

INFODIENST

Mitbestimmung

Ihr Infodienst zur PC-Betriebsratspraxis

04/09



Liebe Leserin, lieber Leser,

Die nächsten regulären Betriebsratswahlen finden in nicht einmal sieben Monaten statt. In deren Vorbereitung sollte der Betriebsrat neben der Bestellung des Wahlvorstandes vor allem die Öffentlichkeitsarbeit nicht aus den Augen verlieren. Die Arbeit des Betriebsrates soll wahrgenommen werden, frei nach dem Motto „Tue Gutes und rede darüber!“ Das beeinflusst nicht nur Wahlbeteiligung positiv, sondern auch die Bereitschaft der Kollegen, sich zur Wahl aufstellen zu lassen. Welche Möglichkeiten Ihnen zur Verfügung stehen, erfahren Sie im nebenstehenden Beitrag.

Daneben finden Sie in gewohnter Weise einen Überblick interessanter Fachpresseartikel, Aktuelles aus der Rechtsprechung sowie Rezensionen neu erschienener Fachliteratur.

Eine angenehme Arbeitswoche wünscht Ihnen

Joachim Hetscher

Dr. Joachim Hetscher,
Verlagsleiter Personal & Arbeitsrecht

Vorbereitung der Betriebsratswahl 2010

Zwischen Anfang März und Ende Mai 2010 finden die nächsten regulären Betriebsratswahlen in Deutschland statt. Zwar werden noch mindestens sechs Monate bis zum Wahltag vergehen, allerdings sollte sich der Betriebsrat bereits jetzt auf die Wahl vorbereiten.

Über 90% der amtierenden Betriebsräte in Deutschland werden im Frühjahr nächsten Jahres neu zu wählen sein. Die Wahl selbst wird vom Wahlvorstand organisiert und durchgeführt, sodass der alte Betriebsrat außer der Bestellung des Wahlvorstandes mit der Betriebsratswahl grundsätzlich überhaupt nichts zu tun hat. Warum sollte der amtierende Betriebsrat sich also bereits jetzt Gedanken über die kommende Betriebsratswahl machen?

Wahlvorstand qualifizieren?

In den meisten Fällen muss der Wahlvorstand, wenn er erst einmal bestellt ist, unverzüglich mit seiner Arbeit beginnen, da viele verschiedene Fristen zu laufen beginnen. Das Verfahren der Betriebsratswahl ist ziemlich kompliziert und der Wahlvorstand muss unter Umständen sehr schnell reagieren. Aus diesem Grunde haben Wahlvorstandsmitglieder nach ständiger Rechtsprechung einen Anspruch auf Schulung zum Wahlverfahren. Die Kosten hierfür sind gemäß § 20 Abs 3 BetrVG vom Arbeitgeber zu tragen. Der Betriebsrat sollte sich frühzeitig darüber klarwerden, welche Personen in den Wahlvorstand berufen werden sollen, damit diese gegebenen-

falls rechtzeitig an den Schulungen teilnehmen können. Bitte beachten Sie, dass eine Schulung erst nach Bestellung des Wahlvorstandes durchgeführt werden kann, denn die Bestellung des Wahlvorstandes ist formelle Voraussetzung für den Anspruch auf Schulung.

Öffentlichkeitsarbeit: Betriebsrat bekanntmachen

Der Aspekt der Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrates kann nicht oft genug betont werden! Sie, als Betriebsräte, haben es in der Hand, was und wie viel Ihre Kollegen von Ihrer Arbeit und Ihrem Einfluss erfahren. Von Ihrer Informationspolitik hängt es ab, ob die Belegschaft sich vertreten fühlt und hinter ihrem Betriebsrat steht oder ob die Mitarbeiter über Rolle und Ausführung des Betriebsrats im Dunkeln tappen. Dies beeinflusst auch die Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen und die Bereitschaft von Mitarbeitern, sich zur Wahl stellen zu lassen. Falls Ihre Öffentlichkeitsarbeit zu wünschen lässt,

Inhalt

Zur Sache	
Vorbereitung der Betriebsratswahl 2010	1
Recht	3
Schwerpunkt	
Balancing-Konzepte – zunehmend ein personalpolitisches Muss	4
Fachpresse	6
Fachliteratur	7
Leserfragen	8
Service	9
Update Report	11

ist jetzt der Zeitpunkt diese zu verbessern. Es gibt vielfältige Möglichkeiten, den Betriebsrat bekanntzumachen, welche die Beste für Sie ist, hängt von der Größe und Infrastruktur Ihres Betriebes ab. In einem kleinen Betrieb, in dem die Mitarbeiter keinen Zugang zu einem internen Computersystem haben, sind ein Schwarzes Brett beziehungsweise Flugblätter probate Mittel, während in einem großen Betrieb mit Computerzugang eine Intranet- oder E-Mails sinnvoller sind.

Grundsätzlich gilt: machen Sie es den Mitarbeitern so einfach, wie möglich, an die Informationen zu kommen. Da die Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats immer Selbstmarketing ist, wenden Sie moderne Marketingkonzepte an: „Push“ (englisch für drücken) ist besser als „pull“ (englisch für ziehen). Dieser Grundsatz besagt, dass Informationen, die dem Empfänger quasi in die Hand gedrückt werden, eher wahrgenommen werden, als Informationen, die sich der Empfänger selbst „heranziehen“ muss.

Wenn man diesen Grundsatz einmal auf das Schwarze Brett anwendet, ist dies ein „Pull“-Medium, denn der Mitarbeiter muss sich dorthin begeben, um die Informationen zu lesen. Wenn Sie über den Aushang am Schwarzen Brett hinaus, die Informationen kopieren und an die Mitarbeiter per Flugblatt verteilen, verwandeln Sie das Medium in ein „Push“-Medium. So stellen Sie sicher, dass jeder Mitarbeiter Ihre Botschaft auch erhält.

Das Gleiche gilt für die elektronischen Medien, eine Intranet- oder Internet-Seite ist sicherlich sinnvoll, um einen großen Kreis von Mitarbeitern zu erreichen, jedoch ist ein guter Webauftritt noch lange keine Gewähr dafür, dass die Kollegen die Seite besuchen. Auch hier handelt es sich um ein „Pull“-Medium, denn ein Mitarbeiter muss die Seite erst aufrufen. Nutzen Sie neben einer Webseite auch die Möglichkeit der Massen-E-Mail. Auf diese Art und Weise wird jedem Mitarbeiter die Mitteilung direkt

in seinen Posteingang geliefert und die Chance steigt erheblich, dass die Informationen gelesen werden.

Medium vorhanden, Inhalt fehlt

Nachdem der Betriebsrat sich über das „Wie“ der Öffentlichkeitsarbeit klargestellt hat, stellt sich die Frage nach dem „Was“. Kommunikation ohne relevanten Inhalt ist sinnlos. Sie brauchen einen Aufhänger als Anlass, warum Sie sich an die Belegschaft wenden und natürlich Informationen, die Sie vermitteln wollen. Da der Betriebsrat der Schweigepflicht über personelle und sonstige Interna unterliegt, können Sie nicht einfach die Tagesordnung der letzten Betriebsratssitzung als Leitfaden für Ihre Botschaft an die Mitarbeiter nehmen. Falls Sie in der Vergangenheit noch keine Öffentlichkeitsarbeit betrieben haben, nutzen Sie die Gelegenheit, die Arbeit des Betriebsrats und die Mitglieder vorzustellen. Falls Sie bereits Öffentlichkeitsarbeit betreiben, nehmen Sie die kommende Betriebsratswahl als Aufhänger und erläutern das Wahlverfahren und werben Sie im Kollegenkreis um neue Kandidaten.

