizit vor?
- Anforderungsprofile, Messung von Arbeitsergebnissen, Arbeitsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer - Wie Sie Mitarbeiter sicher einschätzen können
- Abgrenzung: Fehlende Leistungsfähigkeit/fehlende Leistungsbereitschaft
- Kontrolle der Leistung (Zulässigkeit und Grenzen der Leistungsüberwachung)

Das Kritikgespräch mit Low Performern: Korrektur und Motivation

- Verhaltensänderungen fördern und bewirken; Potentiale richtig einschätzen
- Zielkorridore definieren und durch konkrete Zielvereinbarungen umsetzen
- Umgang mit Widerständen
- Diskriminierungsverbote des neuen AGG beachten
- Absprachen, Maßnahmen, Ergebnisse rechtssicher protokollieren

Arbeitsrechtliche Instrumente und personalorientierte Maßnahmen

- Entgeltminderung wegen Minderleistung und Widerruf übertariflicher Leistungen
- Leistungsabhängige Vergütungsmodelle
- Abgruppierung: Korrektur unrichtiger Eingruppierung
- Teams verändern / Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
- Durchführung eines betriebliches Eingliederungsmanagements (Gesundheitsprävention)
- Personalentwicklungs-Maßnahmen: Weiterqualifizierung und Fortbildung

Richtige Abfassung der Abmahnung bei Leistungsmängeln

- Begriff und Rechtsgrundsätze der Abmahnung, Alternativen
- Form, Inhalt und Zeitpunkt der Abmahnung
- Reaktionsfrist und Geltungsdauer
- "Entwertung" der Warnfunktion bei gehäuften Abmahnungen

Rechtssichere Trennung bei anhaltenden Leistungs- und Verhaltensmängeln

- Aufhebungs- bzw. Abwicklungsvertrag als Alternative zur Kündigung
- Änderungs- oder Beendigungskündigung?
- Anwendbarkeit der personen- oder verhaltensbedingten Kündigung?
- Low Performer bei betriebsbedingten Kündigungen
- Kündigungsrechtliche Besonderheiten: Abgestufte Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers und Beachtung der aktuellen BAG-Rechtsprechung

Geschützte Personenkreise

- Arbeitnehmer mit Behinderungen, Gleichgestellte, Betriebsratsmitglieder
- Ältere Mitarbeiter (altersbedingte Leistungsdefizite)

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- Versetzung (§§ 95 Abs. 3, 99 BetrVG)
- Ab-/Umgruppierung (§ 99 BetrVG)
- Rechtssichere Anhörung des Betriebsrats bei Kündigungen nach § 102 BetrVG

Formschreiben, Checklisten und Leitfäden für die Praxis

Das betriebliche Eingliederungsmanagement und seine Auswirkungen in der Praxis

Ihr Nutzen

- ✓ Sie kennen die neue Gesetzeslage nach § 84 Abs. 2 SGB IX und die Rechtspflicht des Arbeitgebers zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements für alle Beschäftigten.
- ✓ Sie können die Bedeutung des Eingliederungsmanagements für den Kündigungsschutz als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung einschätzen.
- ✓ Sie wissen, welche Folgen die Nichtbeachtung der neuen arbeitsrechtlichen Vorschrift für den Arbeitgeber (z.B. Schadensersatzansprüche) hat.
- ✓ Sie sind in der Lage, das betriebliche Eingliederungsmanagement in die Praxis effizient und rechtssicher unter Einbindung des Betriebsrats umzusetzen

Teilnehmerkreis

Das Seminar richtet sich an alle Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Arbeitnehmer. Es handelt sich um ein Seminar gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG/§ 46 Abs. 6 BPersVG. Freistellung und Kostenübernahme für die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber erfolgt nach § 96 Abs. 4 und Abs. 8 SGB IX

Termine & Veranstaltungsorte

- **Donnerstag, den 14. Februar 2008**
in Köln im Best Western Premier Hotel Regent
- **Mittwoch, den 05. März 2008**
in Stuttgart im Best Western Hotel Ketterer
- **Donnerstag, den 10. April 2008**
in Hamburg im NH Hotel Altona
- **Mittwoch, den 07. Mai 2008**
in Frankfurt a. M. im InterCity Airport Hotel

Das betriebliche Eingliederungsmanagement gewinnt immer mehr an Bedeutung. Mittlerweile besteht eine Rechtspflicht des Arbeitgebers, dieses betriebliche Eingliederungsmanagement einzuführen und umzusetzen. Pflichtverletzungen können erhebliche Folgen haben. Vielleicht das Wichtigste: Die Vorbereitung und der Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ohne Durchführung bzw. Einführung eines BEM wäre unverhältnismäßig und sozialwidrig. Im Seminar werden die wichtigsten praktischen und arbeitsrechtlich relevantesten Fragen zu dem Thema wie: Welche Voraussetzungen müssen zwingend beim BEM erfüllt sein? Auf wen ist das BEM anzuwenden? Wie sieht das Verfahren im Einzelnen aus? Welche Rechte und Pflichten haben die Beteiligten? Was können Betriebsräte tun? Was sind die Konsequenzen bei unterbliebenem Eingliederungsmanagement? dargestellt bzw. geklärt.

Das Seminar ist sowohl für Führungskräfte, Personalverantwortliche als auch Betriebs- bzw. Personalräte konzipiert. Sollen Imageschäden und kostenintensive Klagen vermieden werden, müssen sich beide Betriebsparteien auf die veränderten rechtlichen Anforderungen einstellen.

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

- der neuen Gesetzeslage nach § 84 Abs. 2 SGB IX
- der Rechtspflicht des Arbeitgebers zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements für alle Beschäftigte
- Begriff, Ziel und Anwendungsbereich des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- der Bedeutung des Eingliederungsmanagements für den Kündigungsschutz: **Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung** (Beachtung maßgeblicher Prüfkriterien wie negative Gesundheitsprognose, erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen und umfassende Interessenabwägung)
- den Folgen der Nichtbeachtung der neuen arbeitsrechtlichen **Vorschrift für den Arbeitgeber** (z.B. Schadensersatzansprüche)
- den Vorteilen des betrieblichen Eingliederungsmanagements für den **Arbeitgeber (z.B. Prämien und Boni) und für die Beschäftigten**
- den neuen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung sowie der Einbindung von BR und SBV
- den Voraussetzungen zur Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- der Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in die Praxis:
 - Krankenrückkehrgespräche und Erfolgskontrolle
 - Analyse von Krankheitsursachen und -verlauf
 - Maßnahmen zur Überwindung von Arbeitsunfähigkeit
 - die Rolle des Integrationsamtes und anderer gemeinsamer Servicestellen
- **Erarbeitung von Mustern für die Betriebspraxis** (Betriebsvereinbarung über die Einführung und Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements; Anträge des Arbeitgebers gegenüber Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern auf Prämien oder Bonuszahlungen)
- **Das betriebliche Eingliederungsmanagement im Zusammenhang mit dem AGG**

Rauchverbot am Arbeitsplatz und Nichtraucherschutz -Arbeitgeberpflichten nach der Neuregelung des § 5 ArbStättV

Ihr Nutzen

- ✓ Sie kennen die rechtlichen Grundlagen zur Einführung eines strikten Nichtraucherschutzes und Ihre ausdrückliche Verpflichtung als Arbeitgeber, die notwendigen Maßnahmen zum Nichtraucherschutz durchzuführen sowie Ihre Pflicht zur Aufklärung und Unterweisung der Mitarbeiter.
- ✓ Sie wissen, welche Umsetzungsmöglichkeiten der neuen Vorschrift zum Nichtraucherschutz (Neuregelung des § 5 ArbStättV) es in der Praxis gibt.
- ✓ Sie kennen als Betriebsrat Ihre weitgehenden Handlungsmöglichkeiten, die präventive Programme zur „Rauchentwöhnung“ einschließen.

Teilnehmerkreis

Das Seminar richtet sich an Arbeitgeber, Führungskräfte, Personalreferenten und Mitarbeiter von Personal- und Rechtsabteilungen sowie an Betriebs- bzw. Personalräte und Suchtberater. Die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse sind nach § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich.

Termine & Veranstaltungsorte

- **Mittwoch, den 05. Dezember 2007**
in Frankfurt a.M. im InterCity Airport Hotel
- **Mittwoch, den 16. Januar 2008,**
in München im Best Western Cristal

Mit der novellierten ArbStättV gelten die Vorschriften zum Schutz der nichtrauchenden Mitarbeiter nun überall im Betrieb. Der Arbeitgeber muss betriebliche und räumliche Maßnahmen treffen, die jedem Mitarbeiter einen raucherfreien Arbeitsplatz gewähren. Wie die gesetzlichen Neuregelungen in die Praxis umgesetzt werden können, erfahren Sie im Seminar. Das Seminar stellt den Teilnehmern aber auch konkrete Konzepte wie das Etappenprogramm „Rauchfrei am Arbeitsplatz“ vor. Nichts wäre spaltender, als jetzt eine Ausgrenzung der Raucher zu betreiben. Viel konstruktiver ist die Möglichkeit, dass das Unternehmen klare Betriebsvereinbarungen abschließt, mit denen beide Gruppen, die Raucher und die Nicht-Raucher, leben können. Auch hierzu kann der Referent durch seine langjährige Erfahrung wertvolle Hinweise und Handlungsempfehlungen geben.

