

Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im Juli 2010



Arbeit und Lernen
01. Juli 2010

Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im Juni 2010

Inhalt

Wie bringt man die Fußball-Weltmeisterschaft mit der Arbeit in Einklang?	3
BAG gibt Grundsatz der Tarifeinheit auf	4
BAG zum betrieblichen Eingliederungsmanagement	5
LAG Köln legt EuGH Fragen zum deutschen Befristungsrecht vor	6
Konzept einer Familienpflegezeit vorgestellt	6

Wie bringt man die Fußball-Weltmeisterschaft mit der Arbeit in Einklang?

Für die vielen fußballbegeisterten Beschäftigten stellt sich derzeit die Frage, wie sie ihre Arbeit mit der Weltmeisterschaft in Einklang bringen können:

Urlaub: Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, für einzelne WM-Spiele kurzfristig Urlaubstage zu nehmen. Nach § 7 Abs. 1BUrIG sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Eigenmächtiges Fernbleiben von der Arbeit kann hingegen zur Abmahnung bis hin zur Kündigung führen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Betriebsrat bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und eines Urlaubsplans sowie der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird, nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG mitzubestimmen hat.

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Das Urteilsrecht konsequent durchsetzen

Termine: 25. - 26.10.10; 13. - 14.10.11

Orte: Dortmund; Bielefeld

Referentin: Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Betriebsrat 2, Von der Einstellung bis zur Kündigung

Termin: 05. - 09.07.10

Ort: Hamburg

Referenten: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold

Die richtige Kündigungsschutzklage, Das Kündigungsschutzverfahren

Termin: 20. - 21.01.11

Ort: Bielefeld

Referentin: Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Arbeitsrecht 1, Einführung in das Arbeitsrecht

Termin: 28.03. - 01.04.11

Ort: Hannover

Referenten: Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Thomas Bödecker Arbeitsrichter Hannover

Radio am Arbeitsplatz

In Betracht kommt jedoch auch, dass die Belegschaft die Spiele der Weltmeisterschaft am Arbeitsplatz im Radio mithört. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der seine Arbeit konzentriert, zügig und fehlerfrei verrichtet, seine Arbeitspflicht erfüllt, auch wenn er nebenbei Radio hört. Besteht allerdings Kontakt zu Kunden, kann dies dem Radiohören am Arbeitsplatz ebenso entgegenstehen wie die Rücksicht auf andere Kollegen. Das Radiohören am Arbeitsplatz unterliegt auch der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 BetrVG, soweit nicht bereits Gesetz oder Tarifvertrag entsprechende Regelungen enthalten. Missachtet der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, ist diese unwirksam.

Alkohol am Arbeitsplatz

Zum Fußballschauen gehört für viele auch der Konsum von Alkohol. Auch ohne ausdrückliche Regelung gilt im Betrieb ein relatives Alkoholverbot. Der Arbeitnehmer hat dafür Sorge zu tragen, dass der Alkoholkonsum seine Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt bzw. das Zusammenleben der beschäftigten im Betrieb nicht stört. Ein absolutes Alkoholverbot kann sich z.B. aus dem Arbeitsvertrag, einer gesetzlichen Vorschrift oder einer Betriebsvereinbarung ergeben. In diesem Fall steht dem Betriebsrat bei einem vom Arbeitgeber ausgesprochenen Alkoholverbot wieder ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 1 BetrVG zu.

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Betriebsverfassungsgesetz - Auffrischung

Termin: 07. - 09.07.10

Ort: Willingen

Referenten: Walter Venghaus, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Betriebsrat 1, Aller Anfang ist...gar nicht so schwer!