Delegation von Aufgaben

Da sich der Betriebsrat natürlich weiterhin um die laufenden Geschäfte kümmern muss, bietet sich an, die Vorbereitung der Betriebsratswahl und die Öffentlichkeitsarbeit per Betriebsratsbeschluss an einzelne Betriebsratsmitglieder oder Kleingruppen zu delegieren.

Stellen Sie bereits jetzt einen groben Zeitplan auf. Gehen Sie vom Wahltermin aus und ermitteln, wann Sie den Wahlvorstand spätestens bestellen müssen. Je nachdem, ob der Anspruch auf Schulung genutzt werden soll, berücksichtigen Sie eine großzügige Vorlauffrist. Stellen Sie sicher, dass diejenigen Kollegen, die seit der letzten Betriebsratswahl neu im Betrieb sind berücksichtigt werden. Suchen Sie gegebenenfalls ein persönliches Gespräch mit neuen Mitarbeitern,

die eventuell geeignete Kandidaten für die nächste Betriebsratswahl wären.

Versuchen Sie bis zu diesem Termin mehrere Informationsblätter an die Belegschaft zu verteilen oder per Email zu verschicken. Je öfter Sie sich bei den Mitarbeitern ins Gedächtnis bringen, desto besser. Aus diesem Grunde planen Sie die Informationsblätter im Voraus, denn dann laufen Sie nicht Gefahr im ersten Mitarbeiteranschreiben bereits Ihr „Pulver zu verschießen“.

Um eine reibungslose Betriebsratswahl durchzuführen sind viele Aspekte zu berücksichtigen. Fangen Sie bereits jetzt an und Sie werden sehen, dass eine frühe und gründliche Vorbereitung die Wahl positiv beeinflussen wird.



Jan Vinhage

Jurist und Fachjournalist für Arbeitsrecht

Schon vorbereitet auf die Betriebsratswahl 2010?

Lassen Sie sich nicht verrückt machen und geben Sie kein Geld für Wahlmaterialien aus!

Ab September 2009 finden Sie **kostenlos** unter

www.betriebsratspraxis24.de

alles, was Sie für die Wahl benötigen:

- ✓ einen Schritt-für-Schritt-Ratgeber, der Sie durch das Wahlverfahren führt,
- ✓ Mustertexte und Checklisten,
- ✓ einen Kommentar zur Wahlordnung (WO) sowie
- ✓ einen Wahlfristen- und Stimmauszählungsrechner.

Auch bei Berufung auf Sonderkündigungsschutz für Schwangere – Drei-Wochen-Frist der Kündigungsschutzklage einhalten!

Will eine gekündigte schwangere Arbeitnehmerin die Nichtigkeit der Kündigung geltend machen, muss sie dies innerhalb der Drei-Wochen-Frist für die Einreichung einer Kündigungsschutzklage tun, wenn sie den Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung nicht über die Schwangerschaft informiert hat.

Das entschied das Bundesarbeitsgericht am 19. Februar 2009. In dem recht komplizierten Fall ging es um die Kündigung einer Arbeitnehmerin, die seit mehr als zehn Jahren in einem Hotelunternehmen angestellt war. Im Frühjahr 2005 wurde sie schwanger, informierte den Arbeitgeber aber zunächst nicht darüber. Am 30. Juni 2005 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31. Oktober unter Berufung auf dringende betriebliche Erfordernisse und bot von sich aus eine Abfindung in Höhe von fünf Bruttomonatsgehältern an, wenn auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet würde.

Daraufhin informierte der Bevollmächtigte der Arbeitnehmerin am 7. Juli 2005 den Arbeitgeber über die bestehende Schwangerschaft und machte die Unwirksamkeit der Kündigung geltend. Gleichzeitig bot er an, dass das Arbeitsverhältnis dennoch gegen eine Abfindung von 30.000,00 EUR beendet werden könnte. Der Arbeitgeber teilte der Arbeitnehmerin daraufhin mit, er sehe ein, dass die Kündigung nichtig sei, und bot ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen an. Darauf ging die Arbeitnehmerin jedoch nicht ein.

Erst am 12. August 2005 erhob die Arbeitnehmerin Kündigungsschutzklage. Dabei machte sie geltend, sie habe die Klagefrist nicht versäumt: Für die Kündigung sei nach § 9 Abs. 3 Mutterschutzge-

setz eine behördliche Erlaubnis erforderlich gewesen. In Verbindung mit § 4 Satz 4 KSchG („Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.“) sei die Kündigungsschutzklage auch noch nach der Drei-Wochen-Frist zuzulassen.

Das Bundesarbeitsgericht folgte der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen und wies die Revision der Arbeitnehmerin ab. Um sich auf die von ihr vorgetragene Argumentation berufen zu können, hätte die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung über die Schwangerschaft informieren müssen, um ihm überhaupt erst zu ermöglichen, eine behördliche Erlaubnis für die Kündigung einzuholen. „Eine Arbeitnehmerin muss auch dann innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung nach § 4 Satz 1 KSchG Klage beim Arbeitsgericht erheben, wenn sie sich zur Unwirksamkeit der Kündigung auf andere Gründe als das Fehlen der sozialen Rechtfertigung beruft. Auch ein Verstoß der Kündigung gegen ein gesetzliches Verbot wie § 9 Abs. 1 MuSchG muss innerhalb dieser Klagefrist gerichtlich geltend gemacht werden, wobei mit Zugang der Kündigung die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG anläuft.“

§ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.02.2009 – 2 AZR 286/07

Mitbestimmungsrecht des BR kann nicht einzelvertraglich erweitert werden

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer Änderung des Arbeitsvertrags eine – für den Arbeitnehmer günstige – Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, so ist diese regelmäßig nichtig, weil es dafür an einer gesetzlichen Grundlage fehlt.

Das entschied das Bundesarbeitsgericht am 23. April 2009. Geklagt hatte ein langjährig beschäftigter Arbeitnehmer eines Kleinunternehmens. Er hatte Anfang 2006 – als nicht tarifgebundener Arbeitnehmer – auf tarifliche Sonderzahlungen verzichtet. Im Gegenzug wurde per Vertragsänderung die folgende Passage in den Arbeitsvertrag aufgenommen: „Es besteht auch Einigkeit, dass für Kündigungen, die zu einem Ausscheiden im Jahre 2006 führen, die Zustimmung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG erforderlich ist“.

Der Betrieb ging zum 1. Juni 2006 in die Insolvenz. Mit Datum vom 27. September 2006 wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgerecht zum 31. Dezember 2006 gekündigt. Der Betriebsrat war ordnungsgemäß angehört worden und hatte zu den beabsichtigten Kündigungen keine Stellungnahme abgegeben.

