



Führungskräfte
Chemie



AT-ANGESTELLTE

www.vaa.de

Der VAA – AT-Interessen sind unser Auftrag

VAA: Vertretung außertariflicher Angestellter

Mit 30.000 Mitgliedern ist der VAA Deutschlands größter Führungskräfteverband. Als anerkannte Gewerkschaft vertritt er seit nahezu 100 Jahren die Interessen aller AT-Angestellten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie und den angrenzenden Branchen: vom Chemiker und Ingenieur über die Ärztin und Pharmazeutin bis hin zum Betriebswirt. In einer globalisierten und sehr schnelllebigen Welt fördert und wahrt der VAA die wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen der AT-Angestellten: Er ist ihre originäre Interessenvertretung. Der Verband hat die Meinungsbildner- und Meinungsführerschaft inne, die er nachhaltig sichtbar macht.

VAA: Ihr Begleiter von Anfang an

Der VAA schließt für seine Mitglieder mit naturwissenschaftlicher Hochschulausbildung einen Manteltarifvertrag ab, der sich durch überdurchschnittlich lange, von der Betriebszugehörigkeit abhängige Kündigungsfristen auszeichnet und eine hohe soziale Schutzfunktion enthält. Im Tarifvertrag über die Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie werden die Mindestjahresbezüge für das zweite Beschäftigungsjahr für diplomierte Angestellte und Angestellte mit Masterabschluss einerseits und für Angestellte mit Promotion andererseits tarifiert. Diese Mindestjahresgehälter bieten eine hervorragende Startrampe für eine auf Dauer angelegte nachhaltige finanzielle Entwicklung der entsprechenden AT-Angestellten.

Der VAA gewährt allen Mitgliedern eine umfassende arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Beratung und Vertretung durch qualifizierte Arbeitsrechtler, welche die Besonderheiten in den Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie durch teils jahrzehntelange Praxis in ihren Einzelheiten kennen. Diese reichen von telefonischen Auskünften bis zu einer bundesweiten Prozessvertretung, notfalls bis zum Bundesarbeitsgericht.

Beim Eintritt von Studenten und Absolventen ins Berufsleben prüfen die VAA-Juristen den ersten Anstellungsvertrag. In den weiteren Phasen des Berufslebens berät der Juristische Service des VAA die Mitglieder unter anderem bei Vertragsänderungen, beim Arbeitgeberwechsel, bei Regelungen zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses und zum Übergang in den Ruhestand.

Der VAA führt regelmäßig eigene Umfragen und Erhebungen zu Themen wie der Einkommensentwicklung in der chemisch-pharmazeutischen Industrie, der Befindlichkeit in dieser Branche sowie zur Chancengleichheit durch. Über sein verbandseigenes Führungskräfte Institut (FKI) bietet der VAA seinen Mitgliedern regelmäßig Seminare, Tagungen und Konferenzen sowie Workshops zur Weiterbildung an. Fach- und Branchenwissen vielfältiger Art stellt der VAA seinen Mitgliedern in Form von Praxishilfen und Informationsmaterial zur Verfügung.

Der Verband ist anerkannter Sozialpartner: Er steht mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) in einem ständigen und vertrauensvollen Austausch. Zu seinen engen Branchenpartnern gehört auch der Verband der Chemischen Industrie (VCI).

Der VAA verfügt über ein sehr dichtes Netzwerk an Kontakten zu Entscheidungsträgern und Multiplikatoren in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Dadurch gelingt es ihm, unmittelbar Einfluss zur Durchsetzung von Belangen seiner AT-Angestellten zu nehmen.





Foto: Rido – fotolia

VAA: Zusammenhalt im Unternehmen

Seine 170 Werksgruppen bilden zugleich das Rückgrat und das Sprachrohr des VAA innerhalb der Betriebe und Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Die Werksgruppen vertreten die Interessen der Mitglieder aktiv gegenüber Unternehmensleitungen und deren Personalabteilungen und beeinflussen somit die Arbeitsbedingungen der AT-Angestellten.

Unterstützt durch die Kölner Geschäftsstelle und das Berliner Büro des VAA besetzen die Werksgruppen regelmäßig betriebliche und betriebspolitische Schwerpunkte:

- Globale Matrixstrukturen
- Internationalisierung
- Präsenzkultur am Arbeitsplatz
- Ständige Erreichbarkeit
- Diversity und Inklusion
- Talentmanagement
- Expertenlaufbahn
- Gute Führung
- Compliance
- Weiterbildung
- Beschäftigungsfähigkeit
- Demografischer Wandel
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeit

Das Bindeglied zu den Mandatsträgern in den Betrieben und Unternehmen sowie den Mitgliedern in den Betriebsräten, Sprecherausschüssen und Aufsichtsräten bilden die VAA-Werksgruppen. Die Werksgruppen stellen die Kommunikation innerhalb des Verbandes sicher und bilden die Grundlage für eine erfolgreiche Netzwerk- und Kontaktpflege.

Grundsätze der Betriebsratsarbeit des VAA

Nach § 2 Abs. 1 seiner Satzung bezweckt der Verband als unabhängige Gewerkschaft die Wahrung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen seiner Mitglieder. Im Rahmen der Interessenvertretung der außertariflichen Angestellten gehört hierzu auf Betriebsebene grundsätzlich auch das Engagement von VAA-Mitgliedern in den Betriebsräten der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Dieses Engagement geht mit der Arbeit in den Sprecherausschuss- und Aufsichtsratsgremien einher sowie insbesondere auch der Arbeit der Werksgruppen, die eine Klammerfunktion innehaben.

