

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ar-aktuell@bme-law.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Bundestag hat in der letzten Sitzung der Legislaturperiode das „Gesetz zur Änderung datenschutzrechtlicher Vorschriften“ verabschiedet. Unser Beitrag „Neuerungen im Datenschutzrecht“ stellt kurz die wichtigsten Gesetzesänderungen dar.

Der Artikel „Erholungsurlaub in der Wirtschaftskrise“ befasst sich mit den Möglichkeiten des Arbeitgebers, den in der Krise auftretenden Auftrags- oder Absatzmangel durch „Zwangsurlaub“ des Arbeitnehmers zu überbrücken. Im Praxistipp geht es um die korrekte Formulierung einer Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag.

Der Rechtsprechungsteil beschäftigt sich u.a. mit der für den Arbeitgeber problematischen Aufgabe der „gegenläufigen betrieblichen Übung“ durch das Bundesarbeitsgericht sowie der Bindung des Arbeitgebers an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn der Arbeitgeber nur Teilen der Belegschaft eine Sonderzahlung zuwenden möchte.

Ihr Dr. Olaf Lampke (Fachanwalt für Arbeitsrecht)

Neuerungen im Datenschutzrecht

Dr. Olaf Lampke, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Nach den (echten und vermeintlichen) Datenskandalen bei der Deutschen Bahn, Lidl und der Telekom hatte der Gesetzgeber den Arbeitnehmerdatenschutz auf die politische Agenda gesetzt. Herausgekommen ist hierbei kein eigenständiges Gesetz, vielmehr hat der Gesetzgeber zum 1. September 2009 das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) teilweise neu gefasst. Für die Praxis von erheblicher Bedeutung sind hierbei verschärfte Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz sowie die Aufwertung der Stellung des Datenschutzbeauftragten.

Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz

Erhebliche Verschärfungen im Umgang mit personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern sind durch den neuen § 32 BDSG erfolgt. Entsprechend der Neuregelung dürfen personenbezogene Daten zu Beschäftigungszwecken nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn es für die Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Somit sind sämtliche Daten im Umgang mit der Bewerberauswahl, zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen, zur Ausgestal-

tung des Arbeitsverhältnisses sowie zur Abmahnung und Kündigungen umfasst. Mit der Begrenzung des Tatbestands der Erforderlichkeit auf bestimmte Zwecke sind nunmehr verschärfte Anforderungen an interne Kontrollen und stichprobenartige Überprüfungen zu stellen. Es wird in den nächsten Jahren der Rechtsprechung und der Literatur überlassen bleiben, den sehr unbestimmten Begriff der Erforderlichkeit mit Inhalt zu füllen. Die Darlegung des Arbeitgebers, dass eine bestimmte Datenverarbeitung zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist, könnte bei einer engen Auslegung des Begriffes der Erforderlichkeit zu erheblichen Problemen führen. So könnten bereits Zweifel aufkommen, ob der Arbeitgeber überhaupt berechtigt ist, die Kontonummer des Arbeitnehmers zu erfassen, da der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Gehalt am Monatsende auch bar auszahlen könnte und somit bei strenger Auslegung die Speicherung der Kontonummer für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses eben nicht erforderlich ist.

Überdies dürfen künftig auch zur Aufdeckung von Straftaten personenbezogene Daten nur noch unter erhöhten Anforderungen erhoben, verarbeitet oder genutzt werden: Es müssen zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht

einer Straftat begründen, die Datenbearbeitung muss zur Aufklärung des Verdachts erforderlich und darf im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sein. Damit sind etwa verdeckte Massenscreenings, wie sie bei der Deutschen Bahn AG durchgeführt wurden, nach neuer Rechtslage unzulässig, denn sie würden einen konkreten Straftatverdacht bei jedem Mitarbeiter voraussetzen, dessen Daten abgeglichen werden. Des Weiteren sind nach dem Wortlaut der Vorschrift ausschließlich Straftaten erfasst, so dass zur Aufdeckung von Ordnungswidrigkeiten bzw. allgemeinen Pflichtverletzungen aus dem Arbeitsvertrag keine Datenermittlung zulässig ist.