Daraufhin klagte der Gekündigte gegen die Kündigung. Die ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats – wie im Zusatz zum Arbeitsvertrag vereinbart – habe nicht vorgelegen. Die Klage blieb erfolglos. Eine Erweiterung oder Einschränkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleibt dem Gesetzgeber oder den Tarifparteien vorbehalten: „Die Arbeitsvertragsparteien sind rechtlich nicht befugt, das Verhältnis der Betriebspartner untereinander zu regeln, unabhängig davon, ob die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beschränkt oder erweitert werden sollen.“

§ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.04.2009 – 6 AZR 263/08

Balancing-Konzepte – zunehmend ein personalpolitisches Muss

Alle gewinnen

Die Ressource Personal wird zunehmend knapper. Unternehmen, die im Wettbewerb um qualifizierte und hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Überholspur fahren wollen, müssen mehr bieten als interessante Aufgaben und adäquate Einkommen: Angebote für eine stimmige Balance zwischen Berufsleben und Nicht-Berufsleben sollten fester Bestandteil der personalpolitischen Palette werden.

Die tradierten Rollenmodelle laufen aus – der Vater sorgt für das Familieneinkommen, die Mutter für die Familie. Neue Rollenmodelle – beide sind berufstätig und beide kümmern sich um die Familie – sind in der Erprobung. Doch erst wenigen Unternehmen ist bewusst, dass ihnen in diesem Wandel eine bedeutsame Aufgabe zukommt. Die lautet, sich von den klassischen Karriereverläufen zu verabschieden, neue Angebote für Mütter und für Väter zu kreieren, insbesondere auch für die, die trotz Elternmonaten und Beurlaubungen, das Potenzial für eine Fach- oder Führungs-Karriere mitbringen.

Familienorientierung statt Mitarbeitermangel

Wollen die Unternehmen ihren eigenen Erfolg, der zwingend mit qualifizierten Mitarbeitern verbunden ist, nicht leichtfertig aufs Spiel setzen, sollten sie sich an den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren und ihre eigene Personalpolitik um den wichtigen Faktor Familienbewusstsein erweitern.

Unternehmen, die auf Familienfreundlichkeit verzichten, könnten bald von der demographischen Entwicklung überrollt werden. Denn das Schreckgespenst Arbeitskräftemangel kommt näher, ist in manchen Branchen bereits spürbar. In anderen klopft es zwar noch selten an die Türe, ist jedoch langfristig nicht zu negieren. Bereits aus unternehmenspolitischen Überlegungen heraus, sollte daher die Personalpolitik die Vorstellungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mer vorwegnehmen – insbesondere die der jungen High Potenzials – und in den Strauß der Möglichkeiten einbinden.

Im ersten Schritt ist es daher für Professor Gerold Frick, Geschäftsführer der Deutschen Gesellschaft für Personalforschung (DGFP), wichtig, dass Unternehmen die konkreten Bedürfnisse und Interessen dieser Zielgruppe „regelmäßig erfassen und verstehen“. Denn nach dem Konzept des „lebensereignisorientierten Personalmanagements“ lösen „bestimmte Lebensereignisse bei den jungen High Potenzials auch spezifische Wünsche an den Arbeitgeber aus“. Als Beispiele nennt Professor Frick die Familiengründung oder zwei weit voneinander liegende Standorte von Partnern. „Für solche spezifischen lebensereignisorientierten Konstellationen“ müsse die Personalarbeit Lösungen parat haben.

Junge High Potenzials wollen Beruf und Familie

Aktuelle Studien der Bertelsmann Stiftung oder der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt zeigen deutlich, wie sich die Lebenskonzepte verändert haben. Damit verbinden sich geänderte Erwartungen der Frauen und Männer an das eigene Leben, insbesondere auch an das Berufsleben. Auf einen Nenner gebracht lautet der Wunschzettel „nur Beruf war gestern, Beruf und Familie ist heute“.

Kein Wunder. Junge Frauen wollen ihr Know-how genauso in ihrem Beruf unter Beweis stellen wie junge Männer und

lassen sich nicht mehr auf die berühmterichtigten 3 K's der Großmütter – Küche, Kinder, Kirche – reduzieren. Und junge Männer wiederum wollen ihre Vaterschaft aktiv leben, wollen nicht mehr der klassische „Versorgervater“ sein, der höchstens am Wochenende oder im Urlaub Zeit für die eigenen Kinder hat.

Umgesetzt auf den Unternehmensalltag heißt das, die Zeit ist mehr als reif für das Entwickeln und Installieren von Konzepten, die den Erwerbstätigen eine zufriedenstellende Work-Life-Balance ermöglicht. Unternehmen mit einer familienfreundlichen Personalpolitik – die nicht nur auf dem Papier steht, sondern gelebt wird – haben die Nase vorn beim Einstellen und beim Binden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Mit Blick auf die Demografie und die neuen Lebensentwürfe betont daher DGFP-Geschäftsführer Gerold Frick, „Unternehmen sind gut beraten, sich frühzeitig Gedanken zu machen, wie sie bei relevanten Zielgruppen als attraktiver und vertrauenswürdiger Arbeitgeber wahrgenommen werden“. Dazu gehört für ihn unabdingbar dazu, dass sich die Unternehmen „intensiv und glaubhaft mit den Mitarbeiterinteressen auseinandersetzen und hierfür überzeugende personalpolitische Lösungen bieten“.

Familienbewusste Unternehmen arbeiten effizient

Aus der Perspektive des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP), einer Initiative der berufundfamilie GmbH, hat „familienbewusste Personalpolitik zum Ziel, Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen“. Für die Berufstätigen vereinfache eine familienfreundliche Personalpolitik „die Entscheidung für Kinder und das Leben mit Familie“. Das leuchtet ein – ohne langes Nachdenken. Doch hat das FFP auch eine Studie vorgelegt, die manche Personalprofis überraschen mag: Die wirtschaftliche Effizienz von familienbe-

wussten Unternehmen ist deutlich höher als die von nicht familienbewussten Unternehmen.

Familienfreundlichkeit als Basisprogramm

Familienfreundliche Maßnahmen entfalten insbesondere dann positive betriebswirtschaftliche Effekte in Unternehmen, wenn sie als Paket geschnürt werden. Forscher empfehlen den Unternehmen, ein Basisprogramm, das sich aus den folgenden Bausteinen zusammensetzt:

- ✓ Information und Beratung für Eltern; Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Väter und Mütter in Elternzeit;
- ✓ Arbeitszeitflexibilität wie -souveränität und Teilzeitangebote für Eltern;
- ✓ Telearbeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit sowie
- ✓ betrieblich unterstützte oder betriebliche Kinderbetreuung.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Das Fazit der Studie „Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik“ lautet: Familienbewusste Unternehmen weisen eine um 17 Prozent höhere Mitarbeiterproduktivität auf. Nach der Analyse des FFP lässt sich dieser Mehrwert „unter anderem zurückführen auf eine um 17 Prozent höhere Motivation der Beschäftigten, 13 Prozent geringere Fehlzeiten und eine um 17 Prozent höhere Bindung von Fachkräften“, womit es diesen Unternehmen zu 12 Prozent gelingen würde, ihre Kunden langfristiger an sich zu binden. Familienfreundlichkeit ist also ein klarer Vorteil im Markt.

Unternehmen, die ihre Personalpolitik auf Familienfreundlichkeit hin überprü-

fen möchten, können dies online mit dem berufundfamilie-Index tun (www.berufundfamilie-index.de). Der Index versteht sich Instrument, das alle „wesentlichen Aspekte betrieblichen Familienbewusstseins“ abbildet:

- den Dialog zwischen Unternehmensführung und Mitarbeiter,
- die innerbetrieblichen familienbewussten Maßnahmen und
- die familienbewusste Unternehmenskultur.