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Nichtraucherschutz - Gesetzliche Regelungen

- Neuregelung durch § 5 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Begriff der Arbeitsstätte
- Nichtraucherschutz ein Grundrecht oder Diskriminierung der Raucher?
- Weitere Rechtsgrundlagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Pflichten des Arbeitgebers gem. § 5 ArbStättV

- Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten
- Ausdrückliche Verpflichtung zum Nichtraucherschutz
- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- Überwachung und Überprüfung (auch durch die Gewerbeaufsicht)
- Aufklärung und Unterweisung der Beschäftigten

Umsetzungsmöglichkeiten der neuen Vorschrift zum Nichtraucherschutz

- Räumliche Trennung von Rauchern und Nichtrauchern
- Raucherzonen
- Generelles Rauchverbot wie in Behörden und öffentlichen Einrichtungen
- Nichtaufbau oder Abbau von Zigarettenautomaten
- Betriebsvereinbarungen zum Nichtraucherschutz und zur betriebsspezifischen Umsetzung der geänderten Arbeitsstättenverordnung

Gründe für eine gesetzliche Normierung des Nichtraucherschutzes

- Aktuelle Situation und Entwicklung in Deutschland
- Rauchen als Kostenfaktor
- Reicht ein sanktionsloses Rauchverbot?
- Betriebliche Gesundheitsförderung als Aufgabe von Arbeitgeber und Betriebsrat

Aktuelle Rechtsprechung und Grundsatzurteile

Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer

- Nichtraucherschutz als Gegenstand einer Beschwerde
- Einlegen einer Beschwerde
- Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat bzw. Arbeitgeber
- Prüfung, Abhilfe und Bescheidung der Beschwerde durch den Arbeitgeber
- Nachteilsverbot
- Evtl. Leistungsverweigerungsrecht des betroffenen Arbeitnehmers

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG
- Konkrete Lösungsansätze
- Fortbildungen zum Thema „Rauchen“ und „Raucherentwöhnung“
- Ausdrückliche Verpflichtung zum Nichtraucherschutz
- Überwachung und Überprüfung (auch durch die Gewerbeaufsicht)
- Aufklärung und Unterweisung der Beschäftigten (siehe auch Arbeitgeber)

Pflichten des Arbeitnehmers

- Einhaltung betriebsinterner Vorschriften, insbesondere am Arbeitsplatz
- Wiederholte Pflichtverletzungen: Abmahnung, Kündigung
- Beweisprobleme

Suchtprävention im Betrieb

- Suchtkrankenhilfe im Betrieb professionell durchführen
- Ambulante Therapieformen in der Praxis
- Etappenprogramm „Rauchfrei am Arbeitsplatz“
- Motivationsmöglichkeiten im Betrieb

Fälle; Musterformulierungen; Arbeitshilfen und Tipps

Das Verfahren vor der Einigungsstelle - Ein Planspiel

- Rechtliche Grundlagen und strategische Überlegungen zur erfolgreichen Durchführung des Einigungsstellenverfahrens -

Ihr Nutzen

- ✓ Nach dem Besuch des Seminars kennen Sie die rechtlichen Grundlagen und die wichtigsten Grundsätze des Einigungsstellenverfahrens
- ✓ Sie erhalten die Kenntnis der taktisch und strategisch richtigen Vorgehensweise vor der Einigungsstelle
- ✓ Sie haben die Gelegenheit, ein Einigungsstellenverfahren in Form eines Planspiels durchzuführen

Den Teilnehmern des Seminars werden die rechtlichen Grundlagen des Einigungsstellenverfahrens vorgestellt. Dazu zählt auch die ggf. erforderliche Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden durch das Arbeitsgericht. Da der Gesetzgeber den Verfahrensverlauf in der Einigungsstelle nur unvollständig geregelt hat, hat die Rechtsprechung in langjähriger Rechtsfortbildung wichtige Grundsätze für das Einigungsstellenverfahren erarbeitet, deren Kenntnis für eine erfolgreiche Interessenvertretung ebenso unverzichtbar ist wie das Bewusstsein für die taktische und strategische Vorgehensweise vor der Einigungsstelle. Da die Betriebspartner entsprechende Erfahrungen jedoch erst in der Einigungsstelle selbst erwerben können, ist die Premiere immer auch Ernstfall. Um hier (unnötiges) „Lehrgeld“ zu vermeiden, bietet unser Referent, sehr erfahren in der Durchführung von Einigungsstellenverfahren, die Gelegenheit, ein Einigungsstellenverfahren in Form eines Planspiels durchzuspielen. Dabei übernehmen die Seminarteilnehmer unter Anleitung des Referenten jeweils konkrete Funktionen im Einigungsstellenverfahren.

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

- **Zuständigkeit der Einigungsstelle**
- **Errichtung der Einigungsstelle und die sachgerechte Auswahl ihrer Mitglieder**
- **Ablauf des Einigungsstellenverfahrens**
- **Beschlussfassung durch die Einigungsstelle**
- **Gerichtliche Überprüfung eines Einigungsstellenspruchs**
- **Kosten der Einigungsstelle**
- **Strategie und Taktik im Einigungsstellenverfahren**

Teilnehmerkreis

Die Veranstaltungen richteten sich ausdrücklich an Geschäftsführer und Personalverantwortliche sowie Betriebsräte und Mitarbeiter der Personalaus-schüsse. Es handelt sich um ein Seminar gemäß nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

Termine & Veranstaltungsorte

- **Mi / Do, den 30. / 31. Januar 2008,**
in Berlin im Holiday Inn Berlin Mitte
- **Mi / Do, den 20. / 21. Februar 2008,**
in Köln im Best Western Premier Hotel Regent
- **Di / Mi, den 11. / 12. März 2008,**
in Wiesbaden im NH Hotel Aukamm
- **Mi / Do, den 09. / 10. April 2008,**
in München im NH Hotel Neue Messe
- **Di / Mi, den 06. / 07. Mai 2008,**
in Hamburg im Steigenberger Hotel

Anmelden

Sparen

Gewinnen

Die PFA-Kundenkarte

Ein attraktives Angebot, das Sie sich nicht entgehen lassen sollten!

- ▶ 10% Rabatt auf Teilnahmegebühren (Seminare & Schulungen, Tagungen & Kongresse) für alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens
- ▶ Inhouse Punkte sammeln
- ▶ Bonus-Gewinnchance erhöhen

Mit der Anforderung Ihrer kostenlosen PFA-Kundenkarte erhält Ihr Unternehmen ab sofort 10% Preisnachlass auf alle Seminarbuchungen Ihrer Mitarbeiter.

Zudem können Sie mit der Kundenkarte auch als Seminarteilnehmer selbst ebenso wie Ihre Abteilung oder das Gremium, dem Sie angehören, in den Genuss weiterer attraktiver Treueprämien kommen.

So bietet die PFA den Abteilungen oder Gremien, die während eines Kalenderjahres zwanzig oder mehr Seminarbuchungen vornehmen, die kostenlose Durchführung eines Inhouse-Seminars zu einem beliebigen Thema als Dankeschön an.



Und so können Sie Ihre kostenlose PFA-Kundenkarte bestellen:
Entweder Telefonisch unter 0 22 34 / 89 45 25
oder als E-Mail-Anforderung an
seminare@pfa-arbeitsrecht.de

Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen

- Direktionsrecht des Arbeitgebers, Änderungskündigung, Änderung auf Veranlassung von Arbeitnehmern -

Ihr Nutzen

- ✓ Sie sind informiert über Inhalt und Grenzen des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts sowie über die gesetzlichen Regelungen des Direktionsrechts durch § 106 Gewerbeordnung.
- ✓ Sie kennen die Erfordernisse der Beachtung „billigen Ermessens“ sowie das Phänomen der Konkretisierung und Vermeidungsstrategien.
- ✓ Sie kennen die Rechtsfolgen zulässiger und unzulässiger Ausübung des Direktionsrechts.
- ✓ Sie haben einen Überblick über die Beteiligungsrechte des Betriebsrats und können diese in der Praxis handlungssicher anwenden.
- ✓ Sie sind vertraut mit den Rahmenbedingungen der Änderungskündigung (Grundlagen, Funktionsweisen, Folgen sowie Reaktionsmöglichkeiten; Fallstricke und Fehlerquellen)

Für meist erheblichen Zündstoff im Unternehmen sorgen Veränderungen im Arbeitsverhältnis, die nicht immer auf gegenseitigem Wunsch beruhen. In dem Seminar informieren wir Sie über Reichweite und Grenzen des Direktionsrechts, die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen, Folgen und Handlungsmöglichkeiten im Falle einer Änderungskündigung sowie die Veränderungen auf Veranlassung des Arbeitnehmers (z.B. Teilzeit, Elternzeit, Arbeitsreduzierung, Teilzeitanspruch von Schwerbehinderten). Dieses Seminar wird Ihnen die Rechtssicherheit vermitteln, um mit allen drei Formen der einseitigen Veränderung im Arbeitsverhältnis fehlerfrei und korrekt umgehen zu können. Deshalb werden auch die neuesten höchstrichterlichen Entscheidungen zu dem Rechtsgebiet herangezogen, deren Kenntnis für eine effiziente Personalarbeit und Interessenvertretung für die Beschäftigten unentbehrlich ist.

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

- Inhalt und Grenzen des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts
- Gesetzliche Regelungen des Direktionsrechts durch § 106 Gewerbeordnung
- Einseitige Veränderungen hinsichtlich der Art und des Ortes der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Änderungen der Arbeitszeiten
- Anforderungen an die Beschreibung des Direktionsrecht im Arbeitsvertrag
- Erfordernisse der Beachtung „billigen Ermessens“
- Das Phänomen der Konkretisierung und Vermeidungsstrategien
- Rechtsfolgen zulässiger und unzulässiger Ausübung des Direktionsrechts
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats
- Möglichkeiten des Widerrufs einzelner Vertragsbedingungen / Vereinbarkeit formularmäßiger Widerrufsvorbehalte mit AGB-Recht
- Anrechnung übertariflicher Leistungen, Freistellungsvorbehalte, Dienstwagenklauseln, Entwicklungsklauseln u.a.
- Änderungskündigung (Grundlagen, Funktionsweisen, Folgen sowie Reaktionsmöglichkeiten; Fallstricke und Fehlerquellen)
- Mindestfrist für die vorbehaltlose Annahme des Änderungsangebotes
- Änderungskündigung zur Entgeltsenkung / Arbeitszeitänderung / und Arbeitsorganisation
- Veränderungen auf Veranlassung des Arbeitnehmers (z.B. Teilzeit, Elternzeit, Arbeitsreduzierung, Teilzeitanspruch von Schwerbehinderten)
- Möglichkeiten des Personaleinsatzes in Drittunternehmen mit und ohne AÜG

Teilnehmerkreis

Die Veranstaltungen richteten sich ausdrücklich sowohl an Arbeitgeber, Geschäftsführer und Personalverantwortliche als auch an Betriebs- und Personalräte. Es handelt sich um ein Seminar gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG/§ 46 Abs. 6 BPersVG.

