03 - ONLINE

HR RoundTable AKTUELL

Entlasten, Stärken, Motivieren

Employee Assistance Program
Seite 5

Betriebliches Eingliederungs-management ist Pflicht

Möglichkeiten und Risiken in der Praxis
Seite 6

Flexibilität und passgenaue Vermittlung

Randstad als Partner in der Region Düsseldorf
Seite 8

Beschäftigungs-datenschutz - eine gesetzgeberische Dauerbaustelle?

Nutzung von Daten aus sozialen Netzwerken
Seite 9

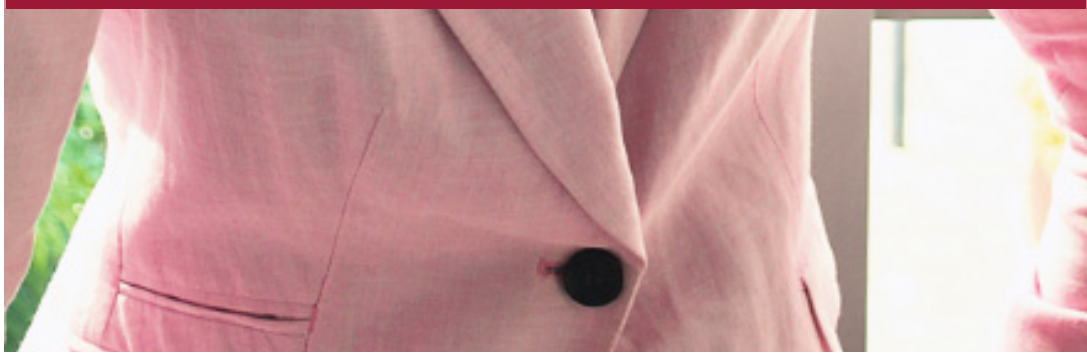
Keine Rechtssicherheit für Personaler

Valerie Holsboer (geb. Naumann),
Hauptgeschäftsführerin des Bundesverbandes der Systemgastronomie (BdS)

HR-RoundTable
Veranstaltungstermine

HR-RoundTable auf der PersonalMesse 2010 mit eigener Vortragsreihe

Personaler und Dienstleister bringen Aktuelle Themen - wir bieten Freikarten und einen guten Platz zum Netzwerken.



akquinet BdS BREMER LANDESBANK charismanufaktur DATAKONTEXT EPI-USE Informationssysteme HRM HR machbar HDI GERLING Meinecke & Rosengarten Net Expat OTTO randstad RSB Simmons & Simmons tesa WTS Z·PM

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

auch wenn es bis zum Jahresende noch etwas dauert, war es für den HR-RoundTable bereits jetzt ein sehr ereignis- und erfolgreiches Jahr.

Im Februar ging Düsseldorf als neuer Standort an den Start, wo wir von Randstad, Simmons & Simmons sowie World Tax Service unterstützt werden. Gleich bei der ersten Veranstaltung hatten wir knapp 30 Teilnehmer.

Auch die Teilnehmerzahlen in Köln und Stuttgart zeigen nach oben, hier gilt unser Dank HR-machbar und Z-PM für die Unterstützung.

Im Frühjahr war der HR-RoundTable dann auf der Messe PESRSONAL 2010 an beiden Messetagen mit einer eigenen Veranstaltungsreihe und 18 spannenden Vorträgen vertreten.

Die Themenvielfalt reichte dabei vom demografischen Wandel, Personalentwicklung im Mittelstand und Berliner Balanced Scorecard bis zum Arbeitsrecht und Virenschutz bei SAP.

Auch die von HRM.de Air durchgeführten Messerundflüge, die den Besuchern einen ersten Überblick über die mehr als 270 Aussteller der Messe verschafften, machten regelmäßig einen Zwischenstopp beim HR-RoundTable.

Zeitgleich zur Messe gab es erstmals einen 32seitigen Sonderdruck der HR-RoundTable-News, die Beilage in mehreren Fachzeitschriften des Datakontext-Verlages war.

Sehr großes Interesse fand auch der HR-Guide, bei dem Dienstleister, Juristen und Wissenschaftler praxisnahe Vorträge aus ihrer Sicht halten.

Auch für den Rest des Jahres stehen uns noch spannende Aufgaben bevor. Es wird erneut einen Sonderdruck der HR-RoundTable-News beim Datakontext-Verlag geben, der HR-RoundTable hat auf der Zukunft Personal eine dreitägige Veranstaltungsreihe und der nächste HR-RoundTable in München findet zusammen mit dem BdS-Ausbildertreffen statt.

Dafür, dass am 02. September bereits der 100. HR-RoundTable stattfinden wird, möchten wir uns ganz herzlich bei allen Referenten, Autoren, Teilnehmern und Partnern bedanken.

Daher freut es uns sehr, dass akquinet, Bremer Landesbank, charisManufaktur, HDI-Gerling-Pensionsmanagement und RSB Deutschland ihr Engagement beim HR-RoundTable verstärkt haben und wir weitere Partner für den HR-RoundTable gewinnen konnten:

EPI-USE (München), FPS Rechtsanwälte und Notare (Berlin und Hamburg), Meinecke & Rosengarten (Hamburg), NET EXPAT (München), OTTO und tesa (Hamburg)

Ihr Thomas Buck

Keine Rechtssicherheit für Personaler!

So wie in dem alten Werbespot für Überraschungseier „Das sind ja gleich drei Wünsche auf einmal – das geht nun wirklich nicht" muss sich der Arbeitgeber in folgendem Fall gefühlt haben. Der Spot ging weiter mit „Doch, mit Kinderüberraschung". Unser Fall geht weiter mit „Doch, mit AGG!"

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat seit seinem Inkrafttreten zu erheblicher Rechtsunsicherheit, insbesondere bei Personalverantwortlichen, geführt. Das Bewerbungsverfahren ist hierbei der klageanfälligste Bereich, da der abgelehnte Bewerber mit einer Frustrationssituation konfrontiert wird. Außerdem hat er im Gegensatz zu Arbeitnehmern in bestehenden Arbeitsverhältnissen kein Interesse an einem vertrauensvollen Miteinander mit dem Arbeitgeber – dieser hat ihn ja gerade nicht eingestellt und in den Betrieb aufgenommen.

In dem Fall, den das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 20. Mai 2010 behandelte, hatte eine abgelehnte Bewerberin dem Arbeitgeber eine gleich dreifache Diskriminierung vorgeworfen: Geschlecht, Alter und Herkunft.

Die 1961 in Russland geborene Klägerin hatte sich im Jahre 2006 auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle eines/einer Softwareentwicklers/in beworben. Sie wurde abgelehnt. Die Beklagte teilte ihr nicht mit, ob sie einen anderen Bewerber eingestellt hatte und gegebenenfalls, welche Kriterien für diese Entscheidung maßgeblich waren.

