

Mandanten Newsletter

Oktober 2009

www.timmermann-rechtsanwaelte.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

es ist geschafft: wir sind in unser neues, geräumigeres Domizil in die Koenigsallee 7 in Berlin-Grünwald umgezogen! In den neuen Räumlichkeiten haben wir ausreichend Platz um auch in größeren Runden Besprechungen durchzuführen.

An mich ist verschiedentlich die Bitte herangetragen worden, Praxis-Workshops zu alltäglichen, aber immer wieder mit Fällen behafteten Themen durchzuführen. Das will ich nun gerne aufgreifen und biete im November einen Intensiv-Workshop zum Thema „Rechtssicher abmahnen“ an. Nähere Informationen dazu finden Sie am Schluss des Newsletters.

Mit herzlichen Grüßen

Maria Timmermann

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht



Inhalte: Mandanten Newsletter Oktober 2009

Seite 02 // Neues Urlaubsrecht: Urlaubsabgeltung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Seite 02 // EU-Mutterschutzrichtlinie zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen und arbeitenden Müttern

Seite 03 // BAG-Urteilsticker

Seite 04 // Betriebseigene Maschine instand gesetzt für private Reparatur: Kein Arbeitsunfall

Seite 04 // Raucherpausen nur mit Ausstempeln

Seite 05 // Umgang des Arbeitgebers mit Krankheit und Krankendaten im Arbeitsverhältnis

Seite 07 // Workshop-Ankündigung „Rechtssicher abmahnen“



maria timmermann

Rechtsanwaltskanzlei

Koenigsallee 7, 14193 Berlin

Tel.: 030. 864 797-0

Fax: 030. 864 797-77

kanzlei@timmermann-rechtsanwaelte.de

www.timmermann-rechtsanwaelte.de



Mitglied der Arbeitsgemeinschaft
Arbeitsrecht

Deutscher Anwaltverein

Neues Urlaubsrecht: Urlaubsabgeltung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 20. Januar 2009 (AZ: C-350/06 und C-520/06) hat auch das Bundsarbeitsgericht (BAG) am 24. März 2009 (AZ: 9 AZR 983/07) seine Rechtsprechung zum Urlaubsrecht grundsätzlich geändert: Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs erlöschen nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraumes erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.

Bisher hatte das BAG das Urlaubsrecht so ausgelegt, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub wegen einer Erkrankung bis zum

Ende des Übertragungszeitraums nicht nehmen kann. Daran hält das Gericht nicht mehr fest.

In dem konkreten Fall war die Klägerin von August 2005 bis Januar 2007 als Erzieherin für einen Verein tätig. Sie erlitt im Juni 2006 einen Schlaganfall und war von da an über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zumindest bis August 2007 durchgehend arbeitsunfähig. Vor Gericht verlangte die Klägerin unter anderem die Abgeltung der gesetzlichen Urlaubsansprüche aus den Jahren 2005 und 2006.

Die Richter des BAG gaben diesen Teilen der Klage im Unterschied zu

den Vorinstanzen statt. Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Teil- oder Vollurlaubs erlöschen nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.



Fotos: www.fotolia.de

EU-Mutterschutzrichtlinie zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen und arbeitenden Müttern

Die EU-Kommission hat neue Regelungen zu einem verbesserten Mutterschutz vorgeschlagen.

So soll unter anderem der Mutterschaftsurlaub in der gesamten Europäischen Union von 14 auf 18 Wochen erhöht werden. Mütter sollen verpflichtend für die ersten sechs Wochen nach der Entbindung Urlaub erhalten. Darüber hinaus dürfen schwangerschaftsbedingte Krankheitszeiten bis vier Wochen vor der Entbindung nicht mehr auf den Mutterschaftsurlaub angerechnet werden.

