

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Wirtschaftskrise ist derzeit das beherrschende Thema. Unser Beitrag „Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise“ vermittelt einen kurzen Überblick, welche Instrumente dem Arbeitgeber zur Einsparung von Personalkosten zur Verfügung stehen.

Die private Nutzung des Internets durch Arbeitnehmer während der Arbeitszeit stellt für Arbeitgeber ein zunehmendes Ärgernis dar. Privates Surfen im Internet stellt u.U. einen (fristlosen) Kündigungsgrund dar. Diese Problematik beleuchtet unser Beitrag „Kündigung wegen privater Internetnutzung“.

Die Rechtsprechung hat in den vergangenen Monaten eine Reihe interessanter Entscheidungen getroffen. In unserem Rechtsprechungsteil beschäftigen wir uns u.a. mit der Urlaubsabgeltung dauerkranker Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses, mit der Ausstrahlung des AGG auf Kündigungen sowie dem Fall „Emmely“, d.h. der Kündigung einer Kassiererin wegen (des Verdachts) der Unterschlagung von Pfandbons im Werte von Euro 1,30.

Ihr Dr. Olaf Lampke (Fachanwalt für Arbeitsrecht)



“

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

”

Unterlagen - erstattet werden. In der Praxis ist zu beachten, dass der Arbeitgeber lediglich dann einseitig Kurzarbeit anordnen kann, sofern er laut Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag hierzu ermächtigt ist. Andernfalls bedarf es einer Betriebsvereinbarung bzw. bei betriebsratlosen Unternehmen einer individualrechtlichen Vereinbarung mit jedem Arbeitnehmer.

Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise

Dr. Olaf Lampke, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Aufgrund der andauernden Rezession wächst in zahlreichen Unternehmen der Kostendruck. Im Folgenden soll ein kurzer Überblick gegeben werden, welche Instrumente dem Arbeitgeber zur Einsparung von Personalkosten zur Verfügung stehen.

Bevor das Unternehmen betriebsbedingte Kündigungen ausspricht, um einen Personalabbau zu realisieren, sollte überprüft werden, ob nicht zunächst mildere Mittel eingesetzt werden können. Als solche kommen z. B. der **Abbau von Überstunden** und die **Trennung von Leiharbeitnehmern** in Betracht. Weiterhin kann erwogen werden, **befristete Arbeitsverträge** nicht zu verlängern, sondern auslaufen zu lassen. Überdies kommt auch der Abschluss von **Altersteilzeitverträgen** - die bei einem Abschluss im Jahre 2009 weiterhin staatlich gefördert werden - in Betracht.

Sofern dieses Instrumentarium erschöpft ist, ist die **Einführung von Betriebsferien** oder auch die Einführung von **Kurzarbeit** denkbar. Spätestens seit der Umsetzung des Konjunkturpakets II mit Wirkung zum 1. Februar 2009 stellt die Kurzarbeit eine wirksame Möglichkeit der vorübergehenden Kostensenkung dar. Die Höchstbezugs-

dauer von Kurzarbeitergeld ist auf 18 Monate ausgedehnt worden. Das von der Arbeitsagentur zu zahlende Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind 67 % und für alle anderen Arbeitnehmer 60 % der Nettoeinkommenseinbuße. Nach der bisherigen Rechtslage hatte der Arbeitgeber die Beiträge der Sozialversicherung, die auf das Kurzarbeitergeld entfielen, allein zu tragen. Nunmehr werden Arbeitgebern 50 % der Sozialabgaben erstattet. Sofern die Unternehmen während der ausgefallenen Arbeitszeit ihre Mitarbeiter fortbilden und qualifizieren, werden dem Arbeitgeber die für das Kurzarbeitergeld zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge vollständig erstattet. Vor der Verabschiedung des Konjunkturpakets II war für den Bezug von Kurzarbeitergeld erforderlich, dass mindestens 1/3 der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen waren. Nunmehr wird auf das Erfordernis, das sich der Entgeltausfall von wenigstens 10 % auf mindestens 1/3 der Belegschaft beziehen muss, verzichtet. Da die Leistung frühestens von dem Monat an gewährt wird, in dem der Arbeitsausfall der Arbeitsagentur angezeigt worden ist, sollte diese Anzeige so früh wie möglich - ggf. noch ohne weitere

Eine weitere Option zur Kostensenkung stellt ein temporärer **Gehaltsverzicht** dar - eine entsprechende Maßnahme lässt sich lediglich im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer umsetzen.