Die Klägerin ist jedoch der Überzeugung, sie habe die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle erfüllt und sei lediglich wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer Herkunft nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Dies sei eine Diskriminierung nach dem AGG und sie fordert nun Entschädigung in Geld. Alle Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen, das BAG hat den Sachverhalt jedoch dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) zur Klärung vorgelegt. Konkret soll der EuGH die Frage beantworten:

Gebietet es das Gemeinschaftsrecht, einem Bewerber, der darlegt, dass er die Voraussetzungen für eine von einem Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle erfüllt, dessen Bewerbung jedoch nicht berücksichtigt wurde, gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Auskunft einzuräumen, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und wenn ja, aufgrund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist?

Würde der EuGH einen solchen Auskunftsanspruch bejahen, hätte dies erhebliche Auswirkungen auf die Personalarbeit. Betrachten wir den Sachverhalt des vorliegenden Falles: Die Klägerin hatte in ihrer Bewerbung lediglich auf ihr Geschlecht, ihr Alter und ihre Herkunft hingewiesen. Ein Indiz für irgendeine Benachteiligung liegt nicht vor und wurde auch von der Bewerberin nicht vorgetragen.

Alleine aus dem Umstand, dass sie sich für die Stelle als geeignet ansieht, der Arbeitgeber ihr Alter, Geschlecht und ihre Herkunft kannte und sie nicht genommen wurde, leitet diese einen Diskriminierungsvorwurf ab. Gibt der EuGH dem Auskunftsanspruch statt, so müsste künftig jeder Arbeitgeber erheblichen Erklärungs- und Begründungsaufwand bei Ablehnungen betreiben.

Unternehmen müssten hunderte oder tausende individualisierte Auskünfte pro Jahr erteilen – man stelle sich diesen Aufwand für die Personalabteilungen vor!

Nach derzeitigem, nationalem Recht, dem AGG, gibt es einen solchen Auskunftsanspruch nicht. Hoffen wir, dass der EuGH diesen nicht über das Gemeinschaftsrecht einführt. Bis zu einer Entscheidung durch den EuGH ist Personalverantwortlichen zu raten, vorsorglich für jede Einstellung einige Argumente bereit zu halten.

VALERIE HOLSBOER GEB. NAUMANN

Hauptgeschäftsführerin

Bundesverband der Systemgastronomie e.V.

eMail: info@bundesverband-systemgastronomiede.de

Tel.: 089 / 3 06 58 79 - 0

BdS
Bundesverband der Systemgastronomie e.V.

Neues DBA mit den Vereinigten Arabischen Emiraten

Besteuerung des Arbeitslohns für Tätigkeiten in VAE

Rückwirkende Anwendung zum 1. Januar 2009 - Anwendbarkeit der Regelungen des Auslandstätigkeitserlasses - Besteuerung des Arbeitslohns für Tätigkeiten in VAE

Nachdem das aus dem Jahr 1995 (9.4.1995) stammende Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit den Vereinigten Arabischen Emiraten (VAE), nach zwischenzeitlicher Verlängerung, bis zum 31.12.2008 letztmalig anwendbar war, und zwischenzeitlich ein abkommensloser Zustand mit den VAE bestand, wurde nunmehr der Wortlaut der unterzeichneten Endfassung des neuen Abkommens bekannt gegeben.

Ansässigkeit

- Wie auch bereits im alten Abkommen knüpft der Begriff der Ansässigkeit im Sinne des DBA`s im neuen Abkommen in Deutschland an die unbeschränkte Steuerpflicht an.

- Eine Ansässigkeit in den VAE ist für eine natürliche Person nur dann möglich, wenn diese Person ihren Wohnsitz in den VAE hat und zudem Staatsangehöriger der VAE ist.

- Somit wird ein in Deutschland wohnhafter Arbeitnehmer nach dem DBA regelmäßig (mangels VAE Staatsangehörigkeit) als ansässig in Deutschland betrachtet werden.

- Auf einen Arbeitnehmer, der weder einen deutschen Wohnsitz, noch die VAE Staatsangehörigkeit besitzt ist auch das neue DBA nicht anwendbar.

Besteuerungsrecht für Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit

Die Zuteilung des Besteuerungsrechts für die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, geregelt im Artikel 14, folgt den Regelungen des Artikels 15 des OECD Musterabkommens. D.h., im Grundsatz obliegt dem Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers das Besteuerungsrecht für die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit. Bei Tätigkeitsausübungen im anderen Land (Tätigkeitsstaat) und bei Vorlage der Bedingungen der sog.„183 Tage Regel“ (Aufenthalt > 183 Tage innerhalb eines zwischen den Jahren verschiebbaren 12 Monatszeitraums im Tätigkeitsstaat oder Zahlung der Vergütungen von/für einen Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat oder Vergütungen werden von einer Betriebsstätte im Tätigkeitsstaat getragen) können die für diese Tätigkeit bezogenen Vergütungen im jeweiligen Tätigkeitsstaat besteuert werden.

Vermeidung der Doppelbesteuerung

Wie bereits im BMF Schreiben vom 22.1.2009 (BStBl. I 2009, 355, 356) angedeutet berücksichtigt das neue Abkommen nunmehr in Artikel 22 für in Deutschland ansässige Personen nicht mehr die sog. Freistellungsmethode. Vielmehr soll in den Fällen, in denen der Arbeitslohn nach Artikel 14 in den VAE besteuert werden kann, die in VAE erhobene Steuer auf die deutsche Einkommensteuer angerechnet werden. Das bedeutet, dass der in Deutschland ansässige Arbeitnehmer nunmehr eine Steuerbelastung in Höhe seiner deutschen Steuer erfährt.

Inkrafttreten / Ratifizierung

Das Abkommen tritt am Tag des Austausches der Ratifikationsurkunden in Kraft und ist

- bei den im Abzugswege erhobenen Steuern (Bsp.: Lohnsteuer) auf die Beträge, die nach dem 1.1.2009 gezahlt werden

- bei den übrigen Steuern (Bsp.: Einkommensteuer) auf die Steuern, die für die am oder nach dem 1.1.2009 beginnenden Veranlagungszeiträume erhoben werden anzuwenden.

Die rückwirkende Anwendung für Gehaltszahlungen ab dem 1.1.2009 sollte eigentlich bei den betroffenen Arbeitgebern nicht zu Problemen führen. Denn entweder wurden die Vergütungen der Arbeitnehmer, mangels gültigem DBA nicht freigestellt, oder die Mitarbeiter wurden mangels deutsche Wohnsitz im Inland als beschränkt Steuerpflichtige nur mit den Einkünften lohnsteuerlich erfasst, die auf Tätigkeiten entfielen die im Inland ausgeübt oder verwertet wurden.

Weitere Gültigkeit des Auslandstätigkeiterlasses (ATE)

Besondere Aufmerksamkeit ist in den Fällen geboten, in denen die Vergütungen der Mitarbeiter auf Grund des Auslandstätigkeitserlasses freigestellt wurden, da der Auslandstätigkeiterlasses (ATE) grundsätzlich nur in den Fällen anzuwenden ist, in denen kein gültiges DBA besteht.