Ziel ist auch, neue Vorschriften zum Kündigungsschutz auf EU-Ebene zu verankern. So sollen die Mitgliedstaaten gesetzlich regeln, dass



Fotos: www.fotolia.de

Kündigungen der Arbeitnehmerinnen vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs verboten sind. Kündigungen innerhalb von sechs Monaten nach dem Mutterschaftsurlaub muss der Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich begründen. Bei einer Verletzung der Rechte, die sich aus der Richtlinie ergeben, sieht diese eine Beweislastumkehr vor. Bisher lag die Beweislast bei den betroffenen Arbeitnehmerinnen.

Um die Rechte durchzusetzen, sollen die Mitgliedstaaten Strafen bei Verstößen festlegen. Diese können sogar Schadenersatzleistungen an

die Opfer umfassen, die „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sind.

In Deutschland sind diese Rechte bereits weitgehend durch

das Mutterschutzgesetz und das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz verwirklicht. Neu wäre, dass der Richtlinienvorschlag für Verstöße auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfasst.



Fotos: www.fotolia.de

BAG-Urteilsticker

Abmahnung wegen religiöser Kopfbedeckung in der Schule

Nach dem Schulgesetz Nordrhein-Westfalen dürfen Lehrer und pädagogische Mitarbeiter während der Arbeitszeit keine religiösen Bekundungen abgeben, die geeignet sind, die Neutralität des Landes oder den religiösen Schulfrieden zu gefährden. Diese Regelung steht im Einklang mit dem Grundgesetz sowie den nationalen und europäischen Diskriminierungsverboten. Eine Kopfbedeckung, die Haare, Haaransatz und Ohren einer Frau vollständig bedeckt, stellt eine religiöse Bekundung dar, wenn sie erkennbar als Ersatz für ein islamisches Kopftuch getragen wird.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. August 2009 - 2 AZR 499/08

Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei freiwilligen Sonderzahlungen

Ist ein Arbeitgeber weder vertraglich noch aufgrund kollektiver Regelungen zu Sonderzahlungen verpflichtet, kann er frei entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Leistung gewährt. Allerdings ist er an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Er darf einzelnen Arbeitnehmern nur aus sachlichen Kriterien eine Sonderzahlung vorenthalten. Stellt er sachfremd Arbeitnehmer schlechter, können diese verlangen, wie die begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. August 2009 - 10 AZR 666/08

Weitergeltung eines Sanierungstarifvertrages nach Betriebsübergang

Schließen ein Insolvenzverwalter und die Gewerkschaft einen Sanierungstarifvertrag, kann dieser nach einem Betriebsübergang auf eine nicht tarifgebundene Erwerberin nicht durch Kündigungserklärung ihr gegenüber beendet werden. Eine Teilkündigung des Arbeitnehmers bezogen auf die Rechte und Pflichten des Tarifvertrages ist nicht möglich.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. August 2009 - 4 AZR 280/08

Altersdiskriminierende Stellenausschreibung

Die Begrenzung einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung auf Arbeitnehmer im ersten Berufsjahr kann eine nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), besser bekannt als Antidiskriminierungsgesetz, unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Alters sein. Arbeitnehmer mit mehreren Berufsjahren weisen typischerweise gegenüber Arbeitnehmern im ersten Berufsjahr ein höheres Lebensalter auf. Eine solche Beschränkung kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber mit ihr ein rechtmäßiges Ziel verfolgt und sie zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist. Sind die hierfür vom Arbeitgeber angeführten Gründe offensichtlich ungeeignet, verstößt er grob gegen seine Pflicht zur diskriminierungsfreien Stellenausschreibung. Dagegen kann der Betriebsrat vorgehen.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18. August 2009 - 1 ABR 47/08

Betriebseigene Maschine instand gesetzt für private Reparatur: Kein Arbeitsunfall

Setzt ein Angestellter eine betriebseigene Maschine instand, um sie privat zu nutzen, und wird dabei verletzt, handelt es sich nicht um einen Arbeitsunfall. So entschied das Bundessozialgericht am 12. Mai 2009 (Az: B 2 U 12/08).