Aufwertung der Stellung des Datenschutzbeauftragten

Gem. § 4 f BDSG ist in einem Privatunternehmen ein Datenschutzbeauftragter zu bestellen, sofern mindestens zehn Personen mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind. Dieser Personenkreis ist weit zu fassen. Erfasst werden nicht nur Programmierer, der Operator oder die Mitarbeiter aus der Personalabteilung, sondern auch die Personen, die nur mit Vor- oder Nacharbeiten, wie dem Lochen oder Versenden von Ausdrucken, betraut sind. Der aufgrund gesetzlicher Verpflichtung bestellte Datenschutzbeauftragte genießt nach der Gesetzesänderung nun einen Sonderkündigungsschutz. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist nur möglich, wenn die Voraussetzungen des § 626 BGB vorliegen, d.h. der Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt ist. Dieser Sonderkündigungsschutz wirkt bei der Abberufung des Datenschutzbeauftragten überdies ein Jahr nach. Da die Abberufung eines Datenschutzbeauftragten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts lediglich aus wichtigem Grund zulässig ist, wird die Kündigung eines Datenschutzbeauftragten fortan für den Arbeitgeber ähnlich schwierig werden wie die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds. Schließlich hat der Datenschutzbeauftragte nach der gesetzlichen Neuregelung einen Anspruch auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, deren Kosten der Arbeitgeber zu übernehmen hat.



Erholungsurlaub in der Wirtschaftskrise

Dr. Olaf Lampke, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Aufgrund des in der Wirtschaftskrise vermehrt auftretenden Auftrags- oder Absatzmangels überlegen viele Unternehmen, wie sie die Ansprüche ihrer Arbeitnehmer auf Erholungsurlaub möglichst dazu nutzen können, die schlechte Auftragslage zu überbrücken. Im Folgenden soll ein kurzer Überblick gegeben werden, welche Möglichkeiten der Arbeitgeber hat, den Urlaubszeitraum des Arbeitnehmers zu bestimmen.

Gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Hieraus folgt, dass der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, den Urlaubszeitpunkt der Arbeitnehmer beliebig oder nach billigem Ermessen festzulegen. Er ist vielmehr verpflichtet, den Urlaub in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Zeitraum festzusetzen, sofern keine dringenden betrieblichen Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Der Wunsch, flexibel auf Auftragsrückgänge zu reagieren, stellt nach der Rechtsprechung jedoch keinen dringenden betrieblichen Belang dar. Günstiger ist die Ausgangsposition für den Arbeitgeber dann, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaubswunsch äußert. Der Arbeitgeber ist sodann berechtigt, den Urlaubszeitraum zeitlich

festzulegen. Sofern der Arbeitnehmer nach der zeitlichen Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber keine eigenen Urlaubswünsche äußert, so verbleibt es bei dem vom Arbeitgeber festgelegten Urlaubszeitraum. Es ist allerdings möglich, dass der Arbeitgeber auch noch nach der zeitlichen Festlegung durch den Arbeitgeber eigene Urlaubswünsche formuliert und die zeitliche Festlegung durch den Arbeitgeber ablehnt. In einem solchen Fall benötigt der Arbeitnehmer nach herrschender Meinung jedoch einen wichtigen oder in seiner Person liegenden Grund für die Ablehnung.

Sofern sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Urlaubsgewährung einig sind, um die schlechte Auftragslage zu überbrücken, ist zu beachten, dass eine Erteilung des Erholungsurlaubs im Vorgriff auf die Urlaubsansprüche des nächsten Kalenderjahres nicht möglich ist. Der Urlaubsanspruch ist gemäß § 1 BUrlG auf das Kalenderjahr bezogen, d. h. der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr vollständig gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG).

Schließlich ist es dem Arbeitgeber auch nicht gestattet, den bereits gewährten Urlaub des Arbeitnehmers zu widerrufen, um den Urlaub sodann zu einem Zeitpunkt zu gewähren, in dem der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers aufgrund von Auftrags- und Absatzschwierig-



Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

keiten nicht benötigt. Sofern der Urlaub ordnungsgemäß erteilt worden ist, ist der Arbeitgeber - ebenso wie der Arbeitnehmer - hieran gebunden. Vor Antritt des Urlaubs kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus diesem Grund nicht einseitig verpflichten, den Urlaubszeitraum zu verschieben.

Aus dem Vorstehenden folgt, dass es für den Arbeitgeber sehr schwierig ist, den Erholungsurlaub einzelner Arbeitnehmer nach den eigenen Vorstellungen festzulegen. Dagegen ist es für den Arbeitgeber allerdings möglich, Betriebsferien einzuführen und die Lage der Betriebsferien einseitig zu bestimmen. Bei einem Unternehmen mit Betriebsrat ist hierbei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG zu beachten.