Die Vertretung nichtleitender AT-Angestellter ist kollektivrechtlich nur über den Betriebsrat möglich. Auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) haben Betriebsräte umfassende Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Betriebsräte besitzen zwingende Mitbestimmungsrechte, unter anderem bei Arbeitszeitregelungen, bei der Einführung und Anwendung von technischen Kontrolleinrichtungen, bei der Einführung und Anwendung von Entgeltsystemen, bei Einstellungen, Versetzungen und Eingruppierungen, bei der Einführung, Verwendung und inhaltlichen Gestaltung von Personalfragebögen und der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze sowie beim Abschluss von Sozialplänen zur Milderung der den Arbeitnehmern entstehenden wirtschaftlichen Nachteile infolge geplanter Betriebsänderungen.

Weiterhin besitzen Betriebsräte eine Vielzahl von Unterrichts- und Beratungsrechten, insbesondere bei Kündigungen, der Personalplanung und Beschäftigungssicherung, bei Betriebsänderungen und im Rahmen eines Interessenausgleichsverfahrens, beim Arbeits- und Umweltschutz, bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung sowie bei der Förderung der Berufsbildung.

Der Betriebsrat ist die zentrale Regelungsstelle, die für einen gerechten Ausgleich der Interessen nicht nur im Verhältnis zu den Unternehmenseigentümern, sondern mindestens genauso im Verhältnis der Arbeitnehmergruppen untereinander zu sorgen hat. In der Regel gehören die VAA-Betriebsräte selbst dem Kreis der AT-Angestellten an und kennen deren Anliegen daher besonders gut. So können die VAA-Betriebsräte auch die Interessen dieser Mitarbeitergruppe in die Arbeit des Gesamtgremiums wirkungsvoll einbringen.

Durch die Präsenz des Verbandes im Betriebsrat arbeiten tarifliche und außertarifliche Angestellte eng zusammen. Im Betriebsrat lösen sie gemeinsam betriebliche Probleme und lernen so die jeweiligen Auffassungen und Interessen besser kennen. Die Mitarbeit von AT-Angestellten in der betrieblichen Mitbestimmung trägt zur Sicherung des sozialen Friedens in den Betrieben und Unternehmen bei. AT-Angestellte können aufgrund ihres besonderen Sachverstandes und ihrer oftmals in Führungspositionen erworbenen Kenntnisse über die Unternehmensstrukturen dazu beitragen, Interessengegensätze zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung durch eine Versachlichung der Argumente auszugleichen.

Der VAA ist die **originäre AT-Interessenvertretung**. VAA-Betriebsräte stehen für:

- Beschäftigungssicherung
- Gerechte Entgeltsysteme
- Transparente Beurteilungs- und Bonussysteme
- Weiterentwicklung von Arbeitszeitmodellen
- Erhalt und Stärkung der betrieblichen Altersversorgung
- Gesundheitsmanagement am Arbeitsplatz
- Ausbau der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere
- Qualifizierungs-, Fort- und Ausbildungsmaßnahmen
- Arbeitnehmerdatenschutz
- Transparenz in der Unternehmenspolitik und vertrauensvolle Kommunikation
- Delegation von Verantwortung



Foto: ArtFamily – Shutterstock

Eine besondere Bedeutung kommt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Entgeltgestaltung der AT-Angestellten zu: Bei ihnen besteht das gleiche Bedürfnis nach Schaffung von gerechten Vergütungs- und Zielvereinbarungssystemen und nach Transparenz wie bei Mitarbeitern, deren Gehälter tarifvertraglich geregelt sind. Arbeitgeber einerseits und Betriebsrat andererseits müssen im außertariflichen Bereich das leisten, was Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in einem Tarifvertrag leisten: Sie müssen Gehaltsgruppen bilden und ihre Wertigkeit zueinander festlegen.

Die VAA-Betriebsräte treffen sich regelmäßig zu Seminaren und Konferenzen. Hier steht neben der Information über aktuelle betriebsverfassungsrechtliche Themen und Entwicklungen insbesondere der Erfahrungsaustausch im Vordergrund. Darüber hinaus bietet der VAA den Betriebsräten jährlich drei bis vier Seminare mit hochkarätigen Referenten zu betriebsverfassungsrechtlichen und individualarbeitsrechtlichen Themenkomplexen an.

Bei den Betriebsratswahlen 2010 und 2014 konnte der VAA die Zahl seiner Betriebsratsmandate deutlich ausbauen. Dies ermöglicht eine verstärkte Vertretung der AT-Interessen. Ziel muss es sein, das Engagement in den Betriebsräten weiter zu verstärken, gegebenenfalls auch durch die verstärkte Inanspruchnahme von Freistellungen.

Der **VAA** – für Sie da

GESCHÄFTSSTELLE IN KÖLN

WERKSGRUPPEN IN UNTERNEHMEN

Persönliche Vorteile

- Juristische Beratung, Fort- und Weiterbildung, Informationsangebote
- Beratungs- und Dienstleistungskooperationen (Steuern, Rente, Karriere, Finanzen, Coaching und vieles mehr) sowie exklusive Angebote für VAA-Mitglieder (Auto, Mode, Freizeit, Kultur, Einrichtung, Reise, Technik und vieles mehr)
- Interessenvertretung in Politik und Gesellschaft

- Netzwerk- und Kontaktpflege
- Betriebliche Interessenvertretung über Mandatsträger in Betriebsräten, Sprecherausschüssen und Aufsichtsräten
- Vertretung und Durchsetzung tariflicher und außertariflicher Interessen
- Beratung bei Entwicklungsplänen, Bewerbungen und Gehaltsverhandlungen
- Politische und rechtliche Interessenvertretung im Unternehmen

Arbeitsrecht für AT-Angestellte



Foto: psdesign1 - fotolia

Abfindung

Eine Abfindung ist eine arbeitgeberseitige Zahlung, die gegenüber dem Arbeitnehmer zur Milderung der Nachteile für den Verlust des Arbeitsplatzes erbracht wird, insbesondere im Fall einer betriebsbedingten Kündigung. Die Zahlung einer Abfindung ist dem Grund und der Höhe nach Verhandlungssache. Nach deutschem Recht besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine Abfindungszahlung.