Sofern die vorstehenden Maßnahmen weder einzeln noch in Kombination ausreichen sollten, ist ein Personalabbau durch den Ausspruch von betriebsbedingten **Kündigungen** unumgänglich. Hierbei muss in Kauf genommen werden, dass sich das Unternehmen eventuell von Mitarbeitern trennt, die im Falle der Erholung der Konjunktur mühsam wieder akquiriert und eingearbeitet werden müssen. Bei eventuell durchzuführenden Massenentlassungen kann eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat durchaus förderlich sein. Gemäß § 1 Abs. 5 KSchG wird die Sozialauswahl der Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung vom Gericht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit hin überprüft, sofern die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet sind. Diese Einschränkung der richterlichen Überprüfung lässt die Chancen des Arbeitgebers in einem etwaigen der Kündigung nachfolgenden Kündigungsschutzprozess erheblich ansteigen.

Kündigung wegen privater Internetnutzung

Daniel Mansholt, Rechtsanwalt

Mit seinem Urteil vom 31. Mai 2007 - 2 AZR 200/06 - hat sich das BAG zum wiederholten Male mit der Kündigung eines Arbeitnehmers wegen privater Internetnutzung befasst.

Der beklagte Arbeitgeber hatte bei einer Überprüfung des Dienst-Computers des klagenden Arbeitnehmers eine Reihe von Bild- und Videodateien mit teilweise erotischem Inhalt gesichert und außerdem festgestellt, dass von diesem Dienst-PC im Internet Erotikseiten aufgesucht worden waren. Der Kläger hatte für einige Tage, an denen die genannten Dateien aufgerufen worden waren, Überstunden bei der Beklagten abgerechnet. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Das BAG hat im Rahmen der ihm zur Entscheidung vorgelegten Kündigungsschutzklage die bisherige Rechtsprechungslinie bestätigt und Ausführungen zu kündigungsrelevanten Pflichtverletzungen von Arbeitnehmern gemacht.

Danach sind bei einer privaten Nutzung des Internets oder des Dienst-PCs unter anderem kündigungsrelevant:

- das Herunterladen einer erheblichen Menge von Daten aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme („unbefugter Download“), insbesondere wenn damit einerseits die Gefahr möglicher Vireninfiltrierungen oder anderer Störungen des betrieblichen - Systems verbunden sein können oder andererseits von solchen Daten, bei deren Rückverfolgung es zu möglichen Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen kann, bspw. weil strafbare oder pornografische - nicht „nur“ erotische - Darstellungen heruntergeladen werden;
- die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetanschlusses als solche, weil durch sie dem Arbeitgeber möglicherweise - zusätzliche - Kosten entstehen können und der Arbeitnehmer jedenfalls die Betriebsmittel - unberechtigterweise - in Anspruch genommen hat;
- die private Nutzung während der Arbeitszeit, weil der Arbeitnehmer während des Surfens im Internet oder einer intensiven Betrachtung von Videofilmen- oder spielen zu pri-

vaten Zwecken seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt und dadurch seiner Arbeitspflicht nicht nachkommt und sie verletzt.

Diese Pflichtverletzungen machen eine vorherige Abmahnung des Arbeitnehmers jedoch nur im Fall einer exzessiven und nicht nur minutenweisen Nutzung des Internets entbehrlich. Dann liegt nämlich eine „schwere Vertragspflichtverletzung“ vor. Bei einer solchen ist dem Arbeitnehmer regelmäßig die Rechtswidrigkeit seines Handelns ohne weiteres genauso erkennbar wie der Umstand, dass eine Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist. Nur deshalb könne ausnahmsweise von dem Erfordernis einer Abmahnung abgesehen werden. Grundsätzlich ist jedoch eine vorhergehende Abmahnung Voraussetzung für eine - außerordentliche oder ordentliche - Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung. Im Zweifelsfall sollte also nochmals eine Abmahnung ausgesprochen werden.

Besondere Bedeutung erlangt das BAG-Urteil dadurch, dass Ausführungen zu der

Aktuelle Rechtsprechung

Kündigung wegen Euro 1,30 - der Fall „Emmely“

Landesarbeitsgericht Berlin, Urteil vom 24. Februar 2009 - 7 Sa 2017/08

Sachverhalt / Entscheidung: Die Klägerin war bei der Beklagten seit mehr als 30 Jahren als Kassiererin tätig. Ihr wurde vorgeworfen, dass sie zwei Pfandbons für 82 und 48 Cent unterschlagen habe, indem sie damit bei einem Einkauf im Supermarkt des Arbeitgebers bezahlt habe. Diese Pfandbons seien nicht ihre eigenen gewesen, sondern solche, die ein Kunde verloren habe. Der Arbeitgeber kündigte der Kassiererin fristlos. Für seine Vorwürfe hat sich der Arbeitgeber auf eigene Ermittlungen (u. a. auf eine Zeugenaussage einer anderen Mitarbeiterin) gestützt, die Arbeitnehmerin wurde vor Ausspruch der Kündigung zu den Vorwürfen angehört. Die Kassiererin hat Kündigungsschutzklage erhoben und scheiterte hiermit sowohl vor dem Arbeitsgericht Berlin als auch vor dem Landesarbeitsgericht Berlin. Die Klägerin stehe unter dem schwerwiegenden Verdacht, die beiden Pfandbons unterschlagen zu haben, auf