Im Umkehrschluss bestätigen Studien, wie bei einer Fachtagung der DGFP vorgestellt, dass Mitarbeiter in Unternehmen, die auf Balancing-Konzepte verzichten, weniger engagiert sind, eine geringere Leistung am Arbeitsplatz bringen, erhöhte Fehlzeiten, eine höhere Fehlerquote sowie eine höhere Kündigungsbereitschaft haben. Auf der Fachtagung wurde vorgerechnet, dass die Wiederbesetzungs-Kosten für eine durch die Kündigung des Mitarbeiters frei gewordene Position in der Spanne zwischen 75 Prozent und 150 Prozent eines Jahresgehalts liegen.

Prognos-Studie: Familienfreundlichkeit rechnet sich

In einer Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen für das Bundesfamilienministerium legen Prognos-Wissenschaftler dar, „dass sich die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen betriebswirtschaftlich grundsätzlich rechnet“. Ausgangspunkt ist ein Modellunternehmen mit einem familienfreundlichen Grundprogramm mit 1.500 Mitarbeitern. Die Frauenquote liegt bei 44,6 Prozent, die Teilzeitquote bei 14,7 Prozent. Drei Szenarien – Basisszenario ohne familienfreundliche Maßnahmen, Realszenario mit familienfreundlichen Maßnahmen und Optimalszenario mit maximalen Einsparungen werden durchgespielt.

Das Ergebnis ist danach eindeutig: In dem Realszenario konnte ein Kosteneinsparpotenzial von 55 Prozent, in dem Optimalszenario sogar von 78 Prozent realisiert werden. Auch verweist Prognos darauf, „dass der betriebswirtschaftliche Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen künftig steigen wird“.

Diesem modell-rechnerischen Optimismus steht Professor Frick verhalten gegenüber. Für ihn führt Familienfreundlichkeit nicht per se zu einem positiven Effekt. Doch ist er überzeugt, wenn zahlreiche Mitarbeiter familiär gebunden sind, „dann führt eine familienfreundliche Personalpolitik auch zu zufriedenen und motivierten Mitarbeitern, die wiederum eine hohe Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit für ihr Unternehmen erzeugen“.

Mit Blick auf die zu erwartende Arbeitskräftelücke, die nach Prognosen bis zum Jahr 2030 den Umfang von 5,5 Millionen Personen annehmen wird, könnten gute Work-Life-Balance-Konzepte ausschlaggebend dafür sein, ob High Potentials – und nicht nur sie – in Zukunft einen Arbeitsvertrag unterschreiben oder eben nicht. Unternehmen, die sich mit den Erwartungen und Wünschen der Mitarbeiter wie mit den Anforderungen des Unternehmens auseinandersetzen, werden rasch zu dem Schluss kommen: Familienbewusste Personalpolitik schafft für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer eine klassische Win-win-Situation.



Beate Henes-Karnahl,
Diplom-Volkswirt, Wirtschaftsjournalistin

Tarifbindung trotz „Blitzaustritt“

Zusammenfassung von „Die Rechtsprechung des BAG zum „Blitzaustritt“ und ihre Auswirkungen auf die Praxis“ von RA Prof. Dr. Willemsen und RA Dr. Mehrens, original erschienen in: NJW 2009 Heft 27, 1916 - 1921.

Die Autoren setzten sich in ihrem Aufsatz kritisch mit der Rechtsprechung des BAG in seinen Urteilen vom 20.02.2008 (4 AZR 64/07) und 04.06.2008 (4 AZR 419/07) auseinander. Darin hat das BAG einen Austritt des Arbeitgebers bzw. den Wechsel in eine OT- Mitgliedschaft während laufender Tarifverhandlungen als unwirksam angesehen.

Die Verfasser erläutern, dass Arbeitgeber oft erst während der laufenden Tarifverhandlungen bemerken, dass der kommende Tarifabschluss für sie „zu teuer“ wird. Aus diesem Grund versuchen sie durch eine Beendigung der Mitgliedschaft eine Bindung an den Tarifvertrag zu vermeiden. Insoweit weisen die Autoren darauf hin, dass der Austritt regelmäßig nur über eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeberverband möglich ist. In seinen Entscheidungen vom 20.02.2008 und 04.06.2008 habe das BAG jedoch angemerkt, dass ein solcher Austritt die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 GG beeinträchtigen kann, wenn die Gewerkschaft über den Statuswechsel nicht informiert wird, weil in diesem Fall die Verhandlungspartität gestört sei. Das BAG sehe den Austritt oder den Wechsel in diesem Fall als unwirksam an, sodass der Arbeitgeber an den später abgeschlossenen Tarifvertrag gebunden ist.

Die Verfasser beurteilen dies als Verstoß gegen das Regelungssystem des Tarifvertragsgesetzes, denn es werde eine Aufspaltung zwischen Verbandszugehörigkeit und Tarifbindung vorgenommen und dem Arbeitgeber quasi ein Tarifvertrag aufgezwungen. Darüber hinaus sind die Autoren der Ansicht, dass ein sofortiger Austritt eines Arbeitgebers nicht dazu

geeignet ist, die Funktionsfähigkeit des Tarifsystems zu tangieren.

Für die Praxis folge aus den beiden Urteilen, dass ein Arbeitgeber einen Statuswechsel der Gewerkschaft unverzüglich anzeigen sollte. Als beachtenswert bezeichnen die Verfasser allerdings auch, dass der Arbeitgeber nur an solche Tarifverträge gebunden ist, die während des Statuswechsels verhandelt wurden. Ferner gehen die Autoren auf die Reichweite der Nachwirkung solcher Tarifverträge ein, wenn der Arbeitgeber in Unkenntnis der Bindung mit den Arbeitnehmern nachteilige Vereinbarungen getroffen hat. Die Verfasser vertreten die Auffassung, dass im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung von einem Beginn der Abmachung mit dem Beginn der Nachwirkung auszugehen ist, sodass der aufgezwungene Tarifvertrag letztendlich keine Nachwirkung entfalten kann.

Bewertung:

Der Aufsatz widmet sich einem sehr wichtigen und aktuellen Thema. Die Problematik und ihre Auswirkungen werden ausführlich und verständlich vermittelt.

Einfluss der Arbeitsunfähigkeit auf den Arbeitsvertrag

Zusammenfassung von „Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit - Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ von RA Henning-Alexander Seel, original erschienen in: JA 2009 Heft 2, 131 - 136.

In Anknüpfung an die Vorschriften des EFZG und die dazu ergangene Rechtsprechung des BAG erläutert der Autor das Geflecht der gegenseitigen Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Dabei bedient er sich zur Illustration an geeigneter Stelle erläuternder Beispiele.

Die zentrale Vorschrift für die Bestimmung der einzelnen Pflichten des

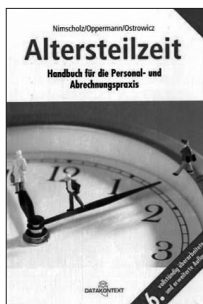
Arbeitnehmers ist diejenige des § 5 EFZG. Unter Zitierung der einschlägigen Rechtsprechung erörtert der Autor die Anzeige- und Nachweispflicht des Arbeitnehmers. Dabei geht er auch auf die Aspekte der Formbedürftigkeit und Fristen ein, die anhand von Beispielen dargestellt werden. Einen Schwerpunkt bildet die Beantwortung der Frage nach dem Beweiswert der AU-Bescheinigung. Den Abschluss des ersten Teils bildet die Erörterung der Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers im Falle der Verletzung der vorbezeichneten Pflichten.