Etwas Anderes gilt dann, wenn in einem Sozialplan Arbeitgeber und Betriebsrat Abfindungsregelungen vereinbart haben. Darüber hinaus kann das Arbeitsgericht, wenn es eine Kündigung für sozialwidrig hält, ausnahmsweise das Arbeitsverhältnis gegen die Zahlung einer angemessenen Abfindung auflösen. Voraussetzung für ein solches Auflösungsurteil ist die Einschätzung des Gerichts, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer nicht zumutbar ist oder dass Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht erwarten lassen.



**Alexandra Große, 37 Jahre,
Betriebsratsmitglied**

„Durch die Beratung und Vertretung des VAA kann ich auch im Falle eines Falles darauf bauen, dass ich eine wirklich angemessene Abfindung erhalte.“

Abmahnung

Eine Abmahnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise Vertragsverstöße oder Leistungsmängel beanstandet und damit den Hinweis verbindet, im Wie-

derholungsfalle seien Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet. Mit der Abmahnung rügt der Arbeitgeber ein konkretes arbeitnehmerseitiges Fehlverhalten und warnt mit der Kündigungsandrohung vor weiteren Verstößen. Die erforderliche Abmahnung ist grundsätzlich Wirksamkeitsvoraussetzung für eine auf vertragswidriges Verhalten gestützte arbeitgeberseitige Kündigung.

Änderungskündigung

Als zusammengesetztes Rechtsgeschäft beinhaltet eine Änderungskündigung zum einen eine Beendigungskündigung des bislang bestehenden Arbeitsverhältnisses, zum anderen jedoch das damit verbundene Angebot, dieses Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Änderungskündigungen unterliegen gleichfalls ihrer gerichtlichen Überprüfung nach dem Kündigungsschutzgesetz. Dem von einer Änderungskündigung betroffenen Arbeitnehmer ist vorrangig zu empfehlen, das Änderungsangebot binnen drei Wochen nach seinem Zugang unter Vorbehalt anzunehmen und binnen gleicher Frist Änderungskündigungsschutzklage zu erheben. Die Annahme unter dem Vorbehalt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist, schließt das Risiko der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei verlorenem Kündigungsschutzprozess aus.

Aktienoptionen

Mit der Gewährung von Aktienoptionen wird dem Arbeitnehmer gegen Zahlung eines zuvor festgelegten Optionspreises das Recht auf den Bezug von Aktien des Unternehmens nach Ablauf einer Wartefrist und bei Erreichen vorab definierter Erfolgsziele eingeräumt. Der entsprechende Aktienoptionsplan muss mindestens ein rechtliches oder ein wirtschaftliches Erfolgsziel vorsehen. Die Optionen können unmittelbar an die positive Entwicklung des eigenen Aktienkurses gebunden sein, sich an einem Aktienindex orientieren oder auf die Entwicklung des Aktienkurses im Verhältnis zum Branchendurchschnitt als maßgebliche Größe abstellen. Die Ausübung der Optionen und der Erwerb der Aktien sind nur innerhalb eines vorab festgelegten Ausübungszeitraumes möglich. In der Praxis weit verbreitet sind sogenannte virtuelle Aktienoptionsprogramme, bei denen der Inhaber der Optionen keine Aktien, sondern eine Zahlung erhält, deren Höhe sich nach Wertsteigerung einer fiktiven Option nach Maßgabe der Bezugsgrößen richtet.

Altersteilzeit

Das Altersteilzeitgesetz ermöglicht Arbeitnehmern weiterhin einen gleitenden Übergang in den Ruhestand durch die Verringerung ihrer Arbeitszeit bei reduzierten Bezügen. Der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist

im AT-Bereich beiderseits nur auf freiwilliger Basis möglich. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann frühestens nach Vollendung des 55. Lebensjahres des Arbeitnehmers begründet werden und endet mit dem Zeitpunkt, in welchem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente hat.

Die Verringerung der Arbeitszeit um die Hälfte kann im Teilzeitmodell oder im sogenannten Blockmodell erfolgen. Im Rahmen des Teilzeitmodells bleibt die Verteilung der Arbeitszeit den Vertragspartnern überlassen. Es können eine durchgehende Halbtagsbeschäftigung oder ein Wechsel von Arbeits- und Freistellungsphasen im täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Rhythmus erfolgen. Im in der Praxis gebräuchlichen Blockmodell arbeitet der Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum zunächst noch mit seiner ursprünglichen Arbeitszeit und für einen weiteren, gleich langen weiteren Zeitraum überhaupt nicht mehr. Nach dem Altersteilzeitgesetz muss ein im Blockmodell angespartes Wertguthaben gegen den Fall der arbeitgeberseitigen Insolvenz gesichert werden.

Arbeitnehmererfindung

Grundsätzlich schützt das Patentrecht den Erfinder als geistigen Urheber einer technischen Neuerung und weist ihm die Nutzungsrechte zu. Dagegen stehen arbeitsrechtlich alle Arbeitsergebnisse des Arbeitnehmers entschädigungslos dem Arbeitgeber zu. Zur Lösung dieses Konflikts begründet das Arbeitnehmererfindergesetz für den Arbeitgeber ein umfassendes Aneignungs- und Verwertungsrecht an der Erfindung, während der Arbeitnehmererfinder als Ausgleich für seine besondere technische Leistung und zugleich als Anreiz für künftige Kreativität zwingend einen Anspruch auf angemessene Vergütung erwirbt. Dabei dienen form- und fristgebundene Melde- und Mitteilungspflichten der Rechtsklarheit und sollen möglichst zur raschen Zuordnung der Erfindung zum Arbeitgeber oder zum Arbeitnehmer beitragen.