Termine & Veranstaltungsorte

- **Mittwoch, den 13. Februar 2008**
in Hamburg im NH Hotel Altona
- **Mittwoch, den 12. März 2008**
in Köln im Best Western Regent Premier
- **Donnerstag, den 10. April 2008,**
in Berlin im Holiday Inn Berlin Mitte
- **Dienstag, den 29. April 2008,**
in München im NH Hotel Deutscher Kaiser

Frühpensionierung, Altersteilzeit und Aufhebungsverträge nach den gesetzlichen Änderungen

Ihr Nutzen

- ✔ Sie lernen die wesentlichsten arbeitsrechtlichen Vorschriften beim Abschluss und der Gestaltung von Aufhebungsverträgen, insbesondere die Fehlerquellen kennen.
- ✔ Sie erhalten einen Überblick über die Regelungsinhalte der Aufhebungsverträge (z.B. Abfindungshöhe) und Verhaltensstrategien sowie Empfehlungen kennen.
- ✔ Sie erfahren alles Wesentliche zu Wertguthaben und Zeitwertkonten, zur Schließung der Beschäftigungslücke zwischen Arbeitsvertragsende und Rentenbezug, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sowie die Insolvenzversicherungspflicht des Arbeitgebers.
- ✔ Sie erhalten einen Einblick in die gesetzlichen Neuregelungen der Altersteilzeit und ihren Konsequenzen für bestehende und neue Altersteilzeitverträge (z.B. Störfälle).

Teilnehmerkreis

Die Veranstaltungen richteten sich ausdrücklich sowohl an Arbeitgeber, Geschäftsführer und Personalverantwortliche als auch an Betriebs- und Personalräte. Es handelt sich um ein Seminar gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG/§ 46 Abs. 6 BPersVG.

Termine & Veranstaltungsorte

- **Di / Mi, den 11. / 12. Dezember 2007,**
in Hamburg im NH Hotel Altona
- **Mi / Do, den 23. / 24. Januar 2008,**
in Köln im Holiday Inn Am Stadtwald
- **Di / Mi, den 19. / 20. Februar 2008,**
in Wiesbaden im NH Hotel Aukamm

In den vergangenen Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für Frühpensionierungen erheblich geändert. Neben der „klassischen“ Frühpensionierung durch Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag hat die Altersteilzeit als Instrument der Frühpensionierung eine herausragende Bedeutung erfahren. Insbesondere die genaue Kenntnis der aktuellen Rechtsprechung von BAG und BSG besitzt für die einvernehmliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen und den Abschluss von Vorruhestandsvereinbarungen eine große Praxisrelevanz. Zudem ist es für Arbeitgeber, aber auch für Betriebsräte unabdingbar, die gesetzlichen Neuregelungen, insbesondere die rentenrechtlichen Rahmenbedingungen für die Altersteilzeit richtig einzuordnen und im Altersteilzeitvertrag zu berücksichtigen. Die konkrete tarifliche und betriebliche Umsetzung, vor allem die arbeitsrechtliche Vereinbarung und Vertragsgestaltung, wird einen Schwerpunkt des Seminars bilden.

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Abschluss und Gestaltung von Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen

- Rahmenbedingungen: Gesetzliche Vorschriften, Rechtsprechung und Verwaltungspraxis der Sozialversicherungsbehörden, Bedeutung des AGG
- Regelungsinhalte
- Die „richtige“ Abfindungshöhe - Verhandlungsstrategien und Empfehlungen
- Fehlerquellen, Musterverträge

Geänderte sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen durch Hartz-Gesetze

- SGB II Bezug (Hartz IV) nach maximal 18 Monaten Arbeitslosengeld
- Sperr- und Ruhenszeiträume mit neuester BSG-Rechtsprechung
- Steuerliche Optimierung

Wertguthaben und Zeitwertkonten

- Definition und Abgrenzung
- Schließung der Beschäftigungslücke zwischen Arbeitsvertragsende und Rentenbezug
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
- Insolvenzversicherungspflicht des Arbeitgebers
- Übertragung von Wertguthaben auf einen Folgearbeitgeber

Voraussetzungen der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung

- Allgemeine Voraussetzungen
- Rentenrechtliche Zeiten
- Voraussetzungen für den Bezug von Altersrenten

Möglichkeiten des vorzeitigen Bezugs einer Altersrente

- Übergangsregelungen
- Anhebung des Renteneintrittalters

Altersteilzeitverträge

- Vergütung
- Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit
- Soziale Sicherung von Störfällen (Konsequenzen und Problemlösungen)

Musterbeispiele und Praxishinweise

Leiharbeit in der betrieblichen Praxis

Rechtssichere Gestaltung beim Einsatz von Fremdpersonal

Ihr Nutzen

- ✓ Sie können den Begriff der Leiharbeit vom Arbeits-, Dienst- und Werkvertrag abgrenzen und verstehen die Rechtsbeziehungen und Haftungsverhältnisse im Verhältnis zwischen Verleiher, Entleiher und Leiharbeitnehmer.
- ✓ Sie kennen insbesondere die arbeits- und sozialrechtlichen Folgen unwirksamer (illegaler) Arbeitnehmerüberlassung.
- ✓ Sie kennen die erweiterten Beteiligungsrechte und neuen Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats und wissen, welche Folgen die Verstöße gegen diese Beteiligungsrechte haben können.

Das Geschäft mit der Arbeitnehmerüberlassung, wie die Zeitarbeit offiziell heißt, boomt nach wie vor. Der deutsche Arbeitsmarkt verdankt seine Belebung auch dieses Jahr vor allem der Zeitarbeitsbranche. Dennoch kennen oft Führungskräfte und Personalverantwortliche beim Einsatz von Fremdpersonal nicht oder nur ungenau die arbeitsrechtlichen Vorschriften, obwohl hier zahlreiche Haftungs- und Entgelttrisiken bestehen. Hinzu kommt die Tatsache, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gravierende Auswirkungen auf das AÜG hat. Aber auch für Betriebs- bzw. Personalräte sind viele neue Fragen bei der Leiharbeit aufgetreten (z.B. zur Reichweite ihrer Mitbestimmungsrechte). Um Kolleginnen und Kollegen der Stammebelegschaft vor Schaden durch unberechtigten Einsatz von Leiharbeitern zu bewahren, ist es auch für Sie unerlässlich, sich den neuesten Überblick hinsichtlich der geltenden Gesetzes- und Rechtslage zu verschaffen. Das Seminar vermittelt Führungskräften, Personalverantwortlichen wie auch Betriebs- bzw. Personalräten, wie der Einsatz von Zeitarbeitern sinnvoll gestaltet werden kann und welche arbeitsrechtlich zulässigen Gestaltungsformen diese Beschäftigungsform bietet.

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Überblick über die Rechtsquellen der Zeitarbeit (einschl. Europarecht)

- Inhalt und Aufbau des AÜG
- Änderungen des AÜG durch das Hartz-Gesetz
- Auswirkungen im AÜG durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Rechtsbeziehungen bei Arbeitnehmerüberlassung

- Echte und unechte Leiharbeit
- Erlaubnispflicht für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung
- Verleiher und Entleiher sowie ihre Rechte und Pflichten
- Leiharbeitnehmer und Verleiher/Entleiher sowie Haftungsfragen
- Rechtssichere Gestaltung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages nach dem AGG
- Grundsätze „Equal-Payment“ und „Equal Treatment“
- Ausnahmemöglichkeiten vom Gleichbehandlungsgebot durch Tarifverträge

Konzerninterner Personalverleih als Alternative zur Anstellung

- „Tarifausstieg“ durch interne Konzernleihe
- Outsourcing und konzerninterne Personaldienstleister
- Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung vs. Betriebsübergang (§ 613 a BGB)
- Haustarifverträge: Wann bietet sich der Abschluss an und wie trete ich aus dem Arbeitgeberverband aus?

Arbeitnehmerüberlassung in Abgrenzung zu weiteren Möglichkeiten des Fremdpersonaleinsatzes (z.B. Arbeits-, Dienst- und Werkvertrag)

Konsequenzen illegaler (unwirksamer) Arbeitnehmerüberlassung

- Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Folgen unwirksamer Überlassungsverträge
- Straftatbestände und Ordnungswidrigkeiten
- Verlängerung befristeter Arbeitsverträge durch Zeitarbeit?

Rechte des Leiharbeitnehmers im Entleiherbetrieb

- Teilnahmerecht an Betriebsversammlungen
- Beschwerderecht; Beachtung der neuen Vorschriften des AGG
- Wahlrecht und Wählbarkeit bei der BR-Wahl
- Auswirkungen der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern im Kündigungsschutzrecht, insbesondere Sozialauswahl und Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Einsichtsrecht des Betriebsrats in die Überlassungsverträge
- Rechte des Betriebsrats zur Interessenvertretung der Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb
- Möglichkeiten des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung des Stammpersonals
- Übernahme von Leiharbeitnehmern - BR-Rechte bei Beschäftigungsförderung und Personalplanung
- Folgen von Verstößen gegen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit; Checklisten; relevante Gerichtsurteile; Musterformulierungen und Praxisbeispiele

Teilnehmerkreis

Das Seminar richtet sich an Arbeitgeber, Führungskräfte, HR Professionals, Leiter und Mitarbeiter der Personal- und Rechtsabteilungen, Personalverantwortliche, Personalreferenten sowie an Personal- und Betriebsräte, die mit dem Einsatz von Fremdpersonal im Unternehmen beschäftigt sind. Die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse sind gem. § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich.

Termine & Veranstaltungsorte

- **Dienstag, den 11. Dezember 2007**
in Frankfurt a.M. im InterCity Airport Hotel
- **Donnerstag, den 24. Januar 2008,**
in Hamburg im NH Hotel Altona



„MERKBLATT zum neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“



Erfüllen Sie Ihre gesetzlichen Schulungspflichten gem. § 12 AGG ! Informieren Sie Ihre Belegschaft über die wichtigsten Vorschriften des AGG mit unserem brandaktuellen „MERKBLATT zum neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“!

Einen idealen Überblick über den Inhalt und aktuellen Stand des AGG gibt Ihnen dieses Merkblatt. Die Informationsschrift für die Mitarbeiter zum Schutz vor Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf können Sie bei uns direkt bestellen. **Infos unter Tel.: 02234 – 69 45 25.**

Der Autor, Dr. Dirk Beckmann, ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und hat für die PfA bereits mehrere Seminare zu dem Thema durchgeführt. Er gilt bundesweit als ein ausgewiesener Experte des Antidiskriminierungsrechts. Das Merkblatt eignet sich in hervorragender Weise als erste Unterrichtung Ihrer Mitarbeiter zur Vorbeugung und Prävention von Diskriminierungs- und Mobbinghandlungen. Sie sollten daher diese Informationsschrift unbedingt im Rahmen Ihrer Personalarbeit und zur Haftungsvermeidung in der betrieblichen Praxis einsetzen. Denn auch für Diskriminierungen durch Dritte haftet der Arbeitgeber.