Auf Grund des abkommenslosen Zustands waren nach dem 31.12.2008 die Regelungen des ATE´s für die Mitarbeiter anwendbar, die die Bedingungen des ATE´s erfüllten. Mit Inkrafttreten des neuen DBA´s ist der ATE für Tätigkeiten in VAE nicht mehr anwendbar. Für die Zeit bis zum Inkrafttreten des neuen DBA´s bleibt der ATE aber weiterhin anwendbar. Dies gilt auch trotz der zum 1.1.2009 rückwirkenden Anwendung des neuen DBA´s in den Fällen, in denen die Anwendung des ATE´s für den Steuerpflichtigen günstiger ist als die Anwendung des neuen DBA´s (was bei den betroffenen Arbeitnehmern auf Grund der aus der DBA Anwendung resultierenden deutschen Besteuerung s.o. regelmäßig der Fall sein sollte). Maßgebend hierfür ist die im ATE enthaltene Regelung, nach der es bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens eines für die Zeit vor seinem Inkrafttreten anzuwendenden Abkommen bei der Anwendbarkeit des ATE´s verbleibt, soweit diese Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist (vgl. Schreiben betr. steuerliche Behandlung von Arbeitnehmereinkünften bei Auslandstätigkeit, BMF IV B 6 - S 2293 - 50/83, V. Nr. 2, 2ter Halbsatz).

DIRK KEPPLER

Direktor

WTS AG Steuerberatungsgesellschaft

eMail: Dirk.Keppler@wts.de

Tel.: 0211 / 200 50 615

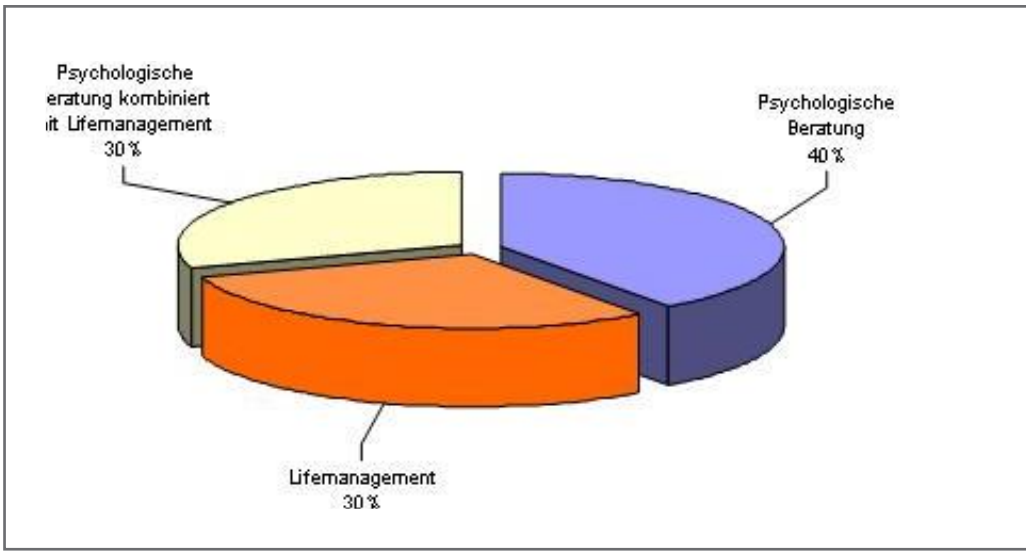
WTS AKTIENGESELLSCHAFT Steuerberatungsgesellschaft

Entlasten, Stärken, Motivieren

Ein Employee Assistance Program (EAP) bietet professionelle Unterstützung rund um die Uhr

Betriebswirtschaftlich denken und handeln, dabei das Personal nicht aus dem Blick verlieren, sondern es stärken, damit es mit den wachsenden Anforderungen umgehen kann - Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen im Bereich Personalmanagement. Waren es vor 20 Jahren noch hauptsächlich physische Belastungen, die Unternehmen vor ständige Herausforderungen in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen stellten, so zeichnet sich in den letzten 10 Jahren eine rapide Zunahme psychischer Belastungen und Erkrankungen ab. Kein Wunder - die heutige Arbeitswelt ist gekennzeichnet durch die rasante Beschleunigung der Arbeitsabläufe aufgrund neuer Technologien und Informations- sowie Kommunikationsmöglichkeiten.

Durchschnittliche prozentuale Verteilung der Anliegen der EAP Nutzer



Unternehmen müssen sich wie nie zuvor, getrieben durch die Öffnung der Märkte, fortwährend im starken internationalen Wettbewerb behaupten.

Da stellt sich die Frage: Welche Möglichkeiten bietet das betriebliche Gesundheitsmanagement, um auf die Veränderungen zu reagieren und sinnvolle Entlastung zu schaffen?

In den letzten Jahren werden in diesem Zusammenhang immer mehr deutsche Unternehmen auf eine Personaldienstleistung aufmerksam, welche in den USA und Großbritannien bereits seit Jahrzehnten etabliert ist – das sogenannte EAP (Employee Assistance Program). Dahinter verbirgt sich eine komplexe Dienstleistung.

Seine Stärke ist es, Mitarbeitern rund um die Uhr und an allen Tagen des Jahres eine anonyme und professionelle Unterstützung anzubieten. Das Herzstück dieses Beratungsdienstes ist eine Telefonhotline. Doch diese ist nicht mit einem herkömmlichen Callcenter vergleichbar.

Der Unterschied liegt in der professionellen Ausbildung der „Counsellor" und der Qualität der Prozessbegleitung. Jeder Anruf erreicht ein interdisziplinäres Team aus Sozialpädagogen, Coaches, Psychologen und Psychotherapeuten, zum Teil mit speziellen medizinischen oder pädagogisch-psychologischen Zusatzausbildungen. Unterstützt werden sie durch ein Backoffice - Team von Ärzten, Schuldnerberatern, Sucht-, Rechts- und Finanzexperten und weiteren professionellen Spezialisten.

Je nach Anliegen des Anrufers werden verschiedene Unterstützungsangebote gemacht. Handelt es sich um Themen wie Mobbing, Kommunikationsprobleme mit Kollegen oder Vorgesetzen, partnerschaftliche Probleme, Erziehungsfragen, Suchtfragen, Ungleichgewichte in der Work-Life-Balance oder Führungsfragen wird lösungsorientiert mit dem Anrufer gearbeitet. Zeigt sich im Rahmen dieser Beratung, die ein oder mehrere Telefonate umfassen kann, dass der Anrufer eine weiterreichende Unterstützung vor Ort braucht, so wird ein entsprechender Kontakt zu einem Berater am Wohnort des Anrufers hergestellt.