AT-Entgeltsystem

Bei der Einführung, Anwendung und Änderung der Grundsätze des AT-Entgeltsystems besitzt der Betriebsrat ein umfassendes zwingendes Mitbestimmungsrecht. Dieses entfällt nicht deshalb, weil für die AT-Angestellten die Vergütung (Fixgehalt und Bonuspotenzial) notwendigerweise einzelvertraglich vereinbart wird. Die Betriebsparteien bilden Gehaltsgruppen und legen ihre Wertigkeit zueinander fest. Mitbestimmungspflichtig sind die Zahl der Gruppen, die Festlegung des Wertunterschiedes zwischen den Gruppen und die Bestimmung der Bandbreite einer Gehaltsgruppe in Prozentsätzen oder Verhältniszahlen. Das Mitbestimmungsrecht erfasst nicht die individuelle Gehaltshöhe. Auch ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Festlegung des Wertunterschiedes von der letzten Tarif-

gruppe zur ersten AT-Gruppe nicht mitbestimmungspflichtig (mitbestimmungsfreier Dotierungsrahmen).

Ausschlussfristen

Von der regelmäßigen dreijährigen Verjährungsfrist nach § 195 des Bürgerlichen Gesetzbuches können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung von Ausschlussfristen grundsätzlich wirksam abweichen. Ausschluss- oder Verfallfristen sind Bestimmungen, die zum Erlöschen von Ansprüchen führen, wenn diese nicht innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden. Im üblicherweise verwandten Formulararbeitsvertrag sind einstufige Ausschlussfristen unwirksam, wenn sie die Geltendmachung von Ansprüchen in einer kürzeren Frist als von drei Monaten verlangen. Auch können zweistufige Ausschlussklauseln vereinbart werden, die nach einer erfolglosen ersten Geltendmachung zusätzlich innerhalb einer weiteren Frist die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen verlangen.

Befristetes Arbeitsverhältnis

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz unterscheidet Befristungen ohne und mit sachlichem Grund. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren einschließlich einer höchstens dreimaligen Verlängerung zulässig. Allerdings darf ein früheres befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber nicht weniger als drei Jahre zurückliegen. In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages bis zur Dauer von vier Jahren zulässig, wobei diese Ausnahmeregelung nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen gilt.

Darüber hinaus ist die sachgrundlose Befristung zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn dieses befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen ist. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist stets zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, beispielsweise für den Vertretungsfall. Jegliche Befristung des Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung stellt auf freiwilliger Basis ein Rechtsinstitut mit Versorgungs- und Entgeltcharakter dar. Als Grundmodell der betrieblichen Altersversorgung verpflichtet die sogenannte Leistungszusage den Arbeitgeber, im Versorgungsfall bestimmte Alters-,

Invaliditäts- oder Hinterbliebenenleistungen zu erbringen. Bei der modifizierten Form, der beitragsorientierten Leistungszusage, wird die zugesagte Leistung nicht unmittelbar festgelegt, sondern entsprechend einem vereinbarten Beitrag des Arbeitgebers berechnet. Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Leistung von Beiträgen in einen Pensionsfond, eine Pensionskasse oder Direktversicherung. Er sagt zu, im Versorgungsfall das aus den Beiträgen und Erträgen resultierende Kapital, mindestens jedoch die Summe der zugesagten Beiträge zu leisten, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden. Der Arbeitgeber übernimmt hier keine Zinsgarantie.

Die betriebliche Altersversorgung kann auch in Form einer sogenannten Entgeltumwandlung erfolgen, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden. Auf diese Entgeltumwandlung hat der Arbeitnehmer entgegen den übrigen Zusageformen der betrieblichen Altersversorgung einen Rechtsanspruch. Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung können Direktzusage, Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds sowie die Unterstützungskasse sein. Nach den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung ist eine Anwartschaft auf die betriebliche Altersversorgung unverfallbar, wenn die Versorgungszusage mindestens fünf beziehungsweise ab dem 1. Januar 2018 mindestens drei Jahre bestanden hat.

Betriebliche Übung

Die betriebliche Übung entsteht durch die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus der die Arbeitnehmer schließen können, dass ihnen die aufgrund dieser Verhaltensweise gewährten Leistungen oder Vergünstigungen auch künftig auf Dauer gewährt werden sollen. Die betriebliche Übung entsteht allein durch die gleichartige, wiederholte Praktizierung eines bestimmten arbeitgeberseitigen Verhaltens, ohne dass es – im Unterschied zur sogenannten Gesamtzusage – auf seinen Verpflichtungswillen ankommt. Unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht, lässt sich grundsätzlich nicht verallgemeinernd, sondern nur im Einzelfall beurteilen. Allerdings besteht zumindest für jährlich gewährte Sonderzuwendungen der Grundsatz, dass ein individualrechtlicher Anspruch erworben wird, wenn die Leistung in drei aufeinander folgenden Jahren vorbehaltlos und in gleichbleibender Höhe gewährt wird.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnis

Nach den Bestimmungen des Gesetzes über den unlauteren Wettbewerb trifft den Arbeitnehmer eine gesetzliche

Pflicht zur Wahrung der arbeitgeberseitigen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Des Weiteren ist er durch die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden immanenten Schutz- und Rücksichtnahmepflichten gehalten, auf die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und auch ohne ausdrückliche Vereinbarung über Betriebsinterna Stillschweigen zu bewahren. Als Unternehmensgeheimnisse kommen Tatsachen aus dem technischen Bereich, dem Absatzbereich, dem Lieferantenbereich, dem Rechnungswesen sowie dem Personalbereich in Betracht. Die Geheimnisse dürfen nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt und nicht offenkundig sein. Offenkundigkeit ist nicht erst dann gegeben, wenn die Tatsache der Öffentlichkeit bekannt ist, sondern bereits dann, wenn sie ohne größere Schwierigkeiten von jedermann in Erfahrung gebracht werden kann. Auf Grundlage der nachwirkenden arbeitsvertraglichen Treuepflichten ist der Arbeitnehmer auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin zur Verschwiegenheit über die arbeitgeberseitigen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse verpflichtet.