Die Themen und Inhalte des „Merkblatts“:

I. Grundlagen des AGG-Gesetzes

1. Bisherige Regelungen/EU-Richtlinien
2. Was ist geschützt?
3. Wer ist durch dieses Gesetz geschützt?
4. Wovor wird geschützt?

II. Pflichten der Arbeitsvertragsparteien

1. Die Pflichten des Arbeitgebers
2. Die Pflichten der Arbeitnehmer

III. Rechtliche Möglichkeiten bei Vorliegen einer Diskriminierung

IV. Institutionen (Antidiskriminierungsstelle)



**Anforderung einfach per Fax an:
0 22 34 - 69 43 45**

Name / Vorname
Abteilung
Firma
Straße
PLZ / Ort
Telefon
Wie viele Merkblätter brauchen Sie?
Datum
Unterschrift

Die Vorteile dieser 11 Seiten umfassenden Broschüre auf einen Blick:

- ✓ kurz gefasste und kompakte Darstellung des AGG
- ✓ einfach strukturierter und verständlicher Aufbau des Merkblattes
- ✓ praxisnahe und klare Erläuterungen
- ✓ geringer Zeitaufwand beim Lesen
- ✓ Erfüllung der arbeitgeberseitigen Unterrichtungspflicht nach § 12 AGG
- ✓ arbeitsrechtliche Autorisierung durch einen Fachanwalt und Topexperten im Antidiskriminierungsrecht
- ✓ attraktiver Preis: nur € 0,95 pro Exemplar.

Thema im Brennpunkt

Befristete Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG

§ 8 TzBfG

Verlangt ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Zustimmung zur befristeten Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, so liegt darin kein wirksames Verringerungsverlangen i.S. des § 8 Abs. 1 und 2 TzBfG vor, das die Rechtsfolgen des § 8 Abs. 3 bis 5 TzBfG auslöst.

BAG-Urteil vom 12.9.2006 – 9 AZR 686/05

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Verringerung seiner vertraglichen Arbeitszeit.

Der Kläger ist seit 1.9.1991 bei der Beklagten, einer Bürgschaftsbank, beschäftigt. Seit 1996 ist er stellvertretender Abteilungsleiter der Bürgschaftsabteilung. Mit Schreiben vom 10.2.2004, der Beklagten am selben Tage zugegangen, beantragte der Kläger die Verringerung seiner Arbeitszeit. In diesem Schreiben heißt es:

„Ich beantrage die Verringerung meiner Arbeitszeit um 33 % auf künftig 26 Wochenarbeitsstunden. Die reduzierte Arbeitszeit sollte frühestmöglich, d.h. zum 10.5.2004 wirksam werden und vorerst bis zum 31.12.2007 gelten. Ich wünsche mir eine Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage Montag, Dienstag und Mittwoch.“

Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 22.3.2004 diesen Antrag ab, da ihm betriebliche Gründe entgegenstünden. Gleichzeitig bot sie dem Kläger aber die gewünschte Verringerung und zeitliche Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit an, wenn er bereit sei, künftig nicht mehr im Bereich „Kundenbetreuung“, sondern im Bereich „Sachbearbeitung“ eingesetzt zu werden. Dann würden seine Funktion als stellvertretender Abteilungsleiter, seine Handlungsvollmacht und die sog. Verantwortungszulage entfallen. Weiter heißt es in dem Schreiben:

„Eine automatische Befristung dieses Modells würde nicht in Betracht kommen. Vielmehr würde diese Regelung zunächst unbefristet gelten. Sollte von Ihnen nach Ablauf einiger Zeit eine Veränderung des Modells gewünscht werden, müsste hierüber dann gesondert entschieden werden.“

Der Kläger vertritt die Auffassung, der von ihm gewünschten Arbeitszeitverringerung und Arbeitszeitverteilung stünden keine betrieblichen Gründe entgegen.

Er hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, seinem Antrag auf Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit auf 26 Wochenarbeitsstunden mit Wirkung ab 1.6.2004 zuzustimmen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie beruft sich darauf, die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit sei nicht möglich, weil der Kläger montags bis freitags ansprechbar sein müsse. Bei einer Verringerung auf eine Drei-Tage-Woche müsste ein weiterer Mitarbeiter tätig werden, was zu Doppelarbeit führen würde. Andere Mitarbeiter könnten die durch die Arbeitszeitverringerung um 13 Wochenstunden entfallenden Tätigkeiten des Klägers nicht mitübernehmen. Ein qualifizierter Arbeitnehmer, der diese Arbeit als Teilzeitkraft erledigen könne, sei auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, dem Antrag des Klägers auf Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit auf 26 Wochenstunden mit Wirkung ab 1.6.2004 zuzustimmen und die Verteilung der Arbeitszeit auf vier Werktagen (Montag bis Freitag) festgelegt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage auf Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit und auf Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Mittwoch abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hielt die Revision des Klägers für unbegründet. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Zustimmung der Beklagten zu der von ihm gewünschten Verringerung seiner vertraglichen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1, Abs. 4 Satz 1 TzBfG.

A. Das Landesarbeitsgericht habe die Klage im Wesentlichen mit folgender Begründung abgewiesen: Der Kläger habe keinen ordnungsgemäßen Antrag auf Verringerung seiner Arbeitszeit nach § 8 TzBfG gestellt, weil er eine Reduzierung „vorerst bis zum 31.12. 2007“ und damit für einen befristeten Zeitraum verlangt habe. Die Verringerung der Arbeitszeit könne jedoch nur unbefristet geltend gemacht werden. Die Beklagte wäre daher nicht verpflichtet gewesen, zu dem Antrag des Klägers Stellung zu nehmen. Daraus, dass sie dies dennoch getan und zu den entgegenstehenden betrieblichen Gründen vorgetragen habe, könne nicht geschlossen werden, dass sie mit einer Befristung der Arbeitszeitreduzierung einverstanden gewesen sei oder rechtswidrig handele, wenn sie sich auf die fehlende Rechtswirksamkeit des Antrages berufe. Dieser Umstand sei den Parteien weder bei der Erörterung des Antrages noch während des erstinstanzlichen Verfahrens bewusst gewesen. Die Beklagte sei auch nicht verpflichtet gewesen, den Kläger darauf hinzuweisen, dass sein Antrag nicht ordnungsgemäß gewesen sei.

B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts halte nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

I. Die Klage sei zwar zulässig. Insbesondere sei der Klageantrag hinreichend bestimmt i.S. des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

1. Der Kläger begehre die Zustimmung zur Verringerung seiner Arbeitszeit auf 26 Wochenarbeitsstunden gemäß § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG und damit die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG-Urteil vom 27.4.2004 – 9 AZR 522/03, BAGE 110, 232). Diese Willenserklärung gelte im Falle einer Verurteilung der Beklagten mit der Rechtskraft des Urteils als abgegeben, § 894 ZPO.

2. Der Klageantrag müsse keine Angaben zur Verteilung der verringerten Arbeitszeit enthalten. Fehlten diese, so überlasse der Kläger die Verteilung der Arbeitszeit dem Arbeitgeber, der sie in Ausübung seines Direktionsrechts, § 106 Satz 1 GewO, nach billigem Ermessen festlegen solle (BAG-Urteil vom 27.4.2004 – 9 AZR 522/03, BAGE 110, 232).

II. Die Klage sei aber unbegründet. Der Kläger habe keinen Anspruch darauf, dass die Beklagte seinem Antrag auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf 26 Wochenarbeitsstunden zustimme.

1. Die allgemeinen Voraussetzungen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 8 TzBfG hätten zum Zeitpunkt des Änderungsverlangens des Klägers am 10.2.2004 vorgelegen. Das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten, die in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftige (§ 8 Abs. 7 TzBfG), habe länger als sechs Monate bestanden (§ 8 Abs. 1 TzBfG).

2. Die Begründetheit der Klage scheitere nicht schon daran, dass der Kläger die rückwirkende Verringerung seiner Arbeitszeit ab 1.6.2004 verlange. Seit dem Inkrafttreten des § 311 a BGB in der Fassung des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26.11.2001 komme auch die Verurteilung zu einer Zustimmung in Betracht, mit der rückwirkend ein Vertragsangebot angenommen werden solle. Nach § 275 Abs. 1 BGB n.F. sei der Anspruch auf die Leistung ausgeschlossen, soweit diese für den Schuldner oder jedermann unmöglich sei. Im Unterschied zum alten Recht sei in § 311 a BGB klargestellt, dass ein Vertrag selbst dann nicht nichtig sei, soweit er hinsichtlich der Vergangenheit tatsächlich nicht durchgeführt werden könne (vgl. BAG-Urteil vom 27.4.2004 – 9 AZR 522/03, BAGE 110, 232; dem zustimmend Palandt/Heinrichs, Kommentar zum BGB, 65. Aufl. § 311 a Rn. 5).

3. Für die Begründetheit der Klage fehle es an einem Antrag des Klägers i.S. des § 8 Abs. 1 TzBfG.

a) Das vom Kläger gegenüber der Beklagten geäußerte Verlangen auf Verringerung seiner Arbeitszeit stelle einen Antrag auf Abschluss eines Vertrages dar, durch den der bisherige Arbeitsvertrag hinsichtlich der vereinbarten Arbeitszeit abgeändert werden solle, § 145 BGB (BAG-Urteil vom 18.5.2004 – 9 AZR 319/03, BAGE 110, 356).

b) Habe der Antrag nicht das in § 8 Abs. 1 TzBfG geforderte Änderungsziel, so könne der Arbeitnehmer keine Ansprüche aus § 8 TzBfG herleiten. Dann könne der Arbeitgeber über den Antrag (§ 145 BGB) auf Änderung des Arbeitsvertrages frei entscheiden, ohne an die Ablehnungsgründe nach § 8 Abs. 4 TzBfG oder an das Verfahren nach § 8 Abs. 5 TzBfG gebunden zu sein.

c) Der Antrag des Klägers vom 10.2.2004 sei darauf gerichtet, abweichend von § 8 Abs. 1 TzBfG eine befristete Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit vom 10.5.2004 bis zum 31.12.2007 zu erreichen. § 8 TzBfG gewähre dem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine befristete Verringerung der Arbeitszeit (BAG-Urteil vom 18.3.2003 – 9 AZR 126/02, BAGE 105, 248; BAG-Urteil vom 19.8.2003 – 9 AZR 542/02, AP Nr. 4 zu § 8 TzBfG).