Termine: 30.08. - 03.09.10, 20. - 24.09.10, 04. - 08.10.10, 08. - 12.11.10, 06. - 10.12.10

Orte: Willingen, Neuenahr-Ahrweiler, Hamburg, Hannover, Willingen, Würzburg

ReferentInnen: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld, Heike Schneppendahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin, Walter Venghaus, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bochum

Alkohol – Tabletten und Co., Eine Herausforderung nicht nur für die betriebliche Interessenvertretung

Termin: 05. - 09.07.10

Referent: Reinhard Hoch, Konflikt- und Suchtberater, Berlin

Ort: Cuxhaven

BAG gibt Grundsatz der Tarifeinheit auf

Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich der vom Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts im Anfragebeschluss vom 27. Januar 2010 dargelegten Rechtsauffassung zur Tarifeinheit angeschlossen. Auch nach Auffassung des Zehnten Senats gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, für Beschäftigte kraft Koalitionsmitgliedschaft nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar. Dies wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass für den Betrieb kraft Tarifbindung des Arbeitgebers (Verbandsmitgliedschaft oder eigener Abschluss des Tarifvertrags) mehr als ein Tarifvertrag Anwendung findet, wenn für den einzelnen Arbeitnehmer jeweils nur ein Tarifvertrag gilt (sog. Tarifpluralität). Es gibt keinen übergeordneten Grundsatz, dass für verschiedene Arbeitsverhältnisse derselben Art in einem Betrieb nur einheitliche Tarifregelungen zur Anwendung kommen können.

Betriebsrat 1, Aller Anfang ist...gar nicht so schwer!

Termine: 30.08. - 03.09.10, 20. - 24.09.10, 04. - 08.10.10, 08. - 12.11.10, 06. - 10.12.10

Orte: Willingen, Neuenahr-Ahrweiler, Hamburg, Hannover, Willingen, Würzburg

ReferentenInnen: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld, Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin, Walter Venghaus, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bochum

BAG zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

Das BAG hat in zwei Urteilen seine Rechtsprechung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), dessen Durchführung § 84 SGB IX vorschreibt, fortgesetzt. Danach hat die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung BEM Auswirkungen auf die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess wegen krankheitsbedingter Kündigung. Sofern der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung kein BEM durchgeführt hat, müsse er von sich aus darlegen, weshalb denkbare oder vom Arbeitnehmer aufgezeigte Alternativen zu den bestehenden Beschäftigungsbedingungen mit der Aussicht auf eine Reduzierung der Ausfallzeiten nicht in Betracht kommen. Das Gleiche gelte, wenn ein Verfahren durchgeführt wurde, das nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen an ein BEM genügt. Kommt das ordnungsgemäß durchgeführte BEM dagegen zu einem negativen Ergebnis, genüge der Arbeitgeber seiner Darlegungslast, wenn er auf diesen Umstand hinweist und vorträgt, es bestünden keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten. Es ist Sache des Arbeitnehmers im Einzelnen darzutun, dass es entgegen dem Ergebnis des BEM weitere Alternativen gäbe, die entweder dort trotz ihrer Erwähnung nicht behandelt worden seien oder sich erst nach dessen Abschluss ergeben hätten. Zweitens konkretisiert das Gericht die Anforderungen an ein ordnungsgemäßes BEM. Zu den gesetzlichen Erfordernissen zähle, das der Arbeitgeber die zu beteiligenden Personen und Stellen unterrichtet und sie – gegebenenfalls abhängig von ihrer Zustimmung – einbezieht, das ferner kein vernünftigerweise in Betracht zu ziehendes Ergebnis ausgeschlossen wird und in dem die von diesen Personen und Stellen eingebrachten Vorschläge erörtert werden. Vom Arbeitgeber werde nicht verlangt, bestimmte Vorschläge zu unterbreiten. Vielmehr habe es jeder am BEM Beteiligte – auch der Arbeitnehmer – selbst in der Hand, alle ihm sinnvoll erscheinenden Gesichtspunkte und Lösungsmöglichkeiten in das Gespräch einzubringen. **BAG, Urt. vom 10.12.2009- 2 AZR 198/09, NZA 2010, 639; BAG, Urt. vom 10.12.2009 - 2 AZR 400/08, NZA 2010, 398.**

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Workshop, Betriebliches Eingliederungsmanagement

Termin: 20. - 24.09.10

Ort: Hamburg

Referenten: Godehard Baule, Arbeits- und Organisationspsychologe, Dr. Eberhard Kiesche, freier Berater

Krankheit und Kündigung

Termine: 06.10.10, 09. - 10.02.11, 16. - 17.11.11

Orte: Hannover, Paderborn, Dortmund

Referenten: Ulrich Krätzig, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Thomas Bödecker, Arbeitsrichter