Betriebsübergang

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch kollektive Rechtsnormen geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zu seinen Ungunsten geändert werden. Dies gilt allerdings nicht, wenn die Rechte und Pflichten beim neuen Inhaber durch entsprechende kollektive Rechtsnormen geregelt sind. Diese entfalten dann anstelle der ursprünglichen kollektiven Rechtsnormen Wirksamkeit. Zweck der gesetzlichen Vorschrift zum Betriebsinhaberwechsel ist es, die Überleitung der bestehenden Arbeitsverhältnisse zu sichern sowie eine Regelung für die Fortgeltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu treffen.

Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat einerseits und Arbeitgeber andererseits gemeinsam zu beschließen, schriftlich niederzulegen und zu unterzeichnen. Die Betriebsparteien haben grundsätzlich eine umfassende Kompetenz zur Regelung betrieblicher und betriebsverfassungsrechtlicher Fragen sowie formeller und materieller Arbeitsbedingungen. Zur Sicherung der Tarifautonomie können aber Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein – es sei denn, ein Tarifvertrag lässt den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zu.

Die normativen Regelungen einer Betriebsvereinbarung gelten unmittelbar und zwingend. Sie wirken wie ein Gesetz auf die Arbeitsverhältnisse ein, ohne zum Bestandteil des Arbeitsvertrages zu werden. Ein Verzicht auf Rechte der Arbeitnehmer aus einer Betriebsvereinbarung ist nur mit der ausdrücklichen Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Soweit nichts anderes vereinbart ist, können Betriebsvereinbarungen mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Soweit Betriebsvereinbarungen Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung regeln, beispielsweise in sozialen Angelegenheiten, wirken sie nach, bis sie durch eine andere Abmachung zwischen den Betriebsparteien ersetzt werden.



**Martin Kubessa, 47 Jahre,
Key Account Manager**

„Beim VAA erhalte ich immer sehr schnelle und kompetente Unterstützung in allen Fragen des Arbeitsrechts.“

Dienstwagen

Der Anspruch auf einen Dienstwagen ergibt sich aus einer entsprechenden vertraglichen Abrede zwischen den Arbeitsvertragsparteien. Diese vertragliche Zusage sollte die PKW-Kategorie insbesondere nach Fabrikat, Typ und Ausstattung festschreiben. Soweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung stellt, beinhaltet dies für den Arbeitnehmer einen Sachbezug. Der entsprechende geldwerte Vorteil ist mit einem Prozent des inländischen Listenprei-

ses zu bewerten. Wird das Fahrzeug vom Arbeitnehmer auch für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt, erhöht sich der monatliche Nutzungswert von einem Prozent für jeden Kalendermonat um 0,03 Prozent des Listenpreises für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

Von der Ein-Prozent-Regelung kann abgewichen werden, sofern das Verhältnis der privaten zu den übrigen Fahrten durch ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch nachgewiesen ist. Die Zusage der Privatnutzung des Dienstwagens kann nicht einseitig widerrufen, sondern nur durch Änderungskündigung oder Änderungsvereinbarung beseitigt werden. Soweit die Parteien bei der Gestellung des Dienstwagens formularmäßig einen möglichen Widerruf der Privatnutzung vereinbart haben, müssen die Widerufsgründe im Vertrag selbst angegeben und sachlich gerechtfertigt sein.

Direktionsrecht

Nach dem in § 106 Gewerbeordnung normierten Direktions- oder Weisungsrecht kann der Arbeitgeber die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers nach Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher ausgestalten, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. So ist beispielsweise der Spielraum für die wirksame Ausübung des Direktionsrechts umso kleiner, je konkreter die Arbeitsaufgabe im Arbeitsvertrag umschrieben ist. Enthält der Arbeitsvertrag eine (Konzern-)Versetzungsklausel, ist der Arbeitgeber berechtigt, dem Arbeitnehmer andere zumutbare, gleichwertige Tätigkeiten zu übertragen. Stets muss er bei den Fragen des „Ob“ und des „Wie“ der Ausübung des Versetzungsvorbehalts im Rahmen des billigen Ermessens die jeweiligen wesentlichen Umstände des Einzelfalles abwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigen.

Einigungsstelle

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Sie besteht aus der gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber einerseits und vom Betriebsrat andererseits benannt werden, sowie einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Dabei hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an

der erneuten Beschlussfassung teil. In den Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen den Betriebsparteien ersetzt, beispielsweise in Angelegenheiten der sozialen Mitbestimmung, wird die Einigungsstelle bereits auf Antrag einer Betriebspartei tätig.