Aktuelle Rechtsprechung

Aufgabe der Rechtsprechung zur „gegenläufigen betrieblichen Übung“

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. März 2009 - 10 AZR 281/08

Sachverhalt / Entscheidung: Der Kläger ist seit 1971 bei dem beklagten Arbeitgeber beschäftigt. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht nicht. Bis zum Jahr 2001 zahlte der Arbeitgeber den Arbeitnehmern vorbehaltlos Weihnachtsgeld, in den folgenden vier Jahren vermerkte er auf den Lohnabrechnungen handschriftlich: „Die Zahlung des Weihnachtsgeldes ist eine freiwillige Leistung und begründet keinen Rechtsanspruch“. Im Jahr 2006 zahlte das Unternehmen kein Weihnachtsgeld an die Mitarbeiter. Der Kläger klagte das Weihnachtsgeld ein und hatte hiermit Erfolg.

Der Arbeitnehmer habe einen Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes aus „betrieblicher Übung“, der nicht durch eine „gegenläufige betriebliche Übung“ beseitigt worden sei. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht nach der ständigen BAG-Rechtsprechung, wenn der Arbeitgeber in drei aufeinander folgenden Jahren eine Gratifikation zahlt, ohne darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Zahlung um eine freiwillige Leistung handelt, auf die auch bei mehrfacher Zahlung kein Rechtsanspruch besteht. Demzufolge ist im zu entscheidenden Fall ein Anspruch aus betrieblicher Übung durch den Arbeitnehmer erworben worden. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG konnte eine solche betriebliche Übung durch eine geänderte betriebliche Übung beendet und ein entsprechender Anspruch beseitigt werden, wenn der Arbeitgeber deutlich macht, dass die Gratifikation künftig nur unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gezahlt wird und

die Mitarbeiter der neuen Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg nicht widersprochen haben. An dieser Rechtsprechung der „gegenläufigen betrieblichen Übung“ hält das BAG nun nicht mehr länger fest.

Fazit: Sofern der Arbeitgeber durch die mehrjährige vorbehaltlose Zahlung einer Gratifikation (zumeist ungewollt) Rechtsansprüche der Arbeitnehmer geschaffen hat, war es schon bisher für den Arbeitgeber lediglich sehr schwer möglich, sich hiervon wieder zu befreien. Mit der Aufgabe der Rechtsprechung der gegenläufigen betrieblichen Übung hat das BAG dem Arbeitgeber eine wesentliche Lossagemöglichkeit genommen. Es bleibt nunmehr nur noch die Möglichkeit einer ausdrücklichen Änderungsvereinbarung mit den jeweiligen Arbeitnehmern. Dass die betroffenen Arbeitnehmer freiwillig (zumindest ohne Kompensationsmaßnahmen) auf die Gratifikation verzichten, ist

jedoch im Regelfall unrealistisch. Aus diesem Grund ist es für Arbeitgeber wichtiger denn je, bereits die Entstehung von Ansprüchen aufgrund einer betrieblichen Übung zu verhindern. Gratifikationszahlungen auf die kein vertraglicher Anspruch besteht, sollten aus diesem Grund in jedem Fall ausschließlich unter dem ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit der Leistung gezahlt werden.

Gleichbehandlung bei Lohnerhöhungen bzw. Sonderzahlungen

Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 15. Juli 2009 - 5 AZR 486/08 sowie 5. August 2009 - 10 AZR 666/08

Sachverhalte / Entscheidungen: Das Bundesarbeitsgericht hatte in den letzten Monaten zweimal Fälle zu entscheiden, in denen Unternehmen in Krisenzeiten im Rahmen eines Standortsicherungskonzepts Mitarbeiter für „verschlechternde“ Änderungsverträge gewinnen können. In beiden Fällen wollte der Arbeitgeber, nachdem es dem Unternehmen wieder besser ging, dem Teil der Belegschaft, die entsprechende Verträge unterschrieben haben, eine Lohnerhöhung bzw. eine Sonderzahlung zuwenden.

In der Entscheidung vom 15. Juli 2009 erhöhte der beklagte Arbeitgeber die Vergütung der Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2007 um 2,5 %. Ausgenommen hiervon wurden die Mitarbeiter (u.a. der Kläger), die sich im Jahre 2004 nicht auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aufgrund einer wirtschaftlichen Krisensituation eingelassen hatten. Die Klage des Arbeitnehmers auf Zahlung der Lohnerhöhung wurde abgewiesen. Zwar ist der Arbeitgeber aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet, seine Arbeitnehmer nicht ohne sachlichen Grund ungleich zu behandeln. Im vorliegenden Fall handelte der Arbeitgeber jedoch nicht sachwidrig oder willkürlich, da er den Einkommensverlust der Arbeitnehmer aus dem Jahr 2004 mit einer Lohnerhöhung teilweise ausgeglichen hat. Auf diese Zwecksetzung hatte der Arbeitgeber ausdrücklich hingewiesen. Da der Kläger keinen Einkommensverlust erlitten hatte, kann er auch nicht verlangen, an dem Ausgleich teilzunehmen.