Den zweiten Schwerpunkt des Beitrags bilden Voraussetzungen und Inhalt des Entgeltfortzahlungsanspruchs nach § 3 EFZG. Hierzu zählen die Kausalität der Krankheit für die Arbeitsunfähigkeit und das fehlende Verschulden des Arbeitnehmers an der Krankheit. Die Begriffe veranschaulicht der Autor anhand der Kasuistik des BAG. Hinsichtlich des Inhalts konzentriert sich der Beitrag auf die Grenzen der Zahlungspflicht des Arbeitgebers, die sich aus der Beschränkung auf den Sechs-Wochen-Zeitraum und die Zwölf-Monats-Periode ergeben.

Einen besonderen Gliederungspunkt widmet der Beitrag der Genesungspflicht des Arbeitnehmers. An dieser Stelle illustriert das angeführte Beispiel des wegen Hirnhautentzündung arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers, der alpin Ski fährt und verunfallt, wie hoch die Schwelle zum Verstoß gegen die Genesungspflicht des Arbeitnehmers vom BAG angesetzt wird.

Bewertung:

Es gelingt dem Autor, die Rechtslage unter Verarbeitung der umfangreichen Rechtsprechung gut lesbar und erschöpfend darzustellen. Der Beitrag ist jedem zu empfehlen, der sich schnell und verlässlich über alle Aspekte der Vertragsstörung Krankheit im Arbeitsverhältnis informieren möchte.



Nimscholz/Oppermann/Ostrowicz

Altersteilzeit

Handbuch für die Personal- und Abrechnungspraxis

6., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage 2008, 591 Seiten
69,00 EUR
ISBN: 978-3-89577-485-0
Datakontext Fachverlag

Mit dem Altersteilzeitgesetz möchte der Gesetzgeber den Arbeitsmarkt entlasten und älteren Arbeitnehmern einen sozialverträglichen Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Altersteilzeitarbeit hat als personal- und arbeitsmarktpolitisches Modell eine tragende Bedeutung. Doch müssen Unternehmen bei dessen Einführung und Gestaltung vielfältige arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Auswirkungen berücksichtigen.

Was sind die Grundsätze und arbeitsrechtlichen Voraussetzungen in der Altersteilzeit? Wie werden die Arbeitgeberleistungen berechnet? Wie werden Fehlzeiten behandelt?

Diese Themen werden in dem Handbuch ebenso geklärt wie die Behandlung von Wertguthaben und Störfällen, die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur, die gesetzliche Altersrente und ihre Bezugsvoraussetzungen oder der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz ab Rentenbeginn.

Die Autoren geben eine gut strukturierte und leicht verständliche Handlungsanleitung zur Einführung, Prüfung und Durchführung von Altersteilzeitarbeit.

Zahlreiche Handlungsanleitungen, Praxisbeispiele und Muster erleichtern den Zugang zu dem komplexen Thema, das auch in Zukunft die Arbeitswelt mitbestimmen wird. Hervorzuheben ist der hohe Praxisbezug des Frage- und Antwortkataloges, mit den häufigsten Fällen aus Seminaren zur Altersteilzeit.

Das Buch bietet dem Praktiker eine sichere und verständliche Handlungsanleitung zur Einführung und Durchführung von Altersteilzeit.



Gerhard Henze, Marion Reuß

Alkohol-, Medikamenten- und Drogenmissbrauch im Betrieb

Begriffe – Prävention – rechtliche Konsequenzen

3., neu bearbeitete Auflage 2009,
193 Seiten
29,80 EUR
ISBN: 978-3-503-11480-1
Erich Schmidt Verlag

Suchtprobleme mit Alkohol, Medikamenten und Drogen sind in weiten Teilen der Bevölkerung verbreitet – und somit auch im betrieblichen Alltag Thema.

Der nun in der neu bearbeiteten Auflage erschienene Ratgeber ist eine praktische Hilfestellung für Personalverantwortliche und Führungskräfte im Umgang mit Betroffenen im Betriebsalltag.

Das Buch ist modular aufgebaut, sodass die Begrifflichkeiten Alkohol, Medikamente und Drogen einzeln mit ihren unterschiedlichen Schwerpunkten gezielt nachgeschlagen werden können.

Stoffliche Wirkungen und psychische, soziale und körperliche Folgen von Drogen werden benannt. In einem weiteren Kapitel werden dem Leser Hilfestellungen im Erkennen von Missbrauch sowie deren Auswirkungen aufgezeigt.

Juristische Gesichtspunkte im Betrieb sowie Rechtsgrundlagen zu Alkoholtests oder Abmahnung sind ebenso dargestellt wie die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers – auch zur Suchtprävention.

Wie kann der Arbeitgeber zielgerichtet vorgehen? Wie werden Intervention bis zur möglichen Rehabilitation und Wiedereingliederung in den Betriebsalltag ermöglicht? Diesen Fragen stellt sich der Ratgeber praxisnah in Übersichten und Checklisten, einer (Muster-) Betriebsvereinbarung und einem umfangreichen Anhang.

Die Neuauflage beinhaltet eine Aktualisierung der medizinischen Daten und Fakten und der juristischen Belange. Das Kapitel „Fürsorgepflicht des Arbeitgebers“ wurde um Erkenntnisse im Bereich der Co-Abhängigkeit ergänzt.

Das überzeugende Werk besticht durch seine klare Gliederung, die systematische und gezielte Problemlösungen anhand vieler Hilfsmittel ermöglicht.

Das Buch ist darüber hinaus aber auch ein wichtiges Nachschlagewerk für alle Arbeitnehmer, die im Unternehmen mit einem Suchtverhalten konfrontiert werden – sei es bei sich selbst oder bei einem Kollegen im Büro nebenan.

Nachträgliche Zustimmung des BR bei Versetzungen

Frage: Wir betreiben ein Unternehmen mit mehreren Filialen an unterschiedlichen Standorten. In den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter ist eine Klausel enthalten, die eine Versetzung an andere Standorte unter bestimmten Voraussetzungen zulässt.

Um eine Mitarbeiterin in eine andere Filiale versetzen zu können, haben wir die Zustimmung des Betriebsrats beantragt. Dieser hat sich jedoch offenbar nicht sofort mit der Angelegenheit befasst. Die Zustimmung erfolgte erst nachträglich, nachdem die Mitarbeiterin am neuen Standort ihre Tätigkeit aufgenommen hatte. Sie meint nun, die Versetzung sei unwirksam und verlangt, wieder an ihrem bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt zu werden. Haben wir den Ausgang eines Gerichtsverfahrens zu fürchten?

Antwort: Nach § 99 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Versetzung zu unterrichten. Sofern dem Betriebsrat jedoch die erforderlichen Informationen rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden, liegt es am Gremium, ob es innerhalb einer Woche seine Zustimmung erklärt oder nicht.