Formulararbeitsvertrag

Üblicherweise wird beim Abschluss des Arbeitsvertrages ein vom Arbeitgeber vorformulierter Vertrag verwendet, der eine wirkliche Individualvereinbarung nicht zulässt. Ansonsten müsste der Arbeitgeber die Klauseln des Arbeitsvertrages zur Disposition stellen und dem Arbeitnehmer die reale Möglichkeit einräumen, zur Wahrung eigener Interessen die Inhalte des Arbeitsvertrages zu beeinflussen. Auf Grundlage des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes unterliegen vorformulierte Arbeitsverträge seit dem 1. Januar 2002 dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Für Altverträge gilt dies seit dem 1. Januar 2003. Danach sind im Rahmen einer Inhaltskontrolle Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner (Arbeitnehmer) des Verwenders (Arbeitgeber) entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Überraschende und mehrdeutige Klauseln werden nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages. Zweifel bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen, beispielsweise beim Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt, gehen zulasten des Arbeitgebers.

Gleichbehandlung

Die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer gehört zu den grundlegenden Prinzipien des europäischen und nationalen Arbeitsrechts. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beinhaltet das zentrale Verbot der Diskriminierung von Arbeitnehmern in Beschäftigung und Beruf wegen besonderer persönlicher Merkmale. Es untersagt die Benachteiligung des Arbeitnehmers aus Gründen seiner Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder seiner sexuellen Identität. Darüber hinaus verbietet der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber eine willkürliche, das heißt sachlich unbegründete Durchbrechung allgemeiner oder gruppenbezogener Regelungen zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen.

Die arbeitgeberseitige Gleichbehandlungspflicht erstreckt sich betriebsübergreifend auf das gesamte Unternehmen. Der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz findet bei der Arbeitsvergütung dann keine Anwendung, wenn die Parteien des Arbeitsvertrages diese individuell im Rahmen der Vertragsfreiheit aushandeln. Er

ist bei der Arbeitsvergütung nur einschlägig, wenn der Arbeitgeber tatsächlich für den Betrieb, das Unternehmen oder bestimmte Arbeitnehmergruppen arbeitsvertragliche Einheitsregelungen in Form einer allgemeinen Ordnung wie beispielsweise Gratifikations- oder Ruhegeldordnungen aufstellt und anwendet.

Interessenausgleich

Beim Vorliegen geplanter Betriebsänderungen, die für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft wesentliche Nachteile zur Folge haben können, beispielsweise der Einschränkung, Stilllegung oder Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen sowie dem Zusammenschluss mit anderen Betrieben, haben die Betriebspartner im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zunächst untereinander über einen Interessenausgleich zu verhandeln. Der Interessenausgleich kann im Unterschied zum Sozialplan nicht vom Betriebsrat erzwungen werden und soll klären, ob, wann und in welcher Weise die vorgesehene unternehmerische Maßnahme durchgeführt werden soll.

Kündigungsschutz

Der allgemeine Kündigungsschutz ermöglicht die gerichtliche Überprüfung einer ordentlichen Kündigung auf ihre soziale Rechtfertigung und gewährleistet in bestimmten Grenzen einen Bestandsschutz für das dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes unterfallende Arbeitsverhältnis. Das gekündigte Arbeitsverhältnis muss bei demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger sechs Monate bestanden haben. Der Arbeitgeber muss in der Regel grundsätzlich mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen. Sozial ungerechtfertigt und damit rechtsunwirksam ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe bedingt ist, die in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Ebenso können dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen. Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Gründen gekündigt worden, so ist die Kündigung dennoch sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers seine Dauer der Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter, seine Unterhaltungspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat.

Will sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage gegen die arbeitgeberseitige Kündigung wehren, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Hat er dies getan, kann er sich bis zum Schluss der mündlichen Ver-

handlung in erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf Unwirksamkeitsgründe berufen, die er ursprünglich nicht innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist geltend gemacht hat. Wendet sich der Arbeitnehmer gegen eine außerordentliche fristlose Kündigung oder beruft er sich auf einen

Sonderkündigungsschutz, gelten die Vorschriften über die Wartezeit für den Eintritt des Kündigungsschutzes sowie der Betriebsgröße nicht. Stets gilt aber die Drei-Wochen-Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts nach Zugang der arbeitgeberseitigen schriftlichen Kündigungserklärung.





Foto: Idprod – fotolia

Langzeitkonten

Die Arbeitsvertragsparteien können durch Ansparung beispielsweise von Urlaubstagen, Altersfreizeiten oder Vergütungsbestandteilen Langzeitkonten nutzen, um den Mitarbeitern eine bezahlte Freistellung etwa für ein Sabbatical oder den vorzeitigen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu ermöglichen. Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat fort, wenn während dieser Freistellung Arbeitsentgelt fällig wird, das mit einer vor oder nach diesen Zeiten erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird (Wertguthaben). Das monatlich fällige Arbeitsentgelt darf in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate bezogenen Arbeitsentgelt abweichen. Das Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses ist weiterhin an die Bedingung geknüpft, dass die Freistellung aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt. Im Rahmen dieser Vereinbarung sollen die Vertragsparteien Vorkehrungen treffen, die der Erfüllung des Wertguthabens bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers dienen.

Massenentlassungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der für den jeweils betroffenen Betrieb zuständigen Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er Arbeitnehmer in größerer Zahl innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Diese Verpflichtung gilt:

- bei Entlassungen von fünf Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern,
- bei Entlassungen von zehn Prozent der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber von mehr als 25 Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern,
- bei Entlassungen von mindestens 30 Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern.