Ein guter EAP-Anbieter arbeitet bundesweit mit einem Netzwerk von ausgebildeten Beratern und Therapeuten und kann schnell einen entsprechenden Kontakt vermitteln. Aber auch auf betriebsinterne Strukturen wird bei den Beratungen verwiesen.

Existiert ein Betriebsrat, ein Betriebspsychologe oder Suchtbeauftragter, so wird in den Beratungen nachgefragt, in wie fern diese internen Unterstützungsangebote aktiv genutzt bzw. dem Anrufer zumindest geläufig sind.

Der Berater versteht sich in alle Richtungen hin als neutraler Vermittler und agiert so als externe Ergänzung und Unterstützung. In seiner Rolle als externer Berater weist er für viele Mitarbeitende allerdings klare Vorteile auf. Die Anonymität ist gewahrt und die Sprechzeiten sind frei wählbar.

Neben der psychologischen Unterstützung und lösungsorientierten Beratung gibt es einen zweiten großen Bereich des Dienstleistungsangebotes. Im Rahmen des so genannten Lifemanagements werden organisatorische und informative Fragen des Anrufenden bearbeitet. Welchen Anspruch auf Rente habe ich? Gibt es eine auf ADS spezialisierte Kindertagesstätte in meiner Region? Welche Aufnahmebedingungen hat ein Hospiz? Aber auch die Zusammenstellung von Betreuungsangeboten für pflegebedürftige Familienmitglieder ist im Rahmen des Familienservices abrufbar. Die Bandbreite der Themen ist groß und grundsätzlich gilt, dass zunächst jedes Anliegen angenommen

Entlasten, Stärken, Motivieren - *Ein Employee Assistance Program (EAP) bietet - professionelle Unterstützung rund um die Uhr*
Fortsetzung

wird. Dabei wird nicht unterschieden, ob es ein privates oder berufliches ist, denn bekanntlich sind es gerade auch die privaten Sorgen, die die Leistungsfähigkeit der Arbeitenden senken.

Der Bereich des Lifemanagements bietet vor allem eine zeitliche und damit auch psychische Entlastung. Recherchen oder auch lästige Telefonate mit Krankenkassen oder Behörden werden an den EAP-Anbieter delegiert und der Arbeitnehmer hat den Kopf frei, um seine Ressourcen dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen oder Freizeit auch als freie Zeit zu nutzen.

Wie ein EAP arbeitet und funktioniert, welche Bausteine ein EAP hat und vor allem welcher betriebswirtschaftliche Nutzen mit einem EAP verbunden ist, darum soll es im Vortrag des HR-Guides auf dem Round Table in Köln (30. August) und Berlin (30. September) gehen. Manuela Görcke, Geschäftsführerin des renommierten EAP-Anbieters OTHEB, spricht von ihrer langjährigen Erfahrung mit dem EAP und gibt Interessenten wichtige Hinweise zur Ausgestaltung und Einführung eines solchen Programms.

BEATE GÖRCKE
Head of Marketing & Finance
OTHEB GmbH
eMail: bgoercke@otheb.de
Tel.: 0431 / 99075 - 0

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist Pflicht!

Der Personalexperte und Unternehmensberater Wolfgang Zechmeister erklärt, wie Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis funktioniert.

WOLFGANG ZECHMEISTER
Geschäftsführer
Zechmeister-PersonalManagement
eMail: info@z-pm.de - Tel: 07265 / 915 228

Was viele Unternehmer (m/w) und Personaler noch immer nicht realisiert haben: Seit dem 1.5.2004 ist lt. § 84 Abs. 2 SGB IX ein korrekt durchzuführendes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) die Pflicht jedes Arbeitgebers, wenn ein Mitarbeiter (m/w) mehr als 6 Wochen im Jahr am Stück oder in Abschnitten wegen Krankheit ausfällt und zwar unabhängig von Unternehmensgröße, Beschäftigungszahl oder Branche.

Auch wenn diese Aufgabe im Schwerbehindertenrecht angesiedelt ist, trifft sie auf alle Mitarbeiter zu. Ganz konkret bedeutet BEM: Gemeinsam mit dem Mitarbeiter, dem Betriebsrat, dem Betriebsarzt (ggf. der Schwerbehindertenvertretung) und dem Integrationsamt oder fachdienst zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann. Ziel ist es, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Das BEM setzt allerdings die Zustimmung und Beteiligung des Betroffenen voraus, da dessen Intimsphäre davon in hohem Maße betroffen ist. Er muss daher vom Arbeitgeber über die Ziele des BEM sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten informiert werden.

Bundesarbeitsgericht sorgte für Klarheit

Eine krankheitsbedingte Kündigung, nach dem Ultima-Ratio-Prinzip hat nur dann eine reelle Chance beim Arbeitsgericht, wenn nach einer wochenlangen Erkrankung eines Mitarbeiters ein BEM durchgeführt und nachgewiesen wird. Es war lange umstritten, ob sich die Verpflichtung des Arbeitgebers zum BEM auf alle Mitarbeiter bezieht oder – aufgrund der Einordnung im Schwerbehindertenrecht des SGB IX – nur auf schwerbehinderte Mitarbeiter. Nicht genau geklärt war ebenfalls, welche Folgen ein unterlassenes BEM hat. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sorgte mit einem Urteil für Klarheit. Nach wie vor ist jedoch offen, wann das BEM beendet ist bzw. was seitens des Arbeitgebers insgesamt zu tun ist, womit die möglichen Maßnahmen allerdings weitgehend in dessen Hand liegen.

Grundsätzlich sind sowohl individuelle als auch kollektive Maßnahmen in Betracht zu ziehen: Mitarbeitergespräche über Ursachen und Maßnahmen. die eine weitere Erkrankung bzw. einen weiteren Arbeitsausfall verhindern sollen, Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalysen, bis hin zur ärztlichen Untersuchung. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob Veränderungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitszeit und der Art der Beschäftigung sowie eine stufenweise Wiedereingliederung möglich sind (§ 28 SGB IX).

Beispiele aus der Praxis:

In einem konkreten Fall hatte der Arbeitgeber gegenüber einem nicht schwerbehinderten Mitarbeiter die krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen, ohne vorher ein BEM durch-

zuführen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen befand die Kündigung für nicht wirksam, da der Arbeitgeber keine betrieblichen Eingliederungsmaßnahmen ergriffen hatte. Dieser hätte exakt darlegen müssen, dass die vorhandenen Arbeitsplätze aufgrund ihres Anforderungsprofils und weiterer Gestaltungsmöglichkeiten für den betreffenden Mitarbeiter nicht geeignet gewesen wären. Außerdem hätte geprüft werden müssen, ob der Mitarbeiter alternativ als Teilzeitkraft hätte eingesetzt werden können. In der Begründung argumentiert das LAG: mit Hilfe des BEM sollen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, die Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters zu überwinden und durch Leistungen und Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Der Arbeitsplatz soll erhalten werden.