Auf dem Weg zur Arbeit bemerkte ein Autofahrer, dass sein Fahrzeug unvermittelt bremste. Er beschloss, in seinem Betrieb, in dem er als Lkw-Fahrer und Baumaschinenführer angestellt war, dem Schaden nachzugehen. Nach Ende seiner Arbeitszeit setzte er sein Auto auf die dortige Hebebühne, die Mitarbeiter auch zu privaten Zwecken benutzen durften. Diese ließ sich jedoch nicht hochfahren. Gemeinsam mit zwei Kollegen gelang es dem Mann, die verklemmte Spindel des Hebebühnenmotors zu lösen. Als ein Kollege daraufhin die Hebebühne einschaltete, löste sich der Werkzeugschlüssel, den der Mann noch nicht entfernt hatte, und schlug ihm gegen den Kopf. Der Mann erlitt eine Schädelverletzung. Als Folge des Unfalls trat außerdem eine posttraumatische Epilepsie ein.

Vor Gericht wollte der Mann erreichen, dass sein Unfall als Arbeitsunfall anerkannt würde. Der Unfall sei bei der Reparatur einer betriebseigenen Maschine passiert, nicht bei der seines Fahrzeugs. Das Bundessozialgericht in letzter Instanz lehnte das jedoch ab. Zur Zeit des Unfalls habe sich der Kläger auf dem Betriebsgelände seines Arbeitgebers aufgehalten. Den Unfall selbst erlitt er jedoch, als er eine rein private Tätigkeit ausübte, die in keinem Zusammenhang mit seiner versicherten beruflichen Tätigkeit gestanden habe. Zwar sei die Reparatur der Hebebühne – die nicht zu seinem Arbeitsbereich gehörte –, im Ergebnis für seinen Arbeitgeber nützlich gewesen, doch sei sie durch das „eigenwirtschaftliche Interesse“ des Angestellten, die Instandsetzung seines Autos, motiviert gewesen. Um bei solchen so genannten gemischten Tätigkeiten klarer abgrenzen zu können, fragt das Gericht danach, ob die Tätigkeit, die zum Unfall geführt hat, auch ausgeführt worden wäre, hätte es keinen privaten Grund gegeben. Im vorliegenden Fall hätte der Mann die Hebebühne nicht repariert, wenn er sie nicht für die Untersuchung seines Pkws benötigt hätte.

Raucherpausen nur mit Ausstempeln

Rauchen während der Arbeitszeit, ohne den Zeiterfassungsautomaten zu bedienen, kann eine Kündigung rechtfertigen. So entschied das Arbeitsgericht Duisburg am 14. September 2009 (Az: 3 Ca 1336/09).

Eine seit vielen Jahren im Betrieb angestellte Frau war 2008 mehrfach abgemahnt worden, weil sie Raucherpausen machte, ohne vorher „auszustempeln“. Dies war in dem Betrieb jedoch Vorschrift. Im Frühjahr 2009 stellte der Arbeitgeber fest, dass die Angestellte wiederum an drei aufeinander folgenden Tagen Raucherpausen machte, ohne sich am Zeiterfassungsautomaten ab- und hinterher wieder angemeldet zu haben. Auch reichte die Frau in den darauf folgenden Tagen keine Korrekturbelege nach. Der Arbeitgeber kündigte ihr fristlos. Mit Recht, urteilten die Richter. Auch der „kurzzeitige Entzug der Arbeitsleistung“ sei eine schwere Vertragsverletzung und zerstöre das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.



Umgang des Arbeitgebers mit Krankheit und Krankendaten im Arbeitsverhältnis

Rechtsanwältin Maria Timmermann hatte unlängst im Ausschuss für Personal-, Nachwuchs- und Fortbildungsfragen des Verbandes kommunaler Unternehmen e.V. (VKU) und beim Kommunalen Arbeitgeberverband e.V. (KAV Berlin) Gelegenheit, über den Umgang des Arbeitgebers mit Krankheit und Krankendaten im Arbeitsverhältnis zu berichten.

Aktuelle Zeitungsmeldungen, die den Eindruck einer Serie von Datenschutzaffären in deutschen Großkonzernen in Verbindung mit angeblich illegal geführten Krankenakten vermitteln, lassen die Frage aufkommen, inwieweit der Arbeitgeber Mitarbeiterdaten zu deren Gesundheit erheben, speichern, weitergeben und auswerten darf.