Diesen Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst sind. Der Arbeitgeber muss mindestens zwei Wochen vor der Anzeige der Entlassungen bei der Agentur für Arbeit den Betriebsrat schriftlich unterrichten, insbesondere über die Entlassungsgründe sowie die Zahl der beabsichtigten Entlassungen. Des Weiteren ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Betriebsrat Möglichkeiten zu beraten, die geplanten Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern. Arbeitgeberseitige Fehler im Zusammenhang mit der Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit sowie im Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat führen grundsätzlich zur Unwirksamkeit der gegenüber den Arbeitnehmern erklärten Kündigungen.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Parteien des Arbeitsverhältnisses können mit bindender Wirkung ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren. Ein solches verstößt nicht gegen die grundgesetzlich festgeschriebene Berufsfreiheit. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot muss zum einen zeitlich bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren und zum anderen sachlich und räumlich bestimmt sein. In der Regel enthalten nachvertragliche Vertragsabreden tätigkeits- und/oder unternehmensbezogene Konkurrenzverbote. Unverbindlich ist das Wettbewerbsverbot, wenn es nicht dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen beziehungsweise wettbewerbliehen Interesses des Arbeitgebers dient oder unter Berücksichtigung der gewährten Karenzentschädigung durch seine räumliche, zeitliche oder sachliche Ausdehnung eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers darstellt. Dann sind Inhalt und Umfang der Wettbewerbsabrede unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessenlage angemessen zu begrenzen. Ein Wettbewerbsverbot, das keinerlei Entschädigungszusage enthält, ist nichtig.

Nach den Bestimmungen des Handelsgesetzbuches beläuft sich die gesetzliche Karenzentschädigung unter Anrechnung anderweitigen Erwerbs in bestimmten Grenzen für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes mindestens auf die Hälfte der vom Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie beläuft sich die tarifvertragliche Karenzentschädigung dagegen auf die vertragsgemäßen Bezüge in voller Höhe. Erzielt der Arbeitnehmer während der Sperrzeit anderweitigen Verdienst, vermindert sich die tarifvertragliche Entschädigung in jedem Fall auf ein Drittel. Die Vereinbarung einer zu geringen Karenzentschädigung eröffnet dem Arbeitnehmer die Wahlmöglichkeit, frei zu entscheiden, ob das Wettbewerbsverbot gelten soll oder nicht. Der Arbeitgeber ist vor Beendigung des Arbeitsverhält-

nisses berechtigt, durch eine schriftliche Erklärung auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zu verzichten. Dann entfällt das Wettbewerbsverbot mit sofortiger Wirkung und der Arbeitnehmer kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar konkurrierend tätig werden. Dagegen wird der Arbeitgeber erst mit Ablauf eines Jahres ab Zugang der Verzichtserklärung beim Arbeitnehmer von seiner Verpflichtung zur Zahlung der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Karenzentschädigung frei.

S Sozialplan

Der Sozialplan ist die Einigung zwischen Unternehmen und Betriebsrat über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen. Der Sozialplan ist grundsätzlich erzwingbar, notfalls über eine Einigungsstelle, es sei denn, die geplante Betriebsänderung besteht ausschließlich in der Entlassung von Arbeitnehmern und bestimmte im Betriebsverfassungsgesetz normierte Schwellenwerte werden nicht überschritten. Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung und kann trotz etwaiger Tarifüblichkeit derartiger Regelungen wie beispielsweise der Aufstellung von Rationalisierungsschutzabkommen abgeschlossen werden. Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen haben die Betriebsparteien tatsächliche Beurteilungs- und normative Gestaltungsspielräume bei der Aufstellung von Sozialplänen. Dabei sind auch pauschalierende und typisierende Regelungen zulässig. Die Betriebsparteien können im Sozialplan beispielsweise Regelungen über den Kreis der Berechtigten, Modalitäten der finanziellen Leistungen sowie Stichtagsregelungen festschreiben. Der Sozialplan ist schriftlich niederzulegen und vom Unternehmen sowie vom Betriebsratsvorsitzenden zu unterschreiben.

T Tarifvertrag

Aus der Tarifautonomie folgt das verfassungsrechtlich durch die Koalitionsfreiheit garantierte Recht, Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen. Die Tarifautonomie bezweckt, dass die Ordnung des Arbeitslebens vorrangig selbstständig durch die Tarifvertragsparteien erfolgt. Der Tarifvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen Gewerkschaften einerseits und Vereinigungen von Arbeitgebern oder einzelnen Arbeitgebern andererseits zur Regelung von arbeitsrechtlichen Rechten und Pflichten der Tarifvertragsparteien untereinander und zur Festsetzung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen und gemeinsame Einrichtungen der Vertragsparteien.

Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragspar-

teien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Ein Abweichen von den tariflichen Normen ist nur zugunsten des Arbeitnehmers oder dann möglich, wenn eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag selbst dies ausdrücklich gestattet. Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet (Nachbindung). Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (Nachwirkung). Im Zeitraum der Nachbindung gelten die tarifvertraglichen Rechte unmittelbar und zwingend weiter und können nicht durch einzelvertragliche Abmachung wirksam abbedungen werden. Dagegen entfalten im Zeitraum der Nachwirkung einzelvertragliche Abmachungen der Parteien des Arbeitsverhältnisses Wirksamkeit.



**Dr. Frank Karetta, 50 Jahre,
Referent Verfahrenstechnik**

„Beim VAA bekomme ich jederzeit professionelle juristische Beratung zu allen Fragen rund um meinen AT-Vertrag.“

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollbeschäftigten Arbeitnehmers. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit grundsätzlich nicht schlechter behandelt werden als ein

Zeugnisse

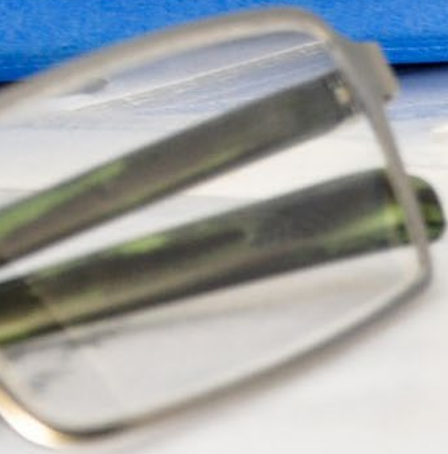


Foto: Imilian - Fotolia

vergleichbarer vollbeschäftigter Arbeitnehmer. Nach den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern auch in leitenden Positionen Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Beschäftigt der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer und hat das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden, kann ein Arbeitnehmer verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen, wobei er die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben soll. Das Verlangen muss sich grundsätzlich auf einen unbefristeten Zeitraum beziehen.