Anders fiel die Entscheidung des Gerichts vom 5. August 2009 aus. Hier hatte der Arbeitgeber denjenigen Arbeitnehmern eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von Euro 300,00 brutto zugewendet, die sich zuvor mit einer unbezahlten Erhöhung

ihrer Wochenarbeitszeit einverstanden erklärt hatten und die sich zudem am 31. Dezember 2005 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befunden haben. Der Kläger, der sich nicht mit der Erhöhung der Wochenarbeitszeit einverstanden erklärt hatte, klagte auf Zahlung und erhielt Recht. Die beanspruchte Sonderzahlung stehe ihm nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu. Zwar dürfe der Arbeitgeber bei der Sonderzahlung an sich die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen berücksichtigen, der Zweck der Sonderzahlung erschöpfe sich im vorliegenden Fall jedoch nicht in einer (zulässigen) teilweisen Kompensation der mit den Änderungsverträgen für die Arbeitnehmer verbundenen Nachteile. Die Tatsache, dass auch Arbeitnehmer, die sich am 31. Dezember 2005 nicht mehr in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befunden haben, von der Sonderzahlung ausgenommen wurden, offenbart, dass der Arbeitgeber mit der Sonderzahlung auch vergangene und zukünftige Betriebsstreue honorieren wollte. Macht der Arbeitgeber die Betriebsstreue zu einem der mit der Sonderzahlung verfolgten Zwecke, dann muss er aus Gleichbehandlungsgründen auch den „betriebsstreuen“ Kläger berücksichtigen.

Fazit: Die unterschiedlich ausfallenden Entscheidungen machen deutlich, dass der Arbeitgeber bei freiwilligen Sonderzahlungen, die nicht allen Arbeitnehmern gewährt werden sollen, sehr genau darauf achten sollte, wie er diese Sonderzuwendung begründet, um nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu verstoßen. Bei den hier vorliegenden Standortsicherungsabreden ist es unverzichtbar, dass der Arbeitgeber den Einkommensverlust bzw. die unentgeltliche Mehrarbeit zum alleinigen Kriterium für die Sonderzahlung nimmt. Der Arbeitgeber sollte unbedingt vermeiden, mehrere Kriterien miteinander zu kombinieren.

Lohnwucher beim Arbeitslohn

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. April 2009 - 5 AZR 436/08

Sachverhalt / Entscheidung: Die Klägerin war im Gartenbaubetrieb des Beklagten als ungelernete Hilfskraft zu einem Stundenlohn in Höhe von Euro 3,25 netto tätig. Darüber hinaus erhielt die Klägerin monatliche Sachbezüge in Höhe von ca. Euro 75,00. Die Parteien waren nicht tarifgebunden. Die Klägerin verlangte eine Nachzahlung von Arbeitslohn für die letzten drei Jahre auf der Basis der tarif-

lichen Vergütung. Das BAG hat den vereinbarten Lohn wegen Lohnwuchers gem. § 138 BGB für nichtig erklärt. Es bestehe ein auffälliges Missverhältnis zwischen dem Wert der Arbeitsleistung und der Lohnhöhe und damit Lohnwucher, da die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreiche. Auch wenn man die Sachbezüge in die Berechnung einbeziehe, habe der gezahlte Lohn weniger als 2/3 der tariflichen Stundenvergütung betragen.

Fazit: Mit der 2/3-Grenze des üblicherweise gezahlten Tariflohns stellt das BAG erstmals einen Richtwert für das Vorliegen von Lohnwucher auf. Die künftige schwarz-gelbe Bundesregierung wird diesen Richtwert aller Voraussicht nach aufnehmen und gesetzlich festschreiben. CDU/FDP haben sich während der Koalitionsverhandlungen gegen einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn ausgesprochen, sie möchten aber per Gesetz Löhne verhindern, die mehr als 1/3 unter dem durchschnittlichen Branchenlohn liegen.

Anspruch auf Zeugnisberichtigung

Arbeitsgericht Herford, Urteil vom 1. April 2009 - 2 Ca 1502/08

Sachverhalt / Entscheidung: Der Arbeitgeber hatte in das Zeugnis der Klägerin folgende Klausel aufgenommen:

„Gerne stehen wir jedem zukünftigen Arbeitgeber von Frau ... hinsichtlich Nachfragen über die Qualität der von ihr für uns geleisteten Arbeit zur Verfügung.“

Die Klägerin beehrte die ersatzlose Streichung dieser Klausel aus dem Zeugnis und erhielt Recht. Nach § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO dürfen im Zeugnis keine Merkmale enthalten sein, die den Zweck haben, eine andere als aus dem Wortlaut des Zeugnisses ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Ein objektiver Dritter kann die Zeugnis Klausel der Beklagten nur als Verschlüsselung verstehen, dass die im Zeugnis enthaltene Leistungsbeurteilung tatsächlich nicht zutrifft. Die Klausel war daher ersatzlos zu streichen.