d) Das Verlangen des Klägers auf eine „vorerst“ bis zum 31.12.2007 befristete Verringerung seiner Arbeitszeit hätte von der Beklagten nicht so verstanden werden müssen, dass der Kläger hilfsweise auch eine unbefristete Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gewünscht habe.

aa) Grundsätzlich könne der auf Abschluss eines Änderungsvertrages gerichtete Antrag wie jede empfangsbedürftige Willenserklärung nach §§ 133, 157 BGB ausgelegt werden (BAG-Urteil vom 20.7.2004 – 9 AZR 626/03, BAGE 111, 260). Verträge und Willenserklärungen seien nach dem Empfängerhorizont auszulegen. Abzustellen sei darauf, was bei objektiver Betrachtung der Empfänger den Erklärungen habe annehmen dürfen (BAG-Urteil vom 14.12.2004 – 9 AZR 673/03, AP Nr. 43 zu § 1 TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 43; BAG-Urteil vom 2.3.1973 – 3 AZR 325/72, AP Nr. 36 zu § 133 BGB). Die Auslegungsbedürftigkeit scheitere dabei nicht schon an dem klaren und eindeutigen Wortlaut, mit dem der Kläger vorliegend eine zeitlich befristete Reduzierung seiner Arbeitszeit gewünscht habe. Vielmehr gelte grundsätzlich auch bei klarem und eindeutigem Wortlaut, dass die Auslegung auf die Gesamtumstände abzustellen habe (vgl. BAG-Urteil vom 20.7.2004 – 9 AZR 626/03, BAGE 111, 260; BGH-Urteil vom 19.12.2001 – XII ZR 281/99, NJW 2002, 1260).

bb) Die Auslegung des Verlangens auf befristete Verringerung in einen Antrag auf eine unbefristete Verringerung habe nicht dem erkennbaren Willen des Klägers entsprochen.

Werde von einem Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum verlangt, so sei regelmäßig davon auszugehen, dass er – aus welchen Gründen auch immer – die Verdienstminderung nur für den von ihm genannten Zeitraum sozusagen als „Gegenleistung“ für die ihm gewährte Arbeitszeitverringerung in Kauf nehmen wolle. Es könne ohne konkrete Anhaltspunkte nicht unterstellt werden, dass ein Arbeitnehmer diese Einschränkungen für die restliche Dauer seines Arbeitsverhältnisses hinnehmen wolle bzw. nur bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 9 TzBfG wieder in ein Vollzeitverhältnis zurückkehren möchte. Eine solche Auslegung entspreche nicht der Interessenlage des Arbeitnehmers. Sie erfolge in der Regel gegen seinen mutmaßlichen Willen (Mengel in: Annuß/Thüsing, TzBfG § 8 Rn. 72; Lorenz, Die Verringerung der Arbeitszeit auf Wunsch des Arbeitnehmers S. 116; Schell, Der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit S. 73). Die Beklagte hätte zum Zeitpunkt des Zuganges des klägerischen Antrages auf Arbeitszeitverringerung auch nicht davon ausgehen müssen, dass der Kläger (auch) eine unbefristete Arbeitszeitverringerung habe beantragen wollen.

Dass der Kläger später mit seiner Klage vom 15.4.2004 die Zustimmung zur unbefristeten Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit ab 1.6.2004 verlangt habe, ändere an diesem Ergebnis nichts. Für die Auslegung sei auf die Umstände zum Zeitpunkt des Zuganges der Erklärung abzustellen. Der Senat habe daher in einem Fall, in dem der Arbeitnehmer zuvor eine befristete Verringerung seiner Arbeitszeit verlangt habe, die Klage auf Zustimmung zur unbefristeten Verringerung der Arbeitszeit als unbegründet abgewiesen (BAG-Urteil vom 19.8.2003 – 9 AZR 542/02, AP Nr. 4 zu § 8 TzBfG).

e) Unerheblich sei, dass die Beklagte mit dem Kläger die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit nicht gemäß § 8 Abs. 3 Satz 1 TzBfG mit dem Ziel erörtert habe, zu einer Vereinbarung zu gelangen.

aa) Dass eine solche Erörterung stattgefunden habe, sei weder von den Parteien vorgetragen noch vom Landesarbeitsgericht gemäß § 559 Abs. 2 ZPO festgestellt. So fehle insbesondere eine diesbezügliche Feststellung im Tatbestand des angefochtenen Urteils. Zwar führe das Landesarbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen aus: „Dieser Umstand (sc. dass der Antrag nicht rechtswirksam gestellt war) sei den Parteien weder bei der Erörterung des Antrages noch während des erstinstanzlichen Verfahrens bewusst gewesen ...“. Dies sei aber keine Feststellung, dass eine solche Erörterung stattgefunden habe. Vielmehr seien die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts so zu verstehen, dass die Frage der Wirksamkeit des Antrages zwischen den Parteien weder erörtert noch in der schriftlichen Ablehnung durch die Beklagte erwähnt worden sei.

bb) Die Beklagte sei für den geltend gemachten Anspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit nicht verpflichtet gewesen, gemäß § 8 Abs. 3 Satz 1 TzBfG die gewünschte Verringerung mit dem Kläger mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu gelangen, zu erörtern. Das in § 8 TzBfG geregelte Erörterungsverfahren setze voraus, dass der Arbeitnehmer einen von § 8 TzBfG erfassten Verringerungsanspruch geltend gemacht habe. Verlange er eine Arbeitszeitverringerung, für die § 8 TzBfG keine Anspruchsgrundlage darstellen könne, ist der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet, das Verfahren des § 8 TzBfG durchzuführen (Arnold/Gräfl, Lehnen, TzBfG § 8 Rn. 27; Boewer, TzBfG § 8 Rn. 106; Meinel/Heyn/Herms, TzBfG 2. Aufl. § 8 Rn. 33; Lorenz, S. 122; Mengel in: Annuß/Thüsing, § 8 Rn. 90).

f) Ein Anspruch auf die gewünschte Arbeitszeitverringerung folge auch nicht daraus, dass die Beklagte den Antrag des Klägers aus betrieblichen Gründen abgelehnt habe, ohne sich darauf zu berufen, dass dem Kläger nach § 8 TzBfG ein Anspruch auf eine befristete Verringerung seiner Arbeitszeit überhaupt nicht zustehen könne.

aa) Nach der Rechtsprechung des Senats führe die fehlende Erörterung zwar nicht zur Zustimmungsfiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG, jedoch dürfe der Arbeitgeber, der seiner Erörterungspflicht nach § 8 Abs. 3 Satz 1 TzBfG nicht nachgekommen sei, dem Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt keine Einwendungen mehr entgegenhalten, die im Rahmen der Verhandlungen hätten ausgeräumt werden können (BAG-Urteil vom 18.02.2003 – 9 AZR 356/02, BAGE 105, 133). Weil im Streitfall eine solche Erörterungspflicht nicht bestanden habe (vgl. oben B II 3 e bb der Gründe), brauche die Frage nicht entschieden zu werden, ob es sich bei dem Einwand, der Kläger habe nach § 8 Abs. 1, Abs. 2 TzBfG keinen Anspruch auf eine befristete Arbeitszeitverkürzung, um eine „Einwendung“ i.S. der Rechtsprechung des Senats handele.

bb) Das Ablehnungsschreiben der Beklagten vom 22.3.2004 könne auch nicht dahin ausgelegt werden, dass die Beklagte mit einer befristeten Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit einverstanden gewesen wäre, wenn dieser keine betrieblichen Gründe i.S. des § 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG entgegengestanden hätten.

Empfangsbedürftige Willenserklärungen seien nach §§ 133, 157 BGB so auszulegen, wie sie der Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände und der Verkehrssitte hätte verstehen müssen (allgemeine Meinung; vgl. BAG-Urteil vom 9.7.2003 – 10 AZR 564/02, BAG-Report 2004, 307). Allein aus der Tatsache, dass die Beklagte die Befristung der gewünschten Arbeitszeitverringerung in ihrem Ablehnungsschreiben nicht ausdrücklich erwähnt habe, hätte der Kläger nicht den Schluss ziehen dürfen, sie wäre, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstünden, mit einer solchen Befristung grundsätzlich einverstanden, obwohl das TzBfG einen solchen befristeten Anspruch nicht vorsehe. Vielmehr hätte er sogar davon ausgehen müssen, dass für die Beklagte grundsätzlich nur unbefristete Arbeitszeitverringerungen in Frage kämen. So enthalte ihr Ablehnungsschreiben, in dem sie dem Kläger ein sog. „Alternativmodell“ vorschlage, den Hinweis: „Eine automatische Befristung dieses Modells würde nicht in Betracht kommen. Vielmehr würde diese Regelung zunächst unbefristet gelten. Sollte von Ihnen nach Ablauf einiger Zeit eine Veränderung des Modells gewünscht werden, müsste hierüber dann gesondert entschieden werden.“

Die Beklagte habe diesem Verringerungswunsch auch nicht teilweise entsprochen. Deshalb hätte der Kläger dem Ablehnungsschreiben der Beklagten nicht entnehmen können, sie sei, abgesehen von den nicht akzeptierten Wünschen des Klägers, grundsätzlich mit dessen Verringerungsverlangen – und demnach auch mit dessen Befristung – einverstanden gewesen.

cc) Die Beklagte sei auch nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) oder auf Grund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht zu dem Hinweis verpflichtet gewesen, dass der geltend gemachte Verringerungsanspruch wegen der gewünschten Befristung nicht den Anforderungen des § 8 Abs. 1, Abs. 2 TzBfG entspreche und dass der Kläger nur eine unbefristete Verringerung verlangen könne. Die Beklagte habe den Kläger, einen stellvertretenden Abteilungsleiter, nicht in eine „Falle“ laufen lassen. Sie habe vielmehr im Ablehnungsschreiben vom 22.3.2004 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine „automatische Befristung“ nicht in Betracht komme. Sie sei nicht verpflichtet gewesen, den stellvertretenden Abteilungsleiter darüber zu belehren, wie er mit Erfolg ein ordnungsgemäßes Verringerungsverlangen hätte stellen können.