In einem weiteren Urteilsfall ging es um einen Maschinenbediener, der weder schwerbehindert noch gleichgestellt war. Nachdem er über 2 Jahre lang arbeitsunfähig war, kündigte ihm der Arbeitgeber

fristgemäß, ebenfalls ohne ein BEM versucht zu haben. Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung mit der Begründung, dass er bei entsprechender Ausstattung seines Arbeitsplatzes bzw. durch Umgestaltung anderer Arbeitsplätze weiterhin als Maschinenbediener hätte arbeiten können. Auf Grund des BEM sei der Arbeitgeber hierzu verpflichtet gewesen.

Das Gericht gab ihm prinzipiell Recht. Dadurch wurde klar, dass sich die Pflicht zum BEM auf alle Mitarbeiter bezieht, nicht nur auf Schwerbehinderte. Allerdings wurde der Fall zur weiteren Sachverhaltsaufklärung ans LAG Hamm zurückverwiesen. Dieses musste noch prüfen, ob ein leidensgerechter Arbeitsplatz vorhanden ist oder durch eine zumutbare Umgestaltung geschaffen werden kann.

Fehlendes BEM erschwert Kündigung

Eine Zurückverweisung des BAG an das LAG Hamm ist für den Arbeitgeber zunächst positiv, denn damit steht fest: eine Kündigung wegen Krankheit kann auch dann wirksam sein, wenn der Arbeitgeber kein BEM versucht hat.

Allerdings muss er den Ausführungen des BAG zufolge dann im Kündigungsschutzprozess beweisen, dass er für den Mitarbeiter keine leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeit hat. Bemüht sich der Arbeitgeber hingegen vor der Kündigung um ein BEM, ist es Sache des Mitarbeiters darzulegen, welche Einsatzmöglichkeiten er im Unternehmen sieht. Das BEM erleichtert dem Arbeitgeber also die Argumentation im Kündigungsschutzprozess.

Wolfgang Zechmeister empfiehlt: „Am besten ist es, wenn der Arbeitgeber routinemäßig nach jeder krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ein Rückkehrgespräch führt, damit er zeitnah Informationen zu den Gründen der Arbeitsunfähigkeit erhält und entsprechende Maßnahmen einleiten kann. Außerdem signalisiert das dem Mitarbeiter, dass der Arbeitgeber dem Thema ‚Krankheitsreduzierung' eine erhöhte Aufmerksamkeit schenkt."

Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung aufgrund lang anhaltender Krankheit, häufiger Kurzerkrankungen oder krankheitsbedingter Leistungsminderung:

- *Negativprognose hinsichtlich des künftigen Gesundheitszustandes (Fehlzeiten müssen auch künftig in unverminderter Anzahl / Dauer zu erwarten sein),*
- *Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen (z. B. Betriebsablaufstörungen, wirtschaftliche Belastungen),*
- *Verhältnismäßigkeitsprüfung (die Kündigung muss mildestes Mittel sein),*
- *Interessenabwägung (Berücksichtigung von Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Krankheitsursache sowie bisheriger Verlauf des Arbeitsverhältnisses).*

Mit der Einführung des § 84 Abs. 2 SGB IX dürfte die erforderliche Verhältnismäßigkeitsprüfung bei fehlender Durchführung eines BEM grundsätzlich negativ für den Arbeitgeber ausfallen. Es sei denn, dieser kann darlegen, dass die durch das BEM verfolgten Ziele von vornherein nicht erreichbar waren.

BEM sicher anwenden und Datenschutz beachten

Sinn und Zweck des BEM und somit Aufgabe des Arbeitgebers ist es, möglichst umgehend zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann, um Fehlzeiten zu verringern. Er muss feststellen, mit welchen Hilfestellungen sich eine erneute Arbeitsunfähigkeit vorbeugen lässt, der Arbeitsplatz erhalten bleiben kann bzw. die Fähigkeiten des Mitarbeiters weiterhin genutzt werden können. Dabei bedarf es immer der Zustimmung des Betriebsrates, da das BEM als Maßnahme des Gesundheitsschutzes dem § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unterliegt. Kollektivrechtlich hat der Betriebsrat (bei schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung) die Möglichkeit, die Einführung eines BEM gemäß § 95 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX bzw. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu beanspruchen und auch einzuklagen.

Ein ebenfalls zu beachtender Aspekt ist die Anwendbarkeit des Bundesdatenschutzgesetzes, soweit diese beim erkrankten Mitarbeiter abgefragten Daten mittels eines EDV-gestützten Personalinformationssystems oder in einer manuell geführten Personalakte verwaltet werden.

Solange eine ausdrückliche Einwilligung des Betroffenen, die den besonderen formalen Erfordernissen des § 4a Bundesdatenschutzgesetz genügt, nicht vorliegt, kommt eine Erhebung von Daten nur in dem Rahmen in Betracht, in dem es sich lediglich um Daten über die Gesundheit (Angaben über Krankheitsursache und den Krankheitsverlauf) handelt. Diese Angaben werden von § 28 Abs. 6 Nr. 3 Bundesdatenschutzgesetz gedeckt, da sie die Pflicht des Arbeitgebers zur präventiven Gesundheitsvorsorge ermöglichen.

Für eine erfolgreiche Wiedereingliederung von Mitarbeitern hat der Arbeitgeber die Möglichkeit der stufenweisen Wiedereingliederung, einer Veränderung der Arbeitsbedingungen, der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen, einer Anpassung des Arbeitsplatzes (z. B. im Hinblick auf die technische Ausstattung), einer Verkürzung der Arbeitszeit oder der Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz zu überprüfen.

Umsetzung in 5 Schritten:

1. Arbeitsunfähigkeitszeiten kontinuierlich erfassen

2. Mitarbeiter- bzw. Rück kehrgespräche führen

3. Die maßgeblichen Akteure festlegen

4. Maßnahmen bechließen und durchführen

5. Erfolgskontrolle

Der zusätzliche Verwaltungsaufwand lohnt sich immer: „Im Rahmen des BEM erhält der Arbeitgeber Informationen über die Krankheit, insbesondere Krankheitsursachen und Krankheitsverlauf, die vormals frühestens im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens offenkundig würden.", so Zechmeister. Damit lässt sich ein Prozessrisiko wesentlich realistischer einschätzen, andererseits können die durch krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit begründeten Störungen des Arbeitsverhältnisses für die Zukunft vermindert oder verhindert und Kündigungen möglicherweise vermieden werden.

Randstad bietet Flexibilität in der Personalplanung

Zuverlässiger Partner für Unternehmen in der Region Düsseldorf

Zeitarbeit baut für viele Arbeitnehmer Brücken in den Arbeitsmarkt und sorgt auf Seiten der Unternehmen dafür, dass diese flexibler auf Nachfragespitzen oder Auftragsflauten reagieren können, so das Fazit von Arbeitsministerin Ursula von der Leyen zum 11. Arbeitnehmerüberlassungsbericht der Bundesregierung.