Diese Frage stellt sich insbesondere im Hinblick darauf, dass der Arbeitgeber einerseits ein eigenes Interesse an einem aktiven Umgang mit der Krankheit seiner Mitarbeiter zur Reduzierung der Krankenstände hat und andererseits auch gesetzlich verpflichtet ist, zum Beispiel im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements, Maßnahmen zu ergreifen, die zwangsläufig mit der Offenbarung von Krankendaten verbunden sind. Schließlich hält die Rechtsprechung krankheitsbedingte Kündigungen für legitim, weshalb sich die Frage stellt, inwieweit ein Arbeitgeber Krankheitsdaten seiner Mitarbeiter, die er im Rahmen einer korrekten Lohn- und Gehaltsabrechnung zur Kenntnis bekommt oder aber Zufallsinformationen, zum Zwecke krankheitsbedingter Kündigung auswerten darf.

Umfang der Datenerhebung und -nutzung

Die Vorschriften des Datenschutzrechtes stehen Datenläufen (sog. automatisierten Fehlzeiteauswertungen) nicht entgegen, mit denen in einem Personalinformationssystem auf einzelne Arbeitnehmer bezogene Aussagen über krankheitsbedingte Fehlzeiten, attestfreie Krankheitszeiten und unentschuldigte Fehlzeiten erarbeitet werden.

Das BAG (BAG vom 11. März 1986 - 1 ABR 12/84) hat darauf hingewiesen, dass die Berechtigung für derartige Datenläufe aus der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses (§ 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BDSG) abgeleitet werden kann: „Der Zweck eines Arbeitsverhältnisses ist der Austausch von Arbeitsleistungen gegen Zahlung von Arbeitsentgelt. Von daher entspricht es einem berechtigten Interesse des Arbeitgebers festzustellen, inwieweit dieses Austauschverhältnis durch Krankheits- und Fehlzeiten

gestört ist.“ So gewonnene Daten zu krankheitsbedingten Fehlzeiten, attestfreien Fehlzeiten und unentschuldigtem Fehlzeiten dürfen zur Grundlage von Krankengesprächen oder anderen Kontrollmaßnahmen gemacht werden.

Ziel von Krankengesprächen oder -briefen ist es, einerseits den Ursachen für Fehlzeiten nachzugehen, um gemeinsam mit dem Mitarbeiter Lösungsmöglichkeiten zur Reduzierung von Fehlzeiten zu suchen oder aber andererseits auch eine Entscheidungsgrundlage für die Frage zu bilden, ob das Arbeitsverhältnis bereits auf Dauer als Austauschverhältnis erheblich gestört ist und eine Trennung vom Mitarbeiter erforderlich ist.

Der Hinweis des Arbeitgebers in sog. Krankenbriefen darauf, dass die Fehlzeiten nicht mehr für zumutbar gehalten werden, ist rechtlich nicht zu beanstanden, wenn die Fehlzeiten auch objektiv betrachtet tatsächlich erheblich sind. Dass der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer einwirkt, damit dieser nach Möglichkeit seine Fehlzeiten durch gesundheitsfördernde Maßnahmen verbessert, geschieht auch im Interesse des Arbeitnehmers, denn die Konsequenz weiterer erheblicher Fehlzeiten könnte eine krankheitsbedingte Kündigung sein. (Arbeitsgericht Frankfurt vom 02.07.1997 - 6 Ca 7153/96)

Der Arbeitgeber hat auch grundsätzlich ein überwiegendes Interesse, für das Arbeitsverhältnis maßgebliche Informationen über die Persönlichkeit und Gesundheit des Arbeitnehmers zum Zwecke einer berechtigten späteren Verwertung zu sammeln. Dies gilt auch für Hinweise, die auf eine Sucht-/Alkoholerkrankung des Arbeitnehmers hinweisen. Solche Erkrankungen können bei negativer Zukunftsprognose gemäß § 1 Abs. 1 i.V.m. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG eine krankheitsbedingte Kündigung des Arbeitnehmers rechtfertigen. (BAG vom 12.09.2006 - 9 AZR 271/06)