Bedeutung der Entscheidung für die betriebliche Praxis:

Die nach dem TzBfG für den Arbeitnehmer vorgesehenen Möglichkeiten der Verringerung seiner Arbeitszeit sind auf den ersten Blick sehr verführerisch: Gemäß § 8 Abs. 1 und 4 Satz 1 TzBfG kann der Arbeitnehmer einseitig (!) vom Arbeitgeber sowohl die Reduzierung seiner Arbeitszeit als auch die Verteilung dieser reduzierten Arbeitszeit verlangen, soweit dem betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die sich daraus ergebenden weitreichenden Konsequenzen eines solchen – erfolgreichen – Verlangens werden aber oftmals von den Arbeitnehmern nicht hinreichend durchdacht. Zu erwähnen seien hier nur beispielhaft etwaige Nachteile in Bezug auf Rentenansprüche, Sozialplanabfindungen oder die Höhe des Arbeitslosengeldes. Eine „Rückkehr“ zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit ist nur unter den engen Voraussetzungen des § 9 TzBfG möglich. Danach hat der Arbeitgeber einen zeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer zeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Nach einer Entscheidung des Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 15.8.2006 soll diese Vorschrift zwar unter den in ihr näher bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit begründen, wobei das Organisationsermessen des Arbeitgebers über das Zeitkontingent des Arbeitsplatzes durch arbeitsplatzbezogene Merkmale begrenzt werde (BAG-Urteil vom 15.8.2006 – 9 AZR 8/06). Sind aber keine Arbeitsplätze mit der vom Arbeitnehmer gewünschten längeren Arbeitszeit zu besetzen, besteht für den Arbeitnehmer, der zunächst die Reduzierung seiner Arbeitszeitdauer erfolgreich nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG erreicht hat, faktisch keine Möglichkeit, seine Arbeitszeit auf das ursprüngliche Volumen wieder aufzustocken.

Den Versuchen der Arbeitnehmer, diese Konsequenzen durch eine von ihnen begehrte zeitlich begrenzte Reduzierung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu vermeiden, hat das Bundesarbeitsgericht in dieser Entscheidung nunmehr – in dogmatischer Hinsicht völlig zu Recht – endgültig einen „Riegel vorgeschoben“. Für die Arbeitgeber steht nach dieser Entscheidung definitiv fest, dass sie sich auf ein befristetes Arbeitszeitreduzierungsverlangen ihrer Arbeitnehmer nicht einlassen müssen. Jeder Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber die Reduzierung seiner bisherigen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1, 2 und 4 Satz 1 TzBfG verlangt, sollte sich hingegen zuvor über die o.g. Konsequenzen einer unbefristeten Dauer dieser Arbeitszeitreduzierung bewusst sein.

Zum Autor:

Dr. Christian Ehrich ist seit vielen Jahren Richter am Arbeitsgericht in Köln und kennt daher die Probleme des Arbeitsrechts von beiden Seiten. Auch als Autor zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen ist er vielfältig in Erscheinung getreten, etwa mit dem „Handbuch zum Betriebsverfassungsgesetz“ oder dem Werk „Einigungsstelle“. Ferner ist Herr Dr. Ehrich bekannt geworden durch seine Durchführung von Einigungsstellen. Hier besonders hat er sich den Namen eines klugen, sachkundigen sowie auf fairen Interessenausgleich bedachten Arbeitsrichters gemacht. Über diese richterliche Kompetenz und Qualifikation hinausgehend, hat Herr Dr. Ehrich die Leitung von Schulungsveranstaltungen für Personalführungskräfte und Betriebsräte in allen Themenbereichen des Arbeitsrechts zu einem gefragten wie auch geschätzten Referenten gemacht.

Kurz berichtet

Ehegattenarbeitsverhältnis und Arbeitsvergütung

Zum LAG Schleswig-Holstein-Urteil vom 30.8.2006 – 3 Sa 156/06

1. Ob es sich bei der Arbeit eines Familienangehörigen um Mitarbeit auf familienrechtlicher Grundlage oder um eine Arbeitsleistung auf der Grundlage eines – mündlich geschlossenen – Arbeitsverhältnisses handelt, ist durch wertende Betrachtungsweise zu ermitteln.
2. Haben die Parteien gerade neben den während der Ehe und einer Haushaltsführung immer anfallenden familienrechtlichen Leistungen ausdrücklich ein Arbeitsverhältnis gewollt und gelebt und nach außen hin konkrete Zahlungsbeträge als Vergütung deklariert, kann diese Vereinbarung nicht nachträglich gerichtlich anders eingeordnet werden.
3. Ist ein solches Arbeitsverhältnis begründet worden, hat der mitarbeitende Ehepartner für seine arbeitsvertragliche Arbeitsleistung Anspruch auf Auszahlung einer gesonderten, vom Familienunterhalt unabhängigen und ihm frei zur Verfügung stehenden Vergütung.
4. Bezüglich der Erfüllung der Lohnansprüche kann sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, die Arbeitnehmerin habe ihren Lebensunterhalt vom gemeinsamen Konto bestritten.

Kündigung wegen mehrmaligen geringen Zuspätkommens

Zum LAG Schleswig-Holstein-Urteil vom 28.11.2006 – 5 Sa 271/06

Wiederholtes Zuspätkommen berechtigt nach erfolgloser Abmahnung auch dann zur ordentlichen Kündigung, wenn die einzelnen Verspätungen zwar eher gering sind, aber zu Betriebsablaufstörungen führen.

Darlegungs- und Beweislastverteilung für Fortdauer von Arbeitsunfähigkeit

Zum LAG Köln-Urteil vom 29.11.2006 – 7 Sa 1646/05

1. Kann der Arbeitnehmer, der nach einer 2,5-jährigen ununterbrochenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit seine Arbeitskraft wieder anbietet, auf eine ärztliche Bescheinigung verweisen, die ihm attestiert, aktuell wieder arbeitsfähig zu sein, so ist das durch die vorangegangene extrem langwierige Arbeitsunfähigkeitsperiode begründete Indiz für eine fortdauernde gesundheitlich bedingte Arbeitsunfähigkeit ausreichend erschüttert. Dies gilt jedenfalls dann, wenn das die wiedererlangte Arbeitsfähigkeit bestätigende ärztliche Attest erkennen lässt, dass sich der ausstellende Arzt mit der Art der zuvor gegebenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen tatsächlich befasst hat.
2. Nimmt der Arbeitgeber in einem solchen Fall das Arbeitsangebot nicht an, so gerät er in Annahmeverzug, es sei denn, er kann darlegen und nachweisen, dass der Arbeitnehmer entgegen dem von ihm vorgelegten Attest weiter arbeitsunfähig ist.

Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung einer ungerechtfertigten Abmahnung aus der Personalakte

Zum BAG-Urteil vom 8.3.2006 – 10 AZR 129/05

1. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch gegen den Arbeitgeber darauf, dass dieser eine ungerechtfertigte Abmahnung zurücknimmt, indem er sie ersatzlos aus der Personalakte des Arbeitnehmers entfernt und sich zukünftig nicht mehr auf diese Abmahnung beruft.
2. Ungerechtfertigt ist eine Abmahnung, die dem Arbeitnehmer objektiv zu Unrecht vorwirft, sich arbeitsvertragswidrig verhalten zu haben, sei es, dass die Abmahnung auf falschen Tatsachenbehauptungen beruht, oder dass sie aus zutreffenden Tatsachen objektiv falsche rechtliche Schlüsse zieht.
3. Besteht der Abmahnungsvorwurf darin, eine arbeitsvertraglich gebotene Handlung unterlassen zu haben, so umfasst die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers für die Berechtigung der Abmahnung auch den Umstand, dass die Vornahme der Handlung dem Arbeitnehmer überhaupt möglich war.

Kündigung wegen Betriebsstilllegung

Zum LAG Köln-Urteil vom 9.1.2007 – 9 Sa 1072/06

Von einer ernsthaften Betriebsstilllegungsabsicht kann nicht ausgegangen werden, wenn wenige Tage nach Ausspruch der Kündigung fast die gesamte Werkstatteinrichtung eines Landmaschinenhändlers an einen angeblich nicht mehr interessierten Konkurrenten veräußert wird, der zudem den wesentlichen Teil der gekündigten Arbeitnehmer einstellt und mit deren Verkaufs- und Servicekompetenz wirbt.

Arbeitsentgelt während eines ärztlich angeordneten Beschäftigungsverbots

Zum LAG Hamm-Urteil vom 31.10.2006 – 9 (1) Sa 1243/06

Enthält der Arbeitsvertrag eine Regelung zur wöchentlichen Arbeitszeit, wonach diese im Durchschnitt eines halben Jahres zu erbringen ist, so ist die vereinbarte Arbeitszeit auch für die Berechnung des Mutterschutzlohns für die Dauer eines ärztlich angeordneten Beschäftigungsverbots maßgeblich. Auf den Durchschnitt der letzten 13 abgerechneten Wochen gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 MuSchG kommt es dann nicht an, wenn der Umfang des Arbeitseinsatzes allein vom Arbeitgeber gesteuert wurde.

Betriebsbedingte Kündigung bei Insolvenz eines Charterflugunternehmens

Zum BAG-Urteil vom 26.4.2007 – 8 AZR 695/05

Die Kläger waren bei der späteren Insolvenzschuldnerin, einer GmbH & Co. KG, als Flugzeugführer bzw. Checkkapitän beschäftigt; diese betrieb ein Charterflugunternehmen. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens kündigte der Insolvenzverwalter (Beklagter zu 1.) mit Schreiben vom 25.12.2003 die Arbeitsverhältnisse jeweils zum 31.3.2004. Bereits am 17.12.2003 hatte er mit den Personalvertretungen Cockpit und Kabine sowie dem Gesamtbetriebsrat Boden einen Interessenausgleich und Sozialplan geschlossen. In der Namensliste zum Interessenausgleich und Sozialplan waren sämtliche Kläger aufgeführt. Mit am 26.1.2004 eingegangenem Schreiben zeigte der Insolvenzverwalter der Arbeitsbehörde die Massenentlassung an. Die Beklagte zu 2) ist durch formwechselnde Umwandlung einer Tochtergesellschaft der Insolvenzschuldnerin entstanden und seit dem 26.2.2003 im Handelsregister eingetragen.

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Kündigungen des Beklagten zu 1), über den Fortbestand der Arbeitsverhältnisse mit der Beklagten zu 2) sowie über Zahlungs- und Weiterbeschäftigungsansprüche. Die Kläger meinten, die Kündigungen seien sozial ungerechtfertigt; außerdem seien sie wegen eines Betriebsübergangs auf die Beklagte zu 2) erfolgt. Der Interessenausgleich und Sozialplan sowie die Namensliste seien nicht wirksam. Die Anzeige der Massenentlassung habe vor Ausspruch der Kündigungen erfolgen müssen. Der Beklagte zu 1) vertrat die Auffassung, die Kündigungen seien sozial gerechtfertigt, weil der Betrieb stillgelegt worden sei. Ein Betriebsübergang liege nicht vor. Auch sei die Personalvertretung Cockpit zu den beabsichtigten Kündigungen ordnungsgemäß angehört worden.