die Höhe des (möglicherweise) unterschlagenen Betrages komme es nicht an.

Fazit: Das vorstehende Urteil hat die Gemüter sehr erregt. Bundestagsvizepräsident Thierse sprach gar von einem Urteil, dass das „Vertrauen in die Demokratie zerstöre“. Aus arbeitsrechtlicher Sicht kann diese Empörung nicht nachvollzogen werden. Vielmehr steht das Urteil im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des BAG. Auch wenn Arbeitgeber häufig an arbeitnehmerfreundlichen Urteilen der Arbeitsgerichte schier verzweifeln, bei Vermögensdelikten bzw. dem schwerwiegenden Verdacht, dass ein Arbeitnehmer ein Vermögensdelikt gegenüber dem Arbeitgeber begangen hat, kennt die Rechtsprechung kein „Pardon“. Hiernach kann ein Arbeitsverhältnis beendet werden, wenn ein Arbeitnehmer unter dem schwerwiegenden Verdacht steht, eine auf das Arbeitsverhältnis bezogene strafbare Handlung begangen zu haben. Der dringende Tatverdacht muss geeignet sein, dass für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Im vorliegenden Fall kam der Klägerin eine Vertrauensstellung zu, da ihr als Kassiererin Gelder anvertraut werden. Die Zerstörung des Vertrauens ist hierbei von der

Höhe des Betrages unabhängig. In der Rechtsprechung sind daher diverse Fälle bekannt, bei denen selbst der Diebstahl eines Stücks Bienenstichs, eines Brötchens oder eines Lippenstiftes den Gerichten ausreichten, um eine Kündigung als wirksam anzusehen.

Verstoß gegen Rauchverbot als Kündigungsgrund

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 1. August 2008 - 4 Sa 590/08

Sachverhalt / Entscheidung: Die Beklagte hatte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die das Rauchen im Betrieb untersagte. Der Kläger hat zweimal gegen das Rauchverbot verstoßen. Nach dem ersten Verstoß hat er eine Abmahnung erhalten, nach dem zweiten Verstoß wurde ihm gegenüber eine ordentliche Kündigung ausgesprochen. Der Arbeitnehmer klagte erfolglos gegen die Kündigung. Das LAG Köln hat entschieden, dass ein wiederholter Verstoß gegen das Rauchverbot nach vorheriger Abmahnung eine ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers rechtfertigen kann.

Frage gemacht werden, in welchem Umfang das Gericht bei Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit der Internetnutzung Tatsachen feststellen muss. Grundsätzlich trifft den Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast darüber,

- wie groß der zeitliche Umfang der privaten Nutzung und die aus dem Internet heruntergeladene Datenmenge ist,
- inwieweit dadurch Belastungen oder Störungen des betrieblichen IT-Systems aufgetreten sind oder eine Gefahr für den Ruf des Arbeitgebers bestand,
- welche konkreten Kosten durch die Privatnutzung zusätzlich entstanden sind.

Abgesehen von der Fragestellung der Kündigungsmöglichkeiten stellt die private Nutzung des Dienst-PCs bzw. des Internets durch Arbeitnehmer den Arbeitgeber vor weitere Probleme. Sofern ein Arbeitgeber die Privatnutzung erlaubt oder duldet, resultieren daraus Einschränkungen bezüglich seiner Datenerhebungs- und Kontroll-

rechte. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass der Arbeitgeber durch die Zurverfügungstellung des Internets zum sog. Anbieter von Telekommunikationsdiensten im Sinne des Telekommunikationsgesetzes wird und insoweit das Fernmeldegeheimnis umfassend zu wahren hat. Daraus ergibt sich - wenn keine Einwilligung des Betroffenen vorliegt - ein uneingeschränktes Überwachungs- und Kontrollverbot, das sich auch auf dienstliche Daten erstreckt. Der Arbeitgeber darf also weder Verbindungsdaten speichern noch sich von deren Inhalt bzw. näheren Umständen Kenntnis verschaffen. Abgesehen von möglichen Schadensersatz- und Unterlassungsansprüchen seitens der Arbeitnehmer ist die Verletzung des Fernmeldegeheimnisses auch strafbar und führt in der Praxis zu Beweisverwertungsverböten, wodurch z. B. in einem Kündigungsschutzprozess diese Daten zum Nachweis der privaten Internetnutzung des Arbeitnehmers nicht mehr verwertet werden können.