Personelle Maßnahmen nach § 99 BetrVG haben jedoch nicht die gleiche Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis wie eine Kündigung. Deshalb kann der Betriebsrat den eigentlich betriebsverfassungswidrigen Zustand beseitigen, z.B. durch einen Antrag nach § 101 BetrVG oder auch durch nachträgliche Zustimmung (LAG Nürnberg, 13.01.2009 – 6 Sa 712/07). Zudem verlangt der Arbeitgeber bei einer Versetzung täglich aufs Neue, dass die Arbeit an einem anderen Standort aufgenommen wird, spätestens mit Zustimmung des Betriebsrats auch im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.

Allerdings könnte, zumindest theoretisch, für den Zeitraum, in dem die Zustimmung noch nicht vorgelegen hat, Schadensersatz gefordert werden.

Schmiergeldverbot

Frage: Wir haben erfahren, dass ein Mitarbeiter unseres Hauses von Geschäftspartnern Geschenke angenommen hat, wie beispielsweise Eintrittskarten zu Sportveranstaltungen. Wir möchten in keinem Fall den Eindruck erwecken, in unserem Haus seien Mitarbeiter oder deren Entscheidungen käuflich, weshalb wir eine fristlose Kündigung ausgesprochen haben. Dagegen wendet sich der Mitarbeiter und behauptet, die ihm zugedachten Präsente hätten seine Entscheidungen in keinem Fall beeinflusst. Kann davon die Wirksamkeit der Kündigung abhängen?

Antwort: Wer als Arbeitnehmer während der Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeiten Vorteile annimmt, die auch nur dazu geeignet sind, sein Verhalten gegenüber Kunden oder Geschäftspartnern zu beeinflussen, riskiert nach der Rechtsprechung seinen Arbeitsplatz. Zwar rechtfertigt nicht jedes Gelegenheitsgeschenk, wie z.B. eine Flasche Wein, den Ausspruch einer Kündigung. Kann jedoch der Eindruck entstehen, der Mitarbeiter vertrete nicht mehr allein die Interessen seines Arbeitgebers, wird man einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten annehmen können.

Ob es tatsächlich zu einer für den Arbeitgeber nachteiligen Handlung gekommen ist, bleibt dabei außer Betracht (LAG Rheinland-Pfalz, 16.01.2009 – 9 Sa 572/08). Kein Arbeitgeber muss den Verdacht hinnehmen, in seinem Unternehmen würden Mitarbeiter geschmiert. Ob eine fristlose Kündigung zulässig ist, hängt dagegen von den weiteren Umständen des Einzelfalls ab. Dabei müssen vor allem die Position des Mitarbeiters, aber auch dessen Alter, seine

Betriebszugehörigkeit und sein bisheriges Verhalten in eine Interessabwägung einbezogen werden.

Ist Kündigung trotz guter Leistungen wirksam?

Frage: Wir haben ein Beschäftigungsverhältnis zum Ende der vertraglich vereinbarten Probezeit gekündigt. Der betroffene Mitarbeiter akzeptiert die Kündigung jedoch nicht und droht mit rechtlichen Schritten. Er behauptet, die Kündigung sei unwirksam, da ihm während der Probezeit keine schlechten Leistungen bescheinigt worden seien. Hätte eine Kündigungsschutzklage etwa Aussicht auf Erfolg?

Antwort: Nach § 622 Abs. 3 BGB kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen während der Probezeit gekündigt werden. Innerhalb der Probezeit können beide Parteien subjektive Überlegungen anstellen, ob sie eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wünschen. Ob eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aus Arbeitgebersicht sinnvoll ist, kann im Grunde nicht überprüft werden.

Eine gesonderte Leistungsbeurteilung muss während der Probezeit nämlich nicht erfolgen. Dem Arbeitgeber ist es nur nicht gestattet, mit seiner Beurteilung andere, treuwidrige Kündigungsgründe zu verschleiern. Eine solche Ausnahmesituation hätte allerdings der Arbeitnehmer zu beweisen. Selbst wenn während der Probezeit zunächst eine positive Feststellung der Arbeitsleistungen erfolgt wäre, würde das nicht automatisch dazu führen, dass der Arbeitgeber zum Ende der Probezeit nicht mehr kündigen dürfte (ArbG Cottbus, 17.06.2008 – 6 Ca 356/08).



Ihre Fragen zu diesen und anderen Themen beantwortet Ihnen

Dirk Lenzing, RA – Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Rechtsanwälte Frönd, Nieß, Lenzing, Leiers
(Münster)

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

Studie zur modernen Arbeitswelt: Führungskräfte und Beschäftigte sind überfordert

Die Arbeitswelt verändert sich rasant, zunehmend verschwimmen dadurch die Grenzen zwischen Arbeitsleben und Nichtarbeitsleben - mit psychosozialen Folgen für alle Beschäftigten. Die daraus resultierenden Konsequenzen beleuchtet eine Studie der Universitäten Frankfurt/Main und Chemnitz.

Die Arbeitsgesellschaft heute ist eine andere als im Gestern: Beschäftigte werden zu Unternehmern ihrer eigenen Arbeitskraft, heißt es in der Studie, einer qualitativen Befragung von Supervisoren „zum Innenleben von Organisationen“.

Beispielsweise müssen sich die Mitarbeiter selbst organisieren und vermehrt ökonomische Verantwortung tragen. Die Arbeitsintensität hat zudem zugenommen, Veränderungsprozesse werden angestoßen und bereits wieder durch neue ersetzt, bevor sie überhaupt Ergebnisse zeigen können.

Die Veränderungen werden in den Kategorien Effizienz, Innovation und Veränderung, Qualität, Professionalität, Führung, Kollegialität, Belastung sowie Selbstfürsorge erkannt. Hingewiesen wird in der Studie zum Beispiel auf folgende Aspekte:

- Der steigende Effizienzdruck begünstigt statt der Kreativität die Standardisierung.
- Das Tempo von Innovation und Veränderung erhöht sich, was Fluktuation fördert.
- Die Arbeits- und Lebensqualität sinken, bedingt durch das steigende Tempo.
- Die Professionalisierung nimmt ab.

- Führungskräfte sind zunehmend überfordert, dabei steigt der Bedarf nach verantwortlicher Führung.
- Die Kollegialität sinkt, die Belastung nimmt zu und das Betriebsklima wird zunehmend rauer.
- Beschäftigte stehen vor der Aufgabe, Selbstfürsorge groß zu schreiben.

In der aktuellen Wirtschaftssituation sehen die Autoren der Studie eine „ungewöhnliche Gelegenheit, die negativen Folgen“ der letzten Jahre klarer wahrzunehmen und zu bilanzieren. Für die Wissenschaftler „muss es von nun an darum gehen, energischer als bisher nach der Nachhaltigkeit von Veränderungen zu fragen“, nachhaltig für die betroffenen Menschen, für die Unternehmen und für die moderne Gesellschaft.

@ Die Studie „Psychosoziale Kosten turbulenter Veränderungen - Arbeit und Leben in Organisationen 2008“ von Rolf Haubl und G. Günther Voß, steht als PDF-Datei (60 KB) unter www.personalpraxis24.de/aktuelles/?aktuelles_id=161166 zum Download bereit.

EU-Vergleich der Verdienste und Arbeitskosten 2008

Für eine Arbeitsstunde bezahlten die privatwirtschaftlichen Unternehmen im Jahr 2008 durchschnittlich 29,80 EUR: Damit liegen die Arbeitgeber in Deutschland im EU-Vergleich auf Rang sieben, wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt.