Wird der Arbeitnehmer über Ursachen und Art der Erkrankung befragt, so ist dies unstreitig zulässig, wenn die Erkrankung „arbeitsplatzspezifisch“ ist. So können bei Busfahrern im ÖPNV wegen § 9 BOKraft Fragen nach einer bestehenden Alkoholerkrankung, die die gesundheitliche Eignung zur Führung eines Fahrzeugs im Verkehr beeinträchtigt, oder nach Krankheiten gem. § 34 Abs. 3 Nr. 2 ,4, 6, 8, 11 des Infektionsschutzgesetzes (Seuchen), die ein Verbot der Dienstaussübung nach sich ziehen, zulässig sein.

Die häufiger anzutreffende Praxis, Arbeitnehmer unter Hinweis auf die Freiwilligkeit zum Beispiel nach der Bereitschaft zur Einreichung von Diagnoselisten oder zur Untersuchung durch einen unabhängigen Mediziner, der eine gesundheitliche Prognose stellen soll, zu befragen ist nach hiesiger Auffassung ebenfalls getragen von der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses, um beurteilen zu können, ob das Arbeitsverhältnis als Austauschverhältnis auf Dauer gestört ist oder ob es sich nur um eine vorübergehende Störung handelt.

Soweit Diagnoselisten angefordert werden oder ärztliche Untersuchungen erfolgen sollen, ist die Einwilligung der Mitarbeiter erforderlich.

Im letzteren Fall wird kein Arbeitgeber die Auskunftsbereitschaft sofort mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses quittieren. Die Offenbarung von Diagnosedaten durch die Arbeitnehmer hat in der Regel die Bereitschaft des Arbeitgebers zur Folge, zunächst die weitere gesundheitliche Entwicklung des Mitarbeiters abzuwarten. Letztlich dient die Frage nach Krankheitsursachen bei Kurz- oder Langzeiterkrankungen selbstverständlich auch immer der Einschätzung eines etwaigen Prozessrisikos des Arbeitgebers, wenn er wegen Krankheit kündigen würde.

Die Arbeitsgerichte haben bisher auf diese Weise erlangte Informationen in Kündigungsschutzverfahren wegen krankheitsbedingter Kündigung nicht zum Nachteil des Arbeitgebers problematisiert.

In dem Fall, in dem konkrete Verdachtsmomente für die missbräuchliche Inanspruchnahme bezahlter Freistellungen vorliegen und keine anderweitigen Möglichkeiten der erforderlichen weiteren Beweiserhebung bestehen, kann der Arbeitgeber als „Ultima ratio“ auch zum Einsatz so genannter Krankenkontrolleure oder Detektive greifen. (LAG Rheinland-Pfalz vom 29.06.2006 - 11 TaBV 43/05)

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die durch das Tätigwerden eines Detektivs entstandenen notwendigen Kosten zu ersetzen, wenn der Arbeitgeber anlässlich eines konkreten Verdachts gegen den Arbeitnehmer einem Detektiv die Überwachung des Arbeitnehmers überträgt und der Arbeitnehmer einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird.

Aufbewahrung der Daten

Soweit (so gewonnene) sensible Gesundheitsdaten in die Personalakte aufgenommen werden sollen, hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass dies unter Berücksichtigung seiner Interessen geschieht.