Als marktführender Personaldienstleister in Deutschland mit über ***40 Jahren Erfahrung bietet Randstad*** entsprechend der unterschiedlichen Bedürfnisse der Unternehmen genau diese Flexibilität durch umfassende Personalservice-Konzepte. Neben der klassischen Zeitarbeit gehören zum Portfolio von Randstad unter anderem die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR Lösungen und Inhouse Services.

„Über verschiedene Spezialisierungen stellen wir unseren Kunden zudem konzentriertes Know-how in zukunftsträchtigen Branchen zur Verfügung", erklärt Jacqueline Ludwig, Randstad District Manager im Großraum Düsseldorf. Im Bereich ‚Callflex' vermittelt Randstad zum Beispiel passgenau qualifiziertes und flexibles Personal für die telefonische Kundenbetreuung Inbound und Outbound. Mit der Spezialisierung ‚Finance' deckt Randstad Personalbedarf im Finanz- und Rechnungswesen ab.

In der Region Düsseldorf setzt der Personaldienstleister momentan rund ***1.200 Mitarbeiter*** bei namhaften Kundenunter-nehmen ein. Darüber hinaus werden aktuell circa 280 Mitarbeiter gesucht, beispielsweise qualifizierte Buchhalter und Controller, Facharbeiter aus der Elektro- und Metallindustrie sowie zahlreiche gewerbliche Hilfskräfte. Je nach Bedarf werden die Zeitarbeitnehmer bei Randstad für den jeweiligen Einsatz geschult, damit sie optimal für die Tätigkeit beim Kundenunternehmen vorbereitet sind. So gibt es aktuell die Möglichkeit, sich zum Führen eines Krans oder zur Bedienung von computergesteuerten Sägemaschinen zu qualifizieren. Darüber hinaus fördert der Personaldienstleister – unterstützt von den Agenturen für Arbeit in Düsseldorf und Umgebung – Menschen, die bereits im Berufsleben stehen.

Durch das Randstad Programm ‚**Lernen im Job**' zum Beispiel erhalten geringqualifizierte Zeitarbeitnehmer in der Region die Möglichkeit, sich berufsbegleitend zu qualifizieren und ein anerkanntes Zertifikat der IHK bzw. des TÜV-Rheinlands zu erwerben. Das Programm wird bislang in den drei Qualifizierungsrichtungen Lager-, Büro-, und Produktionsassistenz angeboten. ***„Das erworbene Zertifikat gibt den Teilnehmern einen Nachweis ihrer Kompetenzen und damit berufliche Perspektiven",*** erläutert Jacqueline Ludwig.

Randstad trägt eine besondere Verantwortung für die Arbeitswelt von heute und morgen. Diese Einsicht ist tief in der Unternehmensphilosophie verankert und spiegelt sich in einer Vielzahl von Aktivitäten wider. Dabei liegt ein starker Fokus auf dem **Engagement für Mitarbeiter und Gesellschaft,** insbesondere der Förderung junger Menschen. So macht der Personaldienstleister beispielsweise mit dem Projekt ‚***Du bist ein Talent***' Hauptschüler im Rahmen mehrjähriger Patenschaften fit für den Arbeitsmarkt.

In Düsseldorf kooperiert Randstad ab August 2010 mit der Städtischen Katholischen Hauptschule in der Itterstraße im Stadtteil Holthausen. Die Hauptschüler der Klasse 8a lernen dabei über drei Jahre in speziellen von Randstad Experten durchgeführten Unterrichtseinheiten unterschiedliche Berufsbilder und Formen der Arbeit kennen. Anfang Mai wurde das Projekt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit einer Auszeichnung prämiert. Im Rahmen des Wettbewerbs „Beschäftigung gestalten – Unternehmen zeigen Verantwortung" ist Randstad mit *„Du bist ein Talent"* einer der fünf Preisträger.

Ein weiteres Projekt, das Schüler bei ihrem Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt, hat Randstad mit der **Aktion ‚Jobcoach'** geschaffen. Diese hat sich zum Ziel gesetzt, Berufsschüler in praxisnahen Unterrichtseinheiten über den regionalen Arbeitsmarkt zu informieren und sie auf die Bewerbungsphase vorzubereiten. Bundesweit haben bereits rund 180 Klassen mit mehr als 3.800 Schülern an der Aktion teilgenommen, so auch die Schüler des Düsseldorfer Berufskollegs in der Bachstraße.

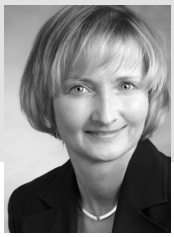
Weitere Informationen zu dem Dienstleistungsangebot, sowie dem gesellschaftlichen Engagement gibt es in der Düsseldorfer Randstad Niederlassung Schadowplatz 13, Telefonnummer: 02 11 – 30 20 53 - 0 oder im Internet unter www.randstad.de.

JACQUELINE LUDWIG

District Manager - Randstad Deutschland

eMail: Jacqueline.Ludwig@de.randstad.com

Tel.: 0211/ 302053 - 0



randstad

Beschäftigtendatenschutz - eine gesetzgeberische Dauerbaustelle?

In kaum einem anderen Bereich ist das Bedürfnis der Personalpraxis nach der Einführung klarer gesetzlicher Regelungen so groß wie beim Datenschutz für Beschäftigte. Affären und Skandale bei verschiedenen deutschen Großunternehmen in den Jahren 2008 und 2009, bei denen deutlich wurde, dass Beschäftigte teilweise mit unzulässigen Methoden überwacht werden, veranlassten den Gesetzgeber zur Einführung eines neuen § 32 BDSG, der am 01.09.2009 in Kraft trat. Die darin enthaltene Regelung zur Datenerhebung, verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erfuhr jedoch heftige Kritik, da sie einerseits die bestehenden Probleme der Praxis nicht löste und andererseits weitere neue Fragestellungen aufwarf, insbesondere da die Norm ohne Rücksicht auf die Form der Speicherung oder Übermittlung von Daten gilt und daher z. B. auch bei handschriftlichen Aufzeichnungen anwendbar ist.

Die aktuellen Regierungsparteien verständigten sich darauf, den Arbeitnehmerdatenschutz nicht in einem separaten Gesetz zu regeln, sondern das BDSG um ein Kapitel "Datenschutz für Beschäftigte" zu ergänzen. Am 28.05.2010 stellte das Bundesinnenministerium einen ersten Referentenentwurf vor. Darin ist eine Neufassung des § 32 BDSG vorgesehen. Ferner sollen in §§ 32a –l BDSG die Bereiche Datenerhebung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses, Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses, Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis, Datenverarbeitung und nutzung im Beschäftigungsverhältnis, Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Verhinderung und Aufdeckung von Vertragsverletzungen, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten im Beschäftigungsverhältnis, Videoüberwachung, Ordnungssysteme, biometrische Verfahren, Nutzung von Telekommunikationsdiensten und Einwilligung geregelt werden.