Fazit: Der Arbeitgeber sollte ungewöhnliche Klauseln im Arbeitszeugnis unterlassen. Ein Rechtsstreit wegen eines Zeugnisses ist in der Regel sehr ärgerlich, da er häufig wegen eines unbedeutenden Anlasses Ressourcen bindet und Geld kostet.

Praxis-Tipp...

Freistellungsklausel

Sofern der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer durch den Ausspruch einer Kündigung des Arbeitsvertrages zum Ausdruck gebracht haben, dass das Arbeitsverhältnis nicht weiter fortgesetzt werden soll, hat der Arbeitgeber häufig ein Interesse daran, die weitere Tätigkeit des Arbeitnehmers im Unternehmen mit sofortiger Wirkung zu beenden. In Arbeitsverträgen findet sich diesbezüglich oft sinngemäß die folgende Freistellungsklausel:

„Nach Ausspruch einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses gleich von welcher Seite ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der weiteren Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung und unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub sowie noch nicht abgeleitete Zeitguthaben freizustellen.“

Eine entsprechende Vertragsvereinbarung ist unwirksam. Der Arbeitnehmer ist nicht lediglich zur Arbeitsleistung verpflichtet, ihm kommt vielmehr nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein

Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung zu. Aus diesem Grund ist die vorstehende generelle und einschränkungslose Freistellungsbefugnis des Arbeitgebers nach Ausspruch einer Kündigung unwirksam.

Hieraus folgt jedoch nicht, dass eine Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag nicht wirksam vereinbart werden kann. Eine Freistellung durch den Arbeitgeber ist dann zulässig, wenn dem Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers überwiegende schützenswerte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers werden z. B. bei einem Wegfall der Vertrauensgrundlage, einer fehlenden Einsatzmöglichkeit, bei einer Gefahr des Geheimnisverrats bzw. dem Verdacht strafbarer Handlungen bejaht. Demzufolge könnte eine Freistellungsklausel folgenden Wortlaut aufweisen:

„Nach Ausspruch einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses gleich von welcher Seite ist der Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub sowie noch nicht abgeleitete Zeitguthaben berechtigt, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen, wenn dies zur Wahrung überwiegender schützenswerter Interessen des Arbeitgebers geboten ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn

- die Freistellungsmöglichkeit in einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat vorgesehen ist,
- eine Kündigung wegen vertragswidrigem Verhalten oder einer Störung der Ordnung des Betriebs erfolgt ist,
- der Mitarbeiter eine Wettbewerbstätigkeit beabsichtigt oder eine Auskunft hierüber verweigert oder
- der bisherige Arbeitsplatz des Mitarbeiters als Folge externer Ursachen entfallen ist.“

Ihre kompetenten Partner im Arbeitsrecht

Wir beraten Unternehmen im gesamten Bereich des betrieblichen Arbeitsrechts einschließlich des Tarifvertragsrechts, der arbeitsrechtlichen Umstrukturierungen und der Begleitung bei Verhandlungen mit Betriebsräten. Im Auftrag unserer Klienten fertigen wir auch Arbeitsverträge und führen arbeitsrechtliche Verfahren vor den Arbeitsgerichten durch. Wir beraten unsere Mandanten bei Interessenausgleich und

Sozialplan und begleiten sie bei Einigungsstellen- und Beschlussverfahren. Zudem führen wir für unsere Mandanten speziell auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Mitarbeiter-Schulungen durch.

Bei Blanke Meier Evers arbeiten zurzeit 25 Rechtsanwälte, von denen sich drei schwerpunktmäßig mit dem Arbeits- und Vertragsrecht befassen.

- Dr. Olaf Lampke
- Dr. Thomas Heineke
- Jörg Spelshaus

Verlag und
Herausgeber:

Blanke Meier Evers
Kurfürstenallee 23
28211 Bremen

Tel: 0421 - 94 94 6 - 0
Fax: 0421 - 94 94 6 - 66
Internet: www.bme-law.de
E-Mail: info@bme-law.de

Redaktion:

Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke
(Verantwortlicher)

Druck:

Schintz Druck, Bremen

Layout und DTP:

Stefanie Schürle