Durchschnittlich 26,80 EUR kostet die Unternehmen im Euro-Währungsgebiet eine Arbeitsstunde. Die Spitze wird angeführt von Dänemark mit 36,50 EUR je Stunde, gefolgt von Luxemburg mit 34 EUR und Belgien mit 33,10 EUR.

Höhere Arbeitskosten fallen im produzierenden Gewerbe an: Im Euro-Bereich betragen die durchschnittlichen Kosten je Arbeitsstunde bei 28,40 EUR; die deutschen Unternehmen liegen mit 33,90 EUR auf Rang vier. Mit 35,80 EUR je Stunde belegt das Verarbeitende Gewerbe in Belgien den ersten Rang.

Im Mittelfeld liegt Deutschland, so die Statistiker, mit seinen Lohnnebenkosten im Verhältnis zu den Bruttoverdiensten: Diese betragen in der Privatwirtschaft im vergangenen Jahr in der EU 36 EUR je 100 EUR Bruttoverdienst. Für deutsche Arbeitgeber fallen je 100 EUR Bruttoverdienst zusätzlich 32 EUR Lohnnebenkosten an.

@ Eine ausführliche Zusammenstellung der Verdienste und Arbeitskosten im EU-Vergleich stellen die Statistiker im Internet zur Verfügung: www.personalpraxis24.de/aktuelles/?aktuelles_id=160678

DGUV-Studie: Arbeitsschutz und wirtschaftlicher Erfolg sind ein Gespann

Prävention ist ein Muss: Unternehmen haben gesetzliche Anforderungen zu erfüllen und tragen soziale Verantwortung. Doch Prävention ist mehr als eine Pflicht: Investitionen in den Arbeitsschutz sind auch ein Baustein für den Erfolg der Unternehmen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Universität Gießen.

Unternehmen ziehen einen deutlichen Nutzen aus der betrieblichen Prävention. Daran lässt die Studie, die Teil des Projektes „Qualität in der Prävention“ in der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) ist, keinen Zweifel.

Nachgewiesen wird das mit der Kennziffer des „Return on Prevention“, für den Kosten und Nutzen der betrieblichen

Prävention in einer Bilanz gegenübergestellt werden. Dieser Wert liegt in der Untersuchung bei 1,6: Jedem in den Arbeitsschutz investierten Euro steht ein wirtschaftliches Potenzial der Erfolgssteigerung in Höhe von 1,60 EUR gegenüber.

„Dieser Wert ist eine theoretische Größe“, so Professor Dietmar Bräunig von der Universität Gießen, die „beschreibt, welchen Nutzen ein Unternehmen aus Investitionen in den Arbeitsschutz ziehen kann“.

Zu der Palette der positiven Effekte durch Prävention gehören

- Wertzuwachs durch gestiegene Zufriedenheit der Beschäftigten;
- Kosteneinsparung durch vermiedene Betriebsstörungen sowie
- Wertzuwachs durch ein höheres Image und verbesserte Produktqualität.

An der Untersuchung haben sich 39 Unternehmen unterschiedlichster Größen und Branchen beteiligt.

@ Der Forschungsbericht „Präventionsbilanz und Präventionserfolg“ kann in der Zeitschrift „DGUV Forum“ nachgelesen werden: www.personalpraxis24.de/aktuelles/?aktuelles_id=160689

Neue EU-Richtlinie über Europäische Betriebsräte in Kraft

Die EU-Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) ist am 5. Juni 2009 offiziell in Kraft getreten. Die verbesserten Regelungen gelten nicht automatisch, sondern müssen auf dem Verhandlungsweg in bestehende EBR-Vereinbarungen integriert werden. Die Übergangsfrist läuft bis zum Juni 2011.

Zugestimmt haben der neuen EBR-Richtlinie 26 Länder der Europäischen Union, die britische Regierung hat sich der Stimme enthalten.

Die neuen Regelungen über Europäische Betriebsräte gelten in allen Ländern des europäischen Binnenmarktes, damit auch im Vereinigten Königreich, ebenso in Norwegen, Island und Liechtenstein. Formal ausgeschlossen ist die Schweiz.

@ Die endgültige Fassung des neuen Richtlinien textes steht auf Mausklick im Internet unter www.personalpraxis24.de/aktuelles/?aktuelles_id=161708 zum Download zur Verfügung.

40 Jahre AFG: Von der Maxime „Bildung“ zur Maxime „Vermittlung“

40 Jahre ist das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) nun alt, doch statt Fort- und Weiterbildung der Arbeitssuchenden steht seit sieben Jahren ihre Vermittlung im Vordergrund: Eine Entwicklung, die von Experten des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung skeptisch betrachtet wird.

Angetreten sei das AFG mit der Maxime, dass Bildung der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit sei. Doch inzwischen stehe nicht mehr der Schutz oder eine Verbesserung der Qualifikation der Arbeitslosen im Mittelpunkt, sondern Ziel ist „die Annahme jedweder Arbeit“, be-

tont WSI-Arbeitsmarktexpertin Claudia Bogedan.

Der Wandel, den die Arbeitsmarktpolitik erfahren hat, wird von den Arbeitsmarktforschern nicht gutgeheißen. Zudem stellen sie auch fest, dass die aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland weit unter ihren Möglichkeiten bleibe. Niederländer, Franzosen, Dänen oder Belgier würden - gemessen an ihrer Wirtschaftsleistung - spürbar mehr Geld für die aktive Arbeitsmarktpolitik ausgeben.

„Eine Wiederbelebung der ursprünglichen Ziele und eine Intensivierung der aktiven Maßnahmen sind gerade angesichts der Krise angezeigt“, betont Arbeitsmarktexpertin Bogedan zu dem AFG-Jubiläum.

@ Die Bilanz „40 Jahre aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland“ steht als PDF-Datei (113 KB) zum Download bereit: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06495.pdf>

Impressum

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

Redaktion & V.i.S.d.P.: Dr. Joachim Hetscher
 Kontakt zur Redaktion: Tel.: 0 25 33 - 93 00 224
 E-Mail: kristin.koss@lexisnexis.de

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

Erscheinungsweise: monatlich
 Bezugspreis: Jahresabonnement 198,00 EUR (einschl. MwSt. und Versandkosten)
 Abonnenten erhalten diesen Dienst kostenlos.
 Fragen zum Abonnement: Tel.: 0180 - 55 - 3 97 63 (0,14 EUR/Min)

UPDATE REPORT

PC-Betriebsratspraxis

August 2009

Liebe Leserinnen und Leser,

Sie erhalten heute das aktuelle Update der „PC-Betriebsratspraxis“ mit dem Rechtsstand 1. Juli 2009.

Nach wie vor sind die Wirtschaftskrise und ihre Folgen das beherrschende Thema in vielen Betrieben und bei vielen Betriebsräten. Kurzarbeit, betriebsbedingte Kündigungen oder gar Massenentlassungen sind die Folgen, mit denen sich die Betriebsräte dann gezwungenermaßen auseinandersetzen müssen. Diese Themen bilden dann auch den Schwerpunkt dieses Updates der „PC-Betriebsratspraxis“.

Im Betriebsratslexikon erläutern wir in neuen und aktualisierten Beiträgen detailliert die Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei betriebsbedingten Kündigungen, im Falle von Massenentlassungen und bei der Aufstellung eines Sozialplans. Passend dazu haben wir neue Musterbetriebsvereinbarungen zu den Themen „Auswahlrichtlinien“ und „Beschäftigungssicherung“ in das Produkt aufgenommen.