Von Seiten des Bundebeauftragten für den Datenschutz, der Gewerschaften und der Oppositionsparteien erntete der Gesetzentwurf heftige Kritik, da er gravierende Mängel bezüglich der Frage enthält, unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz überwacht werden dürfen. Der Entwurf sah zudem sehr weit reichende Befugnisse des Arbeitgebers zur Sammlung von Informationen über Bewerber oder Mitarbeiter aus dem Internet vor. Insgesamt erlaubte der Gesetzentwurf weit mehr im Umgang mit Arbeitnehmerdaten als bisher zulässig war und begrenzte Befugnisse zur Registrierung und Überwachung von Arbeitnehmern nur unzureichend.

Im Hinblick auf die geäußerte Kritik wurde am 28.06.2010 ein überarbeiteter Referentenentwurf vorgelegt. Dieser konnte die aufgeworfenen Fragestellungen ebenfalls nicht zufriedenstellend beantworten; es wurden erneut substantielle Verbesserungen gefordert. Diese fanden sich dann in einem gründlich überarbeiteten Gesetzentwurf vom 25.08.2010, in dem insbesondere die Kritik des Bundesbeauftragten in vielen Punkten aufgegriffen wurde. Mit der ersten Lesung im Bundestag ist nicht vor November zu rechnen. Die Verbesserungen des Arbeitnehmerschutzes betreffen etwa die enger gefassten Regelungen zur Verwendung von Informationen aus dem Internet zu Bewerbern und den Ausschluß der heimlichen Videoüberwachung am Arbeitsplatz. Auch die „Compliance-Regelung", also die Verwendung von Beschäftigtendaten zur Aufdeckung von Straftaten und schwerwiegenden Pflichtverletzungen, wurde aus Arbeitnehmersicht verbessert, was von der BDA heftig kritisiert wird. Dennoch kommt der Entwurf nach wie vor in starkem Maße eher den Interessen der Arbeitgeber entgegen, weshalb von Gewerkschaftsseite weiterhin Nachbesserungen gefordert werden.

Nachfolgend sollen die wichtigsten Themenkreise zusammengefasst werden, die aus Sicht der Praxis einer Regelung durch den Gesetzgeber bedürften:

- *Nutzung von Daten aus sozialen Netzwerken oder Internetforen zum Zwecke des Bewerber screenings*
- *Zulässigkeit der Datenerhebung bei Dritten*
- *Regelung zur Verwendung von Verkehrs- und Inhaltsdaten im Zusammenhang mit der Nutzung von Internet und E-Mail sowie Klärung der Frage, ob die Vorschriften des Telekommunikationsgesetzes anwendbar sind*
- *Zulässigkeit der Übermittlung von Beschäftigten daten an Dritte*
- *Einwilligung des Beschäftigten als wirksame Rechtsgrundlage für Datenerhebungen und -verwendungen*
- *Informationspflicht bei Datenpannen*
- *Ausforschung von Arbeitnehmerdaten bei Verdacht von Straftaten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis*
- *Abgleich von Kontodaten*
- *Sichtung und Speicherung von E-Mails und E-Mail-Logfiles*
- *Sichtung von Telefonverbindungsdaten*
- *Datenerhebungen in Bezug auf außerdienstli ches Verhalten sowie auf Gesundheitszustände*

Aus heutiger Sicht erscheint es jedoch fraglich, ob die o. g. Fragestellungen in absehbarer Zeit einer ausgewogenen und transparenten Regelung zugeführt werden können.

Diese müsste sich pragmatisch an der neuen Funktion der Datenverarbeitung in einer gewandelten Arbeitswelt orientieren, deren Abläufe zunehmend von Informationstechnologie durchdrungen sind. Gelingt dies dem Gesetzgeber nicht, bleibt die Grenzziehung zwischen zulässigem und unzulässigem Umgang mit Arbeitnehmerdaten weiterhin weitgehend der Rechtsprechung überlassen.

CARSTEN KEIENBURG

Fachanwalt für Arbeitsrecht

F P S RECHTSANWÄLTE & NOTARE

eMail: keienburg@fps-law.de

Tel.: 040 / 378901 - 33I

FPS RECHTSANWÄLTE & NOTARE

HR RoundTable

Veranstaltungskalender in den jeweiligen Städten

Weitere Infos unter www.HR-RoundTable.de

Frankfurt Dienstag, 24. August 2010

18:00 Uhr **22. HR-Guide:** Interkulturelle Begleitung von grenzüberschreitenden Arbeitsplatzwechseln
Helmut Berg, Geschäftsführer, RSB Deutschland GmbH

19:00 Uhr **98. HR-RoundTable:** Kostenoptimierung bei internationalen Personaleinsätzen
David J. Rooney, HR Director, Pricewaterhouse Coopersw

Köln Montag, 30. August 2010

18:00 Uhr **23. HR-Guide:** EAP - Die neue Generation des betrieblichen Gesundheitsmanagements
Manuela Görcke, Geschäftsführerin OTHEB GmbH

19:00 Uhr **99. HR-RoundTable:** Personalmanagement und Berliner Balanced Scorecard
Olaf Drewicke, Leiter Personalentwicklung, Muehlhan AG

Hamburg Donnerstag, 2. September 2010

18:00 Uhr **24. HR-Guide:** Internationale Mobilität und ‚Talent Management'
Petra Nickels. Senior Consultant, NET EXPAT Germany
Alain Verstandig, Managing Director, NET EXPAT Germany

19:00 Uhr **100. HR-RoundTable:** Retention / Halten von Key Mitarbeitern - Ein Modewort oder Chance für HR?
Frank Thieme, Vice President Human Resources Region Europe Autoliv B.V. & Co KG

Stuttgart Montag, 06. September 2010

18:00 Uhr **25. HR-Guide:** Was nichts kostet, ist nichts wert?
Marc Murray, HR Manager -HR Strategy & Innovation Partner, HRInformationssysteme GmbH & Co. KG

19:00 Uhr **101. HR-RoundTable:** Personalmanagement und Berliner Balanced Scorecard
Olaf Drewicke, Leiter Personalentwicklung, Muehlhan AG

Bremen Dienstag, 07. September 2010

18:00 Uhr **26. HR-Guide:** Aus dem Betrieb – für den Betrieb Das betriebliche gesundheitsmanagement im Gothaer Konzern
Dr. Volkmar Benner, Leiter Gesundheitsmanagement u. Geschäftsführer MediExpert, Gesellschaft für betriebliches Gesundheitsmanagement mbH - ein Unternehmen der Gothaer

19:00 Uhr **102. HR-RoundTable:** Personalarbeit – Quo vadis?
Dr. Thomas Fiebig, Gesamtverantwortlicher für den Personalbereich, EWE TEL GmbH

München Donnerstag, 16. September 2010

18:00 Uhr **27. HR-Guide:** Jeder Schritt zählt: Mehr Erreichen durch Teambewegung
Melanie Lehner, Geschäftsführerin, Corporate Heath Institute GmbH

19:00 Uhr **103. HR-RoundTable:** Mehr Chancen für die Jugend? Ein Ausbildungsweg der allen schmeckt am Beispiel von McDonald's
Lutz Hartmann, Department Head Berufsausbildung, McDonald's Deutschland Inc.