LAG Köln legt EuGH Fragen zum deutschen Befristungsrecht vor

Das Landesarbeitsgericht Köln hat Zweifel, ob Teile des deutschen Befristungsrechts mit europäischem Recht vereinbar sind. Mit Beschluss vom 13.04.2010 hat es dem Europäischen Gerichtshof daher eine Reihe von Fragen zur Auslegung von § 5 Nr. 1 der europäischen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vorgelegt. Im Wesentlichen geht es nach Mitteilung des Gerichts vom 27.05.2010 um die Zulässigkeit von Kettenbefristungen im öffentlichen Dienst (Az.: 7 Sa 1224/09). Die Fragen betreffen insbesondere § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG, so das LAG. Öffentliche Arbeitgeber dürfen danach Arbeitnehmer befristet beschäftigen, wenn diese aus Haushaltsmitteln vergütet werden, die für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind. Das LAG hinterfragt zudem die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu diesem Gesetz. Die Antworten des EuGH könnten Bedeutung für eine Vielzahl befristet beschäftigter Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und darüber hinaus auch generell Auswirkungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge haben, betonen die Richter. <http://beck-aktuell.beck.de/news/lag-koeln-legt-eugh-fragen-zum-deutschen-befristungsrecht-vor>

Unser Seminartipp zur Vertiefung:

Arbeitsrecht, 2 Sozialer Arbeitsschutz & die Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Termine: 22. - 26.11.10, 04. - 08.07.11, 26. - 30.09.11

Orte: Paderborn, Berlin, Bremen

ReferentenInnen: Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld, Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Konzept einer Familienpflegezeit vorgestellt

Bundesfamilienministerin Kristina Schröder hat ihr Konzept einer Familienpflegezeit präzisiert: Demnach soll ein Rechtsanspruch zur Inanspruchnahme eingeführt werden. Das Modell sieht vor, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 50 Prozent reduzieren können, dabei dann aber 75 Prozent ihres Gehalts beziehen. Zum Ausgleich müssten sie später wieder voll arbeiten, bekämen aber in diesem Fall weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts - so lange, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist. Arbeitnehmer können bereits im Vorfeld einer möglichen Pflegebedürftigkeit in der Familie Zeit für die Pflegephase auf einem Wertkonto ansparen. Dies wird dann mit der Lohnfortzahlung in der Pflegephase verrechnet. Reicht das Guthaben auf dem Wertkonto nicht aus, um die Pflegephase zu überbrücken, leistet der Arbeitgeber eine Lohnvorauszahlung. Kleinen und mittleren Betrieben soll die Gewährung von Familienpflegezeiten erleichtern. Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten sollen die Lohnaufstockung während der Pflegezeit als zinslosen Kredit von der KfW-Bankengruppe erhalten können. Arbeitnehmer, die die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen wollen, sollen verpflichtet werden, eine Versicherung abzuschließen, die einspringt, wenn sie nach der Pflegezeit wegen Berufsunfähigkeit oder Tod den Lohnvorschuss nicht zurückzahlen können. Die Police soll je nach Alter bis zu zehn Euro im Monat kosten. Das Modell hat der ehemalige Wirtschaftsweisen Bert Rürup entwickelt. Bis zum Herbst sollen gemeinsam mit den Ressorts die Eckpunkte der Familienpflegezeit formuliert werden. Auf dieser Grundlage beginnt dann die Arbeit an einem

Gesetzentwurf. Nach Schröders Vorstellungen soll das neue Gesetz im ersten Halbjahr 2011 in Kraft treten. www.bmfsfj.de v. 20.05.2010

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Arbeitsrecht 2, Sozialer Arbeitsschutz & die Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Termine: 22. - 26.11.10, 04. - 08.07.11, 26. - 30.09.11

Orte: Paderborn, Berlin, Bremen

ReferentenInnen: Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld, Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Mutterschutz - Elternzeit - Teilzeit - Pflegezeit

Termin: 24.11. - 26.12.10

Ort: Welcome Hotel Paderborn, Paderborn

Referentin: Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Zusammengestellt von Rechtsanwältin Esther Lehmann