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer seine Wünsche mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Soweit dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen, hat der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen. Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich die Arbeitsvertragsparteien nicht über die Verringerung und die künftige Verteilung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber das Verlangen des Arbeitnehmers nicht spätestens einen Monat vor dessen gewünschter Umsetzung schriftlich abgelehnt, verringern sich Arbeitszeit und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt dann nicht, wenn dem Wunsch des Arbeitnehmers dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Wirtschaftsausschuss

In Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens einem Mitglied des Betriebsrats. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden vom Betriebsrat und, soweit vorhanden, vom Gesamtbetriebsrat bestimmt. Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss unaufgefordert rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Zu den wirt-

schaftlichen Angelegenheiten zählen insbesondere die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens, die Produktions- und Absatzlage, das Produktions- und Investitionsprogramm, Rationalisierungsvorhaben, die Einschränkung, Stilllegung oder Verlegung von Betrieben und Betriebsteilen, der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben sowie die Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist. Der Wirtschaftsausschuss soll monatlich einmal zusammentreten. An seinen Sitzungen hat der Unternehmer teilzunehmen. In Unternehmen mit in der Regel mehr als 1.000 ständig beschäftigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer diese nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuss und dem Betriebsrat mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr schriftlich über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten.

Zeugnis

Nach den Bestimmungen von § 109 Gewerbeordnung hat der Arbeitnehmer bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis, das sich auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstreckt. Das Zeugnis muss vom Wohlwollen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer getragen werden und darf diesem in seinem beruflichen Fortkommen nicht hinderlich sein. Zumindest im Fall eines berechtigten Interesses hat der Arbeitnehmer aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflichten auch einen Anspruch auf ein entsprechendes Zwischenzeugnis. Ein berechtigtes Interesse liegt beispielsweise bei einer Versetzung oder dem Wechsel des Vorgesetzten vor.

Zielvereinbarung

Zielvereinbarungen sind Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über betriebliche oder unternehmenseigene Ziele, die in einer bestimmten Zeitperiode erreicht werden sollen, meist innerhalb eines Jahres. Bei entgeltbezogenen Zielvereinbarungen wird für das Erreichen der Ziele ein Bonus vereinbart, der nach dem Grad der Zielerreichung gestaffelt sein kann. Elemente der Zielvereinbarung sind ein Rahmenvertrag zur Zielvereinbarung selbst, die Zielfestlegung sowie die Feststellung des Zielerreichungsgrades. Ist der Zielerreichungsbonus verdient, kann er nicht über eine Freiwilligkeits- oder Widderrufsklausel sowie eine Stichtagsregelung wirksam infrage gestellt werden.

Mitglied im VAA – Ihre Vorteile

Als Berufsverband und Gewerkschaft sind wir immer genau dort, wo Sie uns brauchen. Ob Sie nun Leistungen aus der VAA-Geschäftsstelle abrufen oder sich von der VAA-Werksgruppe in Ihrem Unternehmen den Rücken stärken lassen: Wir sorgen dafür, dass Sie zu keinem Zeitpunkt und mit keiner Herausforderung allein dastehen müssen. Von unserer Interessenvertretung profitieren unsere Mitglieder gleich mehrfach:

Persönliche Vorteile

- Schnelle Rechtsauskünfte, direkte Rechtsberatung und Rechtsschutz
- Auskünfte zu allen Fragen des Berufslebens, zum Beispiel Gehalts-Check
- Firmenübergreifende Kontakte
- Zugang zum VAA-Bewerbungsnetzwerk
- Attraktive Kooperationen
- Steuer- und Vermögensberatung zu vergünstigten Konditionen

Kollektive Vorteile

- Interessenvertretung in Unternehmen, Politik und Gesellschaft
- Einkommensvorteil durch Tarifverträge
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter
- Mandatsträger in Betriebsrat und Sprecherausschuss nehmen Einfluss bei Verhandlungen und Abschluss betrieblicher Regelungen

Wir sichern damit nicht nur Ihre persönlichen Interessen, sondern tragen aktiv zu einem angenehmen und zugleich produktiven Betriebsklima in den Unternehmen bei. Mit einem exzellenten Preis-Leistungs-Verhältnis bei vollständiger steuerlicher Absetzbarkeit der Mitgliedsbeiträge sind wir der ideale Partner für die Entwicklung und Pflege Ihrer beruflichen Karriere.

Wer kann Mitglied werden?

- außertarifliche und leitende Angestellte
- hochqualifizierte Fachkräfte
- Berufsanfänger mit einem akademischen Abschluss
- Studenten und Doktoranden aller Fachrichtungen

www.vaa.de

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Verband angestellter Akademiker und leitender
Angestellter der chemischen Industrie e. V.
Mohrenstraße 11 – 17
50670 Köln

Konzeption

Manfred Franke

Redaktion

Timur Slapke

Gestaltung & Layout

Elena Zolototrubova



Führungskräfte
Chemie

**VAA Verband angestellter Akademiker und
leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V.**

VAA Geschäftsstelle Köln

Mohrenstraße 11 – 17 · 50670 Köln

Telefon +49 221 160010

Telefax +49 221 160016

E-Mail info@vaa.de

VAA Büro Berlin

Kaiserdamm 31 · 14057 Berlin

Telefon +49 30 3069840

Telefax +49 30 30698420

E-Mail info.berlin@vaa.de