Neues gibt es auch beim Thema Kurzarbeit: So wurde die mögliche Bezugsdauer beim Kurzarbeitergeld verlängert. Damit einhergehende Sozialversicherungsbeiträge sollen Arbeitgeber demgegenüber künftig weniger belasten. Wir haben die entsprechenden Beiträge überarbeitet und an den aktuellen Rechtsstand angepasst.

Ein spannendes Thema ist die Frage nach dem Recht des Betriebsrats auf den Zugang zum Internet. Nachdem das Bundesarbeitsgericht in der Vergangenheit hier relativ restriktiv zuungunsten der Betriebsräte geurteilt hat, zeichnet sich mittlerweile eine Wende ab. Verschiedene Landesarbeitsgerichte haben in jüngster Vergangenheit klar für das Recht des Betriebsrats auf einen Internetzugang geurteilt. Fraglich bleibt, wie sich das BAG mit diesen Entscheidungen auseinandersetzen wird. Wir haben den aktuellen Rechtsstand für Sie im Fachbeitrag „Sachmittel - Intranet und Internet“ zusammen gefasst.

Aktuelle Nachrichten - unter anderem aus den Bereichen Betrieb, Gewerkschaft und Arbeitsrecht - können Sie auf unserer Internetseite www.lexisnexis.de/aktuelles einsehen. Eine gute Zeit und weiterhin viel Erfolg wünscht Ihnen im Namen des gesamten Redaktions- und Autorenteam

Ihr



Verantwortlicher Redakteur im Redaktionsteam PC-Betriebsratspraxis

Impressum

Die PC-Betriebsratspraxis wird herausgegeben von LexisNexis Deutschland GmbH

Redaktion Human Resources
Feldstiege 100
48161 Münster

Verantwortlicher Redakteur: Björn Dreier
E-Mail: bjoern.dreier@lexisnexis.de
Fax: 0 25 33 / 93 00 389
Kundenservice: Tel.: 0 18 05 / 53 97 99 (14 Cent/Min.)

© 2009 LexisNexis Deutschland GmbH

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

BETRIEBSRATSLEXIKON

Hier finden Sie sämtliche relevanten Informationen zur Betriebsratsarbeit in mehr als 350 Fachbeiträgen. Zum aktuellen Update wurden wieder zahlreiche Fachbeiträge überarbeitet und auf den aktuellen Rechtsstand gebracht. Neu hinzu gekommen sind ausführliche Informationen zu den Themen:

- Betriebsbedingte Kündigung
- Massenentlassungen
- Sozialplan

Insgesamt wurden 12 neue Beiträge aufgenommen sowie eine Reihe von Beiträgen überarbeitet und aktualisiert.

PRAXISKOMMENTAR BETRVG

Die aktuelle 11. Auflage des bewährten Praxiskommentars zum Betriebsverfassungsgesetz von Siebert/Becker kommentiert prägnant und umfassend alle relevanten Probleme des kollektiven Arbeitsrechts. Der speziell für Betriebsräte und Gewerkschafter konzipierte Kommentar überzeugt durch eine klare Systematik, eine praxisgerechte, an der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte orientierte Darstellung und Konzentration auf das Wesentliche.

BWL FÜR BETRIEBSRÄTE

Im Kapitel „BWL für Betriebsräte“ finden Sie in über 350 Fachbeiträgen kompetente und umfassende Erläuterungen zu betriebswirtschaftlichen Fachfragen, die insbesondere im Wirtschaftsausschuss auftreten können. Aktuell haben wir 14 neue Fachbeiträge für Sie aufgenommen.

ARBEITSHILFEN FÜR DEN BETRIEBSRAT

Dieses Buch enthält Mustertexte, Checklisten und Musterbetriebsvereinbarungen für die tägliche Betriebsratsarbeit. Wir bieten Ihnen mehr als 1.000 Mustertexte, Checklisten und Betriebsvereinbarungen. Zu diesem Update wurde das Produkt um fünf neue Musterbetriebsvereinbarungen, vier Mustertexte und zwei Checklisten erweitert.

ARBEITSSCHUTZ

Hier finden Sie neben dem bewährten Arbeitsschutzlexikon einen Kommentar zum Arbeitsschutzgesetz sowie Mustertexte und Checklisten im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz.

ARBEITSRECHTSLEXIKON

Das Arbeitsrechtslexikon wurde zu diesem Update umfassend auf mehr als 975 Beiträge erweitert. Dabei wurden 18 neue Fachbeiträge in das Lexikon aufgenommen. Zudem wurden zahlreiche Beiträge angesichts der jüngsten Gesetzesänderungen komplett überarbeitet und neu gefasst oder im Bezug auf jüngste Rechtsprechung hin aktualisiert.

SOZIALVERSICHERUNGSLEXIKON

Mit diesem Update erhalten Sie das Sozialversicherungslexikon mit einem Umfang von 930 Fachbeiträgen. Neben der Aufnahme von acht neuen Fachbeiträgen sind 180 Fachbeiträge überarbeitet worden. Einen schnellen Überblick über die Änderungen im Sozialversicherungsrecht erhalten Sie in den Fachbeiträgen

- Neues - Beiträge,
- Neues - Gesundheitsreform,
- Neues - Leistungen und
- Neues - Versicherungsrecht.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Wir fassen die wichtigsten Informationen zum AGG für Sie zusammen - inklusive eines aktuellen Praxiskommentars und einem Praxisleitfaden für Betriebsräte.

ALTERSVORSORGE

Alles Wesentliche rund um Fragen der betrieblichen Altersversorgung bietet Ihnen dieser Themenbereich.

ALLGEMEINVERBINDLICHE TARIFVERTRÄGE

In diesem Buch finden Sie alle 227 derzeit gültigen, allgemeinverbindlichen Tarifverträge, untergliedert nach Branchen. Die nicht mehr allgemeinverbindlichen Tarifverträge werden von uns weiterhin im Produkt geführt, um Ihnen auch einen Einblick in den ehemaligen Rechtsstand zu gewähren.

AKTIVPROGRAMME

Die PC-Betriebsratspraxis bietet Ihnen drei Aktivprogramme:

- ein Lohnberechnungsprogramm zur Lohnberechnung Ihrer Mitarbeiter,
- einen Fristenrechner für Fristen zum Mutterschutz, zur Entgeltfortzahlung und für Fristen nach dem BGB sowie
- ein Lohnpfändungsprogramm, das die Berechnung der nicht pfändbaren Lohnbestandteile ermöglicht.

BAG UND LAG-ENTSCHEIDUNGEN IM VOLLTEXT

In diesem Kapitel finden Sie mehr als 12.150 BAG-Urteile und rund 21.600 LAG-Urteile im Volltext - eine unverzichtbare Entscheidungshilfe für eine effektive Betriebsratsarbeit.

GESETZE, VERORDNUNGEN, RICHTLINIEN

Die Gesetzessammlung der PC-Betriebsratspraxis beinhaltet zu diesem Update mehr als 1.000 Gesetze, Verordnungen und Richtlinien und bildet somit die Grundlage für eine rechtssichere Betriebsratsarbeit. In der Änderungsdokumentation erhalten Sie auf einen Blick alle Änderungen und Neuaufnahmen aus dem Bereich Gesetze, Verordnungen und Richtlinien seit dem letzten Update bis zum 01.07.2009.