Der Arbeitgeber kann die dargestellten Probleme der privaten PC- und Internetnutzung durch Arbeitnehmer nur dadurch vermeiden, dass er im Arbeitsvertrag oder im Rahmen innerbetrieblicher Vereinba-



Daniel Mansholt ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht tätig.

rung die private Nutzung des Dienst-PCs und des Internets verbietet und diese Medien dem Arbeitnehmer ausdrücklich nur zur dienstlichen Nutzung zur Verfügung stellt. Dann besteht die Möglichkeit der Überprüfung und Verwertung von festgestellten Daten im Missbrauchsfall.

Um eine untersagte Privatnutzung dem jeweiligen Arbeitnehmer eindeutig zuzuordnen zu können, bietet sich eine Vergabe individueller Passwörter für die PC-Nutzung an.

Fazit: Die Entscheidung macht deutlich, dass ein Verstoß gegen ein bestehendes Rauchverbot keineswegs eine „Lappalie“ darstellt, sondern dass es sich vielmehr um ein Fehlverhalten handelt, das mit einer Kündigung geahndet werden kann. Wie bei (fast allen) verhaltensbedingten Kündigungen ist jedoch der vorherige Anspruch einer Abmahnung erforderlich. Bei Betrieben mit Betriebsrat ist zu beachten, dass die Einführung eines Rauchverbots gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erschwert Kündigungen

Bundesarbeitsgericht vom 6. November 2008 - 2 AZR 701/07

Sachverhalt / Entscheidung: Die Beklagte, ein Unternehmen der Automobilzulieferindustrie, sah sich gezwungen, massiv Stellen abzubauen. Sie vereinbarte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich nebst Sozialplan. Der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer lag eine Punktetabelle zugrunde. Die Tabelle sah Sozialpunkte unter anderem für das Lebensalter vor; die Auswahl erfolgte sodann nicht unter allen vergleichbaren

Arbeitnehmern, sondern nach Altersgruppen, die jeweils bis zu zehn Jahrgänge umfassten. Der im Zeitpunkt der Kündigung 51 Jahre alte Kläger hatte im Rahmen seiner Klage die Unwirksamkeit der ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigung geltend gemacht und sich unter anderem auf das im AGG enthaltene Verbot der Altersdiskriminierung berufen. Das BAG bejahte die Anwendbarkeit des AGG auf Kündigungen und erkannte in der Zuteilung von Sozialpunkten nach dem Lebensalter und in der Altersgruppenbildung eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung. Es kam jedoch zu dem Ergebnis, dass die unterschiedliche Behandlung gemäß § 10 Satz 1 AGG (zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters bei Angemessenheit und legitimem Ziel) gerechtfertigt sei. Die Zuteilung von Alterspunkten führe im Zusammenspiel mit den übrigen sozialen Gesichtspunkten (Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten, Schwerbehinderung) nicht zu einer Überbewertung des Lebensalters. Somit dürfen Arbeitgeber im Rahmen der Sozialauswahl Sozialpunkte für das Alter der Arbeitnehmer vergeben und Altersgruppen bilden, ohne grundsätzlich hierdurch gegen das AGG zu verstoßen.

Fazit: Trotz der Abweisung der Kündigungsschutzklage im konkreten Fall, hat das BAG durch die Anwendung des AGG im Rahmen des Kündigungsschutzes den Arbeitgebern zukünftige Kündigungen erheblich erschwert. Bis zur Entscheidung des BAG konnte davon ausgegangen werden, dass sich die Sanktionen bei einer Verletzung des AGG auf Schadensersatz und Entschädigungsansprüche gemäß § 15 AGG beschränken, da § 2 Abs. 4 AGG ausdrücklich bestimmt, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz (und damit eben nicht die Bestimmungen des AGG) gelten. Insofern überrascht die Entscheidung. Für die Unternehmenspraxis ergibt sich aus dem Urteil, dass Arbeitnehmer nun in Gerichtsprozessen mit dem Diskriminierungsargument über ein zusätzliches Angriffsmittel verfügen. Es ist absehbar, dass Arbeitnehmer künftig häufig vortragen werden, dass die Kündigung zum Beispiel nur wegen des Alters, der Herkunft oder der Religionszugehörigkeit erfolgt ist. Der Arbeitgeber wird in einem solchen Fall darzulegen haben, weshalb keine Diskriminierung vorliegt bzw. dass Gründe vorliegen, die eine solche unterschiedliche Behandlung sachlich rechtfertigen.