Die Vorinstanzen haben die Klage im Wesentlichen abgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Kläger ihre Klageziele weiter. Der Rechtsstreit mit der Beklagten zu 2) ist wegen des während der Revision eröffneten Insolvenzverfahrens gem. § 240 ZPO unterbrochen.

Der Achte Senat des BAG hat die Revision der Kläger hinsichtlich des Beklagten zu 1) durch Teilurteil abgewiesen. Die betriebsbedingten Kündigungen seien wirksam. Sei ein Betriebsübergang nicht festzustellen, werde der Betrieb aber nicht fortgeführt, so sei die daraufhin erfolgende Kündigung wegen einer Betriebsstilllegung sozial gerechtfertigt. Auch im Hinblick auf die Massenentlassungsanzeige und die Anhörung der Personalvertretung bestünden keine durchgreifenden Bedenken.

Annahmeverzug und Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers

Zum BAG-Urteil vom 8.11.2006 – 5 AZR 51/06

Ein Arbeitnehmer ist nicht stets schon dann leistungsunfähig i.S. von § 297 BGB, wenn er aus Gründen in seiner Person nicht mehr alle Arbeiten verrichten kann, die zu den vertraglich vereinbarten Tätigkeiten gehören. Ist es dem Arbeitgeber möglich und zumutbar, dem krankheitsbedingt nur eingeschränkt leistungsfähigen Arbeitnehmer leidensgerechte und vertragsgemäße Arbeiten zuzuweisen, ist die Zuweisung anderer Arbeiten unbillig. Die Einschränkung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers steht dann dem Annahmeverzug des Arbeitgebers nicht entgegen.

Rückzahlung von überzahlten Honoraren bei rückwirkender Feststellung eines Arbeitsverhältnisses

Zum BAG-Urteil vom 8.11.2006 – 5 AZR 706/05

1. Durch die Vereinbarung und Behandlung des Rechtsverhältnisses als freie Mitarbeit wird beim Dienstverpflichteten ein entsprechender Vertrauenstatbestand geschaffen. Erweist sich die Zusammenarbeit später als Arbeitsverhältnis, ist das Vertrauen des Arbeitnehmers grundsätzlich schützenswert.
2. Erhebt der Mitarbeiter Klage und macht die Einordnung des Rechtsverhältnisses als Arbeitsverhältnis gelten, muss er sich abschließend erklären, für welche Zeit er von einem Arbeitsverhältnis ausgeht. Nur insoweit braucht er mit einer Rückabwicklung zu rechnen. Mit der zwingend gebotenen Festlegung ist der Verzicht auf eine Geltendmachung der Arbeitnehmereigenschaft für weiter zurückliegende Zeiträume verbunden.

Streik um tariflichen Sozialplan

Zum BAG-Urteil vom 24.4.2007 – 1 AZR 252/06

Gewerkschaften dürfen nach einer Entscheidung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 24.4.2007 zu Streiks für einen Tarifvertrag aufrufen, in dem wirtschaftliche Nachteile aus einer Betriebsänderung ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Für die Aufstellung betriebsbezogener Sozialpläne seien zwar nach §§ 111, 112 Betriebsverfassungsgesetz Arbeitgeber und Betriebsrat zuständig. Das Betriebsverfassungsgesetz schränke jedoch die Regelungsbefugnis von Tarifvertragsparteien nicht ein. Typische Sozialplaninhalte – wie Ansprüche auf Abfindungen oder Qualifizierungsmaßnahmen – seien zugleich tariflich regelbare Angelegenheiten. Sofern der Arbeitgeber(verband) zum Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrags nicht bereit sei, dürfe hierfür gestreikt werden. Die Gewerkschaften könnten mit dem Streik auch sehr weitgehende Tarifforderungen verfolgen. Der Umfang einer Streikforderung, die auf ein tariflich regelbares Ziel gerichtet sei, unterliege wegen der durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz gewährleisteten Koalitionsbetätigungsfreiheit einer Gewerkschaft und im Interesse der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie keiner gerichtlichen Kontrolle.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat deshalb – wie schon die Vorinstanzen – die gegen solche Streikaufrufe der Industriegewerkschaft Metall gerichtete Unterlassungsklage eines Arbeitgeberverbands abgewiesen.

Anpassung von Betriebsrenten nach Ausgliederung

Zum BAG-Urteil vom 25.4.2006 – 3 AZR 50/05

1. Eine betriebliche Übung, die dem versorgungspflichtigen Arbeitgeber keinen Entscheidungsspielraum belässt und ihn unabhängig von der Belastbarkeit des Unternehmens zum vollen Ausgleich des Geldwertfaktors verpflichtet, ist ein Ausnahmetatbestand. Das Verhalten des Arbeitgebers muss deutlich auf einen entsprechenden Verpflichtungswillen hinweisen.
2. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG darf der Arbeitgeber bei seiner Anpassungsentscheidung die eigene wirtschaftliche Lage berücksichtigen. Dies gilt nach einem Betriebsübergang auch für den beim Betriebsveräußerer erworbenen Teil der Versorgungsansprüche.
3. Auf die wirtschaftlichen Verhältnisse eines anderen konzernrechtlich verbundenen Unternehmens kommt es nur dann an, wenn entweder ein entsprechender Vertrauenstatbestand geschaffen wurde oder die konzernrechtlichen Verflechtungen einen sog. Berechnungsdurchgriff rechtfertigen.
4. Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts wird bei gegebenem Anlass wegen der neueren Rechtsprechung zur Durchgriffshaftung bei „existenzgefährdenden Eingriffen“ die Voraussetzungen des Berechnungsdurchgriffs zu überprüfen haben.
5. Bei der Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens nach § 16 BetrAVG steht dem Arbeitgeber zwar ein Beurteilungsspielraum zu. Die Prognose des Arbeitgebers muss aber realitätsgerecht und vertretbar sein.
6. Für eine einigermaßen zuverlässige Prognose muss die bisherige Entwicklung über einen längeren, repräsentativen Zeitraum von i. d. Regel mindestens drei Jahren gewertet werden. Dieser Mindestzeitraum kann sich vor allem dann als nicht ausreichend erweisen, wenn die spätere Entwicklung zu berechtigten Zweifeln an der Vertretbarkeit der Prognose des Arbeitgebers führt.



Wie viel Streik sein muss

Deutschland zählt bisher zu den wenigen Ländern, in denen Streiks nicht zum Alltag gehören. Auf der globalen Streiktabelle rangiert Deutschland, zusammen mit der Schweiz, Österreich und Japan, ganz unten. Deutschland gehört zu den arbeitskampffärmsten Ländern der Welt. Es gibt zwar kein Gesetzbuch, das den Arbeitskampf regelt; es gibt aber bisher klare, gut handhabbare und planungssichere Kriterien der Arbeitsgerichte dafür, wann ein Streik rechtmäßig ist und wann nicht. Daran haben sich die Beteiligten bisher gehalten: Von den gewerkschaftlichen Streiks in der Geschichte der Bundesrepublik ist nur ein knappes Dutzend für rechtswidrig erklärt worden. Dementsprechend hat sich die Einstellung der Bevölkerung zum Streik gewandelt. Früher hieß es: „Ja dürfen die denn das?“ Heute heißt es: „Ist halt Streik!“

Vielleicht ändert sich das jetzt. Vielleicht öffnet dieser Gerichtstag von Chemnitz, an dessen Ende den Lokführern erlaubt war, auch die Fern- und Güterzüge zu bestreiken, die Tür zu einem neuen Kapitel in der deutschen Streikgeschichte. Womöglich treten nun an die Stelle weniger großer Tarifarbeitskämpfe ganze Serien von Spezialistenstreiks. Die Lokführer sind die proletarischen Brüder der Piloten und der Klinikärzte, die sich ihre Sonderkonditionen schon erfochten haben. Es gibt noch mehr dieser Brüder. Man wird sich bald zurücksehnen nach der Zeit, in der die heute vielgescholtenen Großgewerkschaften die Dinge noch im Griff hatten, die Flächentarifverträge noch funktionierten und es noch Solidarität dergestalt gab, dass in den Einheitsgewerkschaften die stärkeren Mitgliedsgruppen ein Opfer für die Schwächeren brachten.

Der Streik ist in Deutschland nicht Teil der Nationalkultur wie in Frankreich, und das Vertrauen darauf, man könne die Dinge, die in der Arbeitswelt schief laufen, per Massenprotest über den Druck der Straße regeln, ist hierzulande nicht ausgeprägt. Grund dafür sei die „typisch deutsche“ Konfliktscheu, heißt es oft. In der Weimarer Republik freilich war das Konfliktniveau in Deutschland unglücklicherweise so hoch wie in den streikreichsten Zeiten Italiens. Dass die Bundesrepublik ein streikarmes Land geworden ist, liegt an drei glücklichen institutionellen Arrangements: Es gibt erstens eine ordentliche be-

triebliche Mitbestimmung; anders als in Großbritannien werden Konflikte im Betrieb meist schiedlich-friedlich ausgetragen. Es gibt zweitens eine funktionierende Arbeitsgerichtsbarkeit; Rechtsfragen müssen daher nicht, wie in Spanien, per Streik ausgetragen werden. Und es gibt drittens ein ausgebautes Sozialversicherungssystem: Krankenversicherung und Altersversorgung müssen nicht, wie in den USA, per Streik erzwungen werden.

Tu felix Germania - ein Land, das keine Streiks braucht? Irrtum! Der Streik, besser gesagt das Recht zum Streik, ist eine *Conditio sine qua non*: Man kann sich das Streikrecht nicht wegdenken, ohne dass der Erfolg der Bundesrepublik entfiel. Ohne Streikrecht und ohne die gelegentlich praktische Demonstration seiner Wucht und Wirksamkeit hätten sich die genannten institutionellen Arrangements nicht so glücklich entwickelt. Gerade die Existenz des Streikrechts und seine richterliche Ausgestaltung haben den inneren Frieden in Deutschland gesichert. Ohne das Recht auf Streik würde es einen guten Teil der Regelungen nicht geben, die im Vorfeld eines Arbeitskampfs den Streik überflüssig machen können. Ohne dieses Recht wären die Arbeitnehmer Bittsteller; der Satz „Gemeinsam sind wir stark“ wäre ein bloßer Werbespruch. Erst das Streikrecht macht sie zum respektierten Verhandlungspartner der Arbeitgeber. Es bringt die Arbeitnehmer auf Augenhöhe; es ist Teil der Demokratie. Ohne ordentliches Streikrecht wäre die Arbeitsgesellschaft ein Dampfkochtopf ohne Ventil.