Dem Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers wird durch Führung besonderer Gesundheitsakten, die Verwendung verschlossener Umschläge, etc. Rechnung getragen. Es muss die zufällige Kenntnisnahme verhindert und der einsichtsberechtigte Personenkreis beschränkt werden. Dabei obliegt es grundsätzlich dem Arbeitgeber im Rahmen seiner Personal- und Organisationsfreiheit zu bestimmen, wie das besondere Geheimhaltungsbedürfnis des Arbeitnehmers an sensiblen Da-



ten umgesetzt wird. Bei einem berechtigten Anlass kann jede vom Arbeitgeber ermächtigte Person den Umschlag öffnen, den Anlass vermerken und die Daten einsehen. (BAG vom 12.09.2006 – 9 AZR 271/06)

Mitbestimmung

Werden Krankheits- und Fehlzeitendaten durch den Arbeitgeber von den Mitarbeitern nach einem vorgegebenen System, das heißt einheitlich und formularmäßig erhoben, wobei es gleichgültig ist, ob die Erhebung, das heißt die Befragung des Mitarbeiters mündlich erfolgt und der Arbeitgeber die Daten herkömmlich oder automatisiert erfasst, kann der mitbestimmungspflichtige Tatbestand der Verwendung eines Personalfragebogens (§ 94 Abs. 1 BetrVG, §§ 75 Abs. 3 Nr. 8, 76 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG) vorliegen. Dies gilt zum Beispiel bei standardisierten Krankengesprächen oder für standardisierte Schreiben an Mitarbeiter, mit denen Auskünfte über häufige Fehlzeiten erbeten werden.

Die Anweisung, sich bestimmten Maßnahmen der Krankenkontrolle zu unterwerfen, kann eine mitbestimmungspflichtige Regelung oder Ordnung bzw. des Verhaltens der Mitarbeiter im Betrieb bzw. in der Dienststelle (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG) sein.

Werden Fehlzeitendaten automatisiert gespeichert und

ausgewertet, so liegt ein mitbestimmungspflichtiger Einsatz einer die Leistung und das Verhalten der Mitarbeiter überwachenden technischen Einrichtung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG) vor.

Praxishinweis:

Auch Diagnosedaten können bei Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen erhoben werden. Kollektive Regelungen zum Fehlzeitenmanagement/ Gesundheitsmanagement sollten aber unbedingt unter Beteiligung der Betriebs- und Personalräte getroffen werden. In Einzelfällen sollten sich die betroffenen Mitarbeiter mit der Datenerhebung, der Datenspeicherung sowie der weiteren Nutzung der Daten explizit einverstanden erklären. Die Einwilligungserklärung muss sich, z.B. beim sog. betrieblichen Eingliederungsmanagement, auf die konkreten Daten, die gespeichert werden sollen, deren Zweckbestimmung sowie den Personenkreis, der Kenntnis von diesen Daten nehmen darf, erstrecken (sog. qualifizierte Einwilligungserklärung).

Die Gesundheitsdaten selbst, die erhoben wurden, sollten separiert vom übrigen Personalakteninhalt, zum Beispiel in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte, der als nur von einem bestimmten Personenkreis zu öffnen gekennzeichnet wird, aufbewahrt werden.

Rechtssicher abmahnen – Intensiv-Workshop



<p>Termin: 26.11.2009</p> <p>Dauer: 1/2 Tag ab 9:00 Uhr (4 bis 5 Stunden)</p> <p>Kosten: pro Teilnehmer: 100,00 Euro inkl. Seminarunterlagen, Getränke etc.</p> <p>Ort: Rechtsanwaltskanzlei Maria Timmermann Koenigsallee 7, 14193 Berlin</p>	<p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Was kann abgemahnt werden?• Wie mahne ich ab?• Fehlerquellen, Erörterung anhand von Beispielen aus der Praxis.• Wann mahne ich ab; wann muss ich an eine Kündigung ohne Abmahnung denken?• Wie schnell muss ich auf Fehlverhalten reagieren?• Wer darf abmahnen?• „Haltbarkeit“ einer Abmahnung.• Fehlerfolgen <p>Teilnehmer: Personalleiter/ Personalsachbearbeiter: die Teilnahme ist wegen des Workshopcharakters der Veranstaltung auf 10 TN begrenzt</p>
--	---

Mandanten Newsletter

Oktober 2009



maria timmermann

Rechtsanwaltskanzlei

Koenigsallee 7, 14193 Berlin

Tel.: 030. 864 797-0

www.timmermann-rechtsanwaelte.de