Aktuelle Rechtsprechung

Unwirksamkeit von „Vorratskündigungen“

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Februar 2008 - 2 AZR 543/06

Sachverhalt / Entscheidung: Das beklagte Unternehmen erbrachte ausschließlich für einen Auftraggeber Dienstleistungen. Dieser Auftrag lief zum Jahresende aus, die Beklagte bewarb sich, neben anderen Konkurrenten um den Anschlussauftrag. Da über die Vergabe des Anschlussvertrages erst kurz vor dem Jahresende entschieden werden sollte und bei der Beklagten teilweise Mitarbeiter mit sehr langen Kündigungsfristen beschäftigt waren, kündigte die Beklagte bereits im Juni die ersten Arbeitsverhältnisse. Der Kläger, dem auch im Frühsommer gegenüber eine Kündigung ausgesprochen wurde, erhob Kündigungsschutzklage und bekam vor Gericht Recht. Da sich die Beklagte auch für den Anschlussauftrag beworben habe, sei zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht sicher gewesen, ob der Beschäftigungsbedarf für den Kläger weg falle. Wenn zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs ein künftiger Beschäftigungsbedarf zwar unsicher sei, der endgültige Wegfall aber noch nicht feststehe, sei der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung (noch) nicht möglich.

Fazit: Die Entscheidung betrifft einen in der Praxis häufig auftretenden Fall. Der Arbeitgeber befürchtet den Wegfall eines für das Unternehmen sehr wichtigen Auftrags und spricht vorsorglich Kündigungen aus. Das BAG hält diese sog. „Vorratskündigungen“ für unwirksam. Die Folge für betroffene Arbeitgeber ist bitter. Gekündigt werden kann erst dann, wenn endgültig feststeht, dass der Großauftrag verloren geht. Dies hat zur Konsequenz, dass

regelmäßig Gehälter angesichts der einzuhaltenden Kündigungsfristen noch bis weit nach Auftragsende zu zahlen sind.

Urlaubsabgeltung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07

Sachverhalt / Entscheidung: Die Klägerin war von August 2005 bis Januar 2007 als Erzieherin bei der Beklagten tätig. Sie erlitt im Juni 2006 einen Schlaganfall und war hiernach bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durchgehend arbeitsunfähig. Die Klägerin verlangt die Auszahlung ihres noch offenen Urlaubs. Bisher hatte die Rechtsprechung entschieden, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub am 31. Dezember eines Kalenderjahres, spätestens aber mit Ablauf des 31. März des Folgejahres erlischt. Demzufolge stand dem Arbeitnehmer kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zu, wenn der Urlaubsanspruch auf Grund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht erfüllt werden konnte. Diese Rechtsprechung hat das BAG mit dieser Entscheidung aufgegeben. Der Klägerin wurde ein Abgeltungsanspruch zugesprochen, da Ansprüche auf Abgeltung gesetzlichen Urlaubs auch dann nicht verfallen, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub in Folge von Krankheit innerhalb des Übertragungszeitraums nicht nehmen konnte.

Fazit: Die Entscheidung des BAG stellt keine Überraschung dar, sie ist vielmehr die logische Umsetzung der grundlegenden Urlaubsentscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009, in der der EuGH der bisherigen deutschen Rechtsprechung zur Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubsanspruchs aufgrund mangelnder Vereinbarkeit mit europäischem Recht eine Absage

erteilt hat. Der Inhalt des Urteils ist für Arbeitgeber sehr unerfreulich, da nunmehr bei dauerkranken Arbeitnehmern im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit hohen Abgeltungsansprüchen zu rechnen ist. Es ist allerdings zu beachten, dass sich der Abgeltungsanspruch lediglich auf den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen bezieht. Ein über den Mindesturlaub hinausgehender Urlaubsanspruch verfällt wie bisher.

Ihre kompetenten Partner im Arbeitsrecht

Wir beraten Unternehmen im gesamten Bereich des betrieblichen Arbeitsrechts einschließlich 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 Arbeitsrecht befassen.

- Dr. Olaf Lampke
- Daniel Mansholt
- Dr. Thomas Heineke

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 Olaf Lampke
(Verantwortlicher)

Druck:

Schintz Druck, Bremen

Layout und DTP:

Stefanie Schürle