Die Bedeutung des Streikrechts wird unterstützt, wenn man sie an der Zahl der Streiks misst; wichtig ist nicht der Streik, sondern sein Drohpotential. Ein Streik (der Lokführerstreik ist ein Musterbeispiel dafür) ist fast immer eine Fehlleistung der Verhandlungspartner. Jeder von ihnen weiß, dass der Schaden des Streiks größer sein kann als der Nutzen: Der eine riskiert Marktanteile, der andere Arbeitsplätze. Und das Handling der Emotionen ist schwer: Die Gewerkschaften müssen die Emotionen ihrer Mitglieder erst hoch- und dann wieder herunterfahren. Lange Streiks wecken Erwartungen, die kaum zu erfüllen sind. Es sind schon Gewerkschaftsführer von ihren eignen Leuten bespuckt worden.

Momos

Das Bundesarbeitsgericht hat den Rahmen für Streiks gut gezimmert. Es postulierte den Satz, dass ein Streik nicht automatisch rechtmäßig sei, sondern nur dann, wenn er „sozialadäquat“, also gesellschaftlich angemessen ist. Hierfür wurden passabel Kriterien aufgestellt: Ein Streik gilt als angemessen, wenn er erstens von einer Gewerkschaft, zweitens zum Zweck eines Tarifvertrages und drittens unter Einhaltung der Friedenspflicht geführt wird. Im Ausland lachte man über die juristische Reglementierung eines eigentlich archaischen Vorgangs. Aber: Nach diesen Maßstäben funktionierte der Arbeitskampf manierlich, und er war per se leidlich gemeinwohlverträglich – kein Richter hat es (bis zum Urteil der ersten Instanz im Lokführerstreik) gewagt, den volkswirtschaftlichen Schaden zu messen und dann deshalb den Streik partiell zu verbieten. Jeder Streik ist mit solchen Schäden verbunden, sie gehören zum Wesen des Streiks. Jeder Arbeitskampf beeinträchtigt fast notwendig die Rechtsgüter unbeteiligter Dritter, im aktuellen Fall die der diversen Bahnkunden.

Wenn die Justiz sich hier einmischen und sich eine generelle Gemeinwohl-Verträglichkeits-Prüfungskompetenz anmaßen würde, dann ruinierte sie - mit fatalen Folgen -

Momos

ein funktionierendes Streikrecht. Das Chemnitzer Landesarbeitsgericht hat das nicht getan; man wird sehen, wie das Bundesverfassungsgericht entscheidet. Fatal wäre e auch, wenn nun die Politik intervenieren und eine Art Zwangsschlichtung verordnen würde. Eine gesetzliche Zwangsschlichtung gab es in der Weimarer Republik; sie hat die zahllosen Streiks nicht vermindert, ja sie hat Streikorgien provoziert – weil bei Zwangsschlichtungen jede Selbstverantwortung verlorenght.

Der aktuelle Lokführerstreik ist eine Geschichte von persönlichen Fehlern, Verhärtungen und Verkrampfungen. Wenn nun auch noch die Politik Krampf machen würde, wäre das schlimm für den inneren Frieden. Krampflösend im jetzigen Stadium des Streiks ist es nicht, wenn allenthalben volkswirtschaftliche Katastrophen an die Wand gemalt werden. Krampflösend wäre es, wenn die feindlichen Gewerkschaftsbrüder, Transnet und GDL, endlich miteinander reden würden. Es ist eine Schande für die deutsche Gewerkschaftsbewegung, dass diese zwei Gewerkschaften nur noch via Bahnchef Mehdorn miteinander kommunizieren. Die Schlichtung des Bahnstreiks beginnt also mit der Schlichtung zwischen zwei Gewerkschaften.



Fax-Anmeldebogen

„Auf den neuesten Stand gebracht!“ - Update Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

Seminar - Gebühr
€ 850,00
zzgl. MwSt.

- Mi / Do, den 06. / 07. Februar 2008,**
in Hamburg im Steigenberger Hotel
- Mi / Do, den 05. / 06. März 2008,**
in Köln im NH Hotel City
- Di / Mi, den 08. / 09. April 2008,**
in München im NH Hotel Deutscher Kaiser
- Di / Mi, den 27. / 28. Mai 2008,**
in Heidelberg im Holiday Inn Heidelberg
- Di / Mi, den 17. / 18. Juni 2008,**
in Dresden im NH Hotel Dresden
- Mi / Do, den 30. / 31. Juli 2008,**
am Tegernsee im Hotel Parkresidenz

Die wichtigsten Neuregelungen im Arbeits- und Sozialrecht zum Jahreswechsel 2007/2008 für Personalverantwortliche und Betriebsräte

Seminar - Gebühr
€ 320,00
zzgl. MwSt.

- Mittwoch, den 12. Dezember 2007,**
in Stuttgart im Best Western Hotel Ketterer
- Dienstag, den 15. Januar 2008**
in Köln im Best Western Premier Hotel Regent
- Dienstag, den 22. Januar 2008,**
in Berlin im Holiday Inn Berlin Mitte
- Dienstag, den 24. Januar 2008,**
in Frankfurt a.M. im InterCity Airport Hotel
- Dienstag, den 29. Januar 2008,**
in München im Best Western Hotel Cristal
- Dienstag, den 12. Februar 2008**
in Hamburg im NH Hotel Altona
- Donnerstag, den 14. Februar 2008,**
in Heidelberg im Holiday Inn Heidelberg

Low Performer: Der rechtssichere Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern in der betrieblichen Praxis

Seminar - Gebühr
€ 320,00
zzgl. MwSt.

- Donnerstag, den 14. Februar 2008,**
in Berlin im Holiday Inn Berlin Mitte
- Dienstag, den 04. März 2008,**
in Düsseldorf im NH Hotel City Nord
- Dienstag, den 08. April 2008,**
in Frankfurt a.M. im InterCity Airport Hotel
- Donnerstag, den 08. Mai 2008,**
in Stuttgart im Mercure Hotel Bad Cannstatt

Das betriebliche Eingliederungsmanagement und seine Auswirkungen in der Praxis

Seminar - Gebühr
€ 320,00
zzgl. MwSt.

- Donnerstag, den 14. Februar 2008,**
in Köln im Best Western Premier Hotel Regent
- Mittwoch, den 05. März 2008,**
in Stuttgart im Best Western Hotel Ketterer
- Donnerstag, den 10. April 2008,**
in Hamburg im NH Hotel Altona
- Mittwoch, den 07. Mai 2008,**
in Frankfurt a. M. im InterCity Airport Hotel

Rauchverbot am Arbeitsplatz und Nichtraucherschutz -Arbeitgeberpflichten nach der Neuregelung des § 5 ArbStättV

Seminar - Gebühr
€ 320,00
zzgl. MwSt.

- Mittwoch, den 05. Dezember 2007,**
in Frankfurt a.M. im InterCity Airport Hotel
- Mittwoch, den 16. Januar 2008,**
in München im Best Western Cristal

Das Verfahren vor der Einigungsstelle - Ein Planspiel- Rechtliche Grundlagen und strategische Überlegungen zur erfolgreichen Durchführung des Einigungsstellenverfahrens -

Seminar - Gebühr
€ 850,00
zzgl. MwSt.

- Mi / Do, den 30. / 31. Januar 2008,**
in Berlin im Holiday Inn Berlin Mitte
- Mi / Do, den 20. / 21. Februar 2008,**
in Köln im Best Western Premier Hotel Regent
- Di / Mi, den 11. / 12. März 2008,**
in Wiesbaden im NH Hotel Aukamm
- Mi / Do, den 09. / 10. April 2008,**
in München im NH Hotel Neue Messe
- Di / Mi, den 06. / 07. Mai 2008,**
in Hamburg im Steigenberger Hotel

Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen

Seminar - Gebühr
€ 320,00
zzgl. MwSt.

- Mittwoch, den 13. Februar 2008,**
in Hamburg im NH Hotel Altona
- Mittwoch, den 12. März 2008,**
in Köln im Best Western Hotel Regent Premier
- Donnerstag, den 10. April 2008,**
in Berlin im Holiday Inn Berlin Mitte
- Dienstag, den 29. April 2008,**
in München im NH Hotel Deutscher Kaiser

 **Bitte benutzen Sie den Fax-Anmeldebogen auf der letzten Seite!**

Fax-Anmeldebogen

Frühpensionierung, Altersteilzeit und Aufhebungsverträge nach den gesetzlichen Änderungen

Seminar - Gebühr
€ 850,00
zzgl. MwSt.

- Di / Mi, den 11. / 12. Dezember 2007,**
in Hamburg im NH Hotel Altona
- Mi / Do, den 23. / 24. Januar 2008,**
in Köln im Holiday Inn Am Stadtwald

- Di / Mi, den 19. / 20. Februar 2008,**
in Wiesbaden im NH Hotel Aukamm

Leiharbeit in der betrieblichen Praxis Rechtssichere Gestaltung beim Einsatz von Fremdpersonal

Seminar - Gebühr
€ 320,00
zzgl. MwSt.

- Dienstag, den 11. Dezember 2007,**
in Frankfurt a.M. im InterCity Airport Hotel

- Donnerstag, den 24. Januar 2008,**
in Hamburg im NH Hotel Altona

Anmeldung bitte ausfüllen und an:

0 22 34 - 69 43 45 faxen ...

Name / Vorname

Abteilung / Position

Firma / PfA-Card Nr.

Straße / Postfach

PLZ / Ort

Telefon / Telefax

E-Mail

mit Übernachtung

ohne Übernachtung

von _____

bis _____

Nichtraucher

Raucher

**Ich möchte Informationen zu Inhouse-Seminaren.
Bitte nehmen Sie Kontakt mit mir auf.**

Seminarthema

Datum

Unterschrift

Wer entscheidet über Ihre Teilnahme?

Ich selbst oder

Name _____

Position _____

Falls Sie noch Fragen haben, wird Ihnen unser Serviceteam gerne behilflich sein.

Tel.: 0 22 34 / 69 45 25 Postfach 4132 50217 Frechen

E-Mail: seminare@pfa-arbeitsrecht.de Internet: www.pfa-arbeitsrecht.de