Düsseldorf Donnerstag, 23. September 2010

18:00 Uhr **28. HR-Guide:** Do's und Don'ts bei der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen - Fallstricke & Erfolgsfaktoren – aus interner und externer Sicht
Iris Viebke, Unit Director, Meinecke & Rosengarten

19:00 Uhr **104. HR-RoundTable:** Was bedeuten die Megatrends Wirt schafts- und Altersstruktur wandel für die Weiterbildung von Mitarbeitern?
Dr. Alexander Spermann, Director Talentmanagement Flexworker & Public Affairs, Randstad Deutschland

Berlin Donnerstag, 30. August 2010

18:00 Uhr **29. HR-Guide:** EAP - Die neue Generation des betrieblichen Gesundheitsmanagements
Beate Görcke, Head of Marketing & Finance, OTHEB GmbH

19:00 Uhr **105. HR-RoundTable:** Warum HR-Dienstleister nicht zuhören und Personaler schlecht einkaufen
Helge Kochskämper, HR Manager, tesa SE

PersonalMesse Köln 2010 - Veranstaltungskalender

Der HR-RoundTable veranstaltet eine eigene Vortragsreihe direkt auf der Messe auf einem eigenen Stand - Messefreikarten für Teilnehmer (begrenztes Kontingent) - Anmeldung und weitere Infos unter www.HR-RoundTable.de

Dienstag, 12. 10. 2010

10:00 Uhr	Die Rolle von Ethik und Werten im Personalmanagement	Prof. Dr. Niels Brabandt, Geschäftsführer, NB Networks
11:00 Uhr	Internationale Mobilität und ,Talent Management	Petra Nickels, Senior Consultant, NET EXPAT Germany
12:00 Uhr	Immer die Form wahren - Das kleine Arbeitsrecht 1x1 gegen formale Fallen im Personaleralltag	Frank Priewe, Geschäftsführer, KPS Interacitve Media GmbH & Co. KG
13:15 Uhr	Gestalten von notwendigen betriebsbedingten Kündigungen, so sozialverträglich wie möglich! Geht das überhaupt?	Wilfried Oberrath, Geschäftsführer, gmo Gesellschaft für Management + Outplacement mbH
14:15 Uhr	Christliche Werte im Personalmanagement	Karsten Behrendt, Personalleiter, Bank Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe AG
15:15 Uhr	Warum HR-Dienstleister nicht zuhören und Personaler schlecht einkaufen	Helge Kochskämper, HR Manager, tesa SE
16:15 Uhr	Jeder Schritt zählt: Mehr Erreichen durch Teambewegung	Melanie Lehner, Geschäftsführerin, Corporate Heath Institute GmbH

Mittwoch, 13. 10. 2010

10:00 Uhr	Handhabung von Personalfluktuation in Krisenzeiten	Prof. Dr. Niels Brabandt, Geschäftsführer, NB Networks
11:00 Uhr	Open HR – leben Sie schon oder arbeiten Sie noch ?	Franz Langecker, Chefredakteur, DATAKONTEXT
12:00 Uhr	Mitarbeiterbefragung als zentrales Instrument für strategisches HR Management	Andreas Bolder, HR Director, Ranstad
13:15Uhr	„Personalmanagement und Berliner Balanced Scorecard: Eine gerechte Vergütungsstruktur dank „rechenbarer" Kennzahlen"	Olaf Drewicke, Leiter Personalentwicklung, Muehlhan AG
14:15 Uhr	Performancemanagement pragmatisch umgesetzt	Marc Murray, HR Manager / HR Strategy & Innovation Partner, HRInformationssysteme GmbH & Co. KG
15:15 Uhr	Kostenträchtige Fallen im Arbeitsrecht vermeiden	Dr. Alexandra Henkel, Rechtsanwältin, FPS RECHTSANWÄLTE & NOTARE
16:15 Uhr		

Donnerstag, 14. 10. 2010

10:00 Uhr	Sicherung des Lernerfolgs und Lerntransfers durch systematische Auditierung	Prof. Dr. Niels Brabandt, Geschäftsführer, NB Networks
11:00 Uhr	Inhaltliche Protokollierung aller SAP Downloads mit SAST	Andreas Leisegang, Vertriebsleiter, akquinet enterprise solutions GmbH
12:00 Uhr	„Frische" am Start! Eine spannende Geschichte rund um den Aufbau der firmeneigenen Vii-Academy	Sonja Bos, Leiterin Personalentwicklung, VAPIANO SE
13:00 Uhr	Was nichts kostet, ist nichts wert? Zeit sichern für strategische HR-Arbeit mit Bordmitteln	Marc Murray, HR Manager / HR Strategy & Innovation Partner, HRInformationssysteme GmbH & Co. KG
14:00 Uhr	Do's und Don'ts bei der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen	Iris Viebke, Unit Director, Meinecke & Rosengarten
15:00 Uhr		
16:00 Uhr		

Weil Kompetenz sich rechnet

HR RoundTable

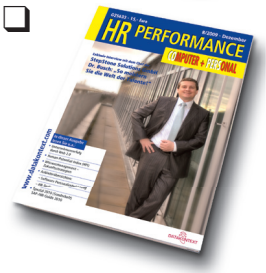
Teilnehmer des HR Round Table erhalten 50% Rabatt auf die Abopreise der folgenden HR Fachmedien. Diese Preise gelten für ein Jahr. Das Abonnement endet nach einem Jahr automatisch. Sie gehen keine weitere Verpflichtung ein. Vor Ablauf bieten wir Ihnen eine neue Abo-Option an.

Bitte wählen Sie:

Anzeige

❑

HR SERVICES
Die Fachzeitschrift für Personaldienstleistungen
6x im Jahr
49,- € ermäßigt zzgl. Versand
(98,- € regulär zzgl. Versand)

❑ 

HR PERFORMANCE
Die Fachzeitschrift für Personal-Software, -Tools und HR/IT-Lösungen
8x im Jahr
52,- € ermäßigt zzgl. Versand
(104,- € regulär zzgl. Versand)

❑

Personal.*Manager*
HR international
Die Fachzeitschrift für Auslandsentsendung und internationale Personalarbeit
4x im Jahr
44,- € ermäßigt zzgl. Versand
(88,- € regulär zzgl. Versand)

❑

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN
Der Beratungsbrief für die Personalpraxis
12x im Jahr
54,- € zzgl. Versand

❑

LOHN+GEHALT
Das führende Fachmagazin für Entgeltabrechnung
8x im Jahr
64,50 € ermäßigt zzgl. Versand
(129,- € regulär zzgl. Versand)

❑

die Personalbetreuung
Recht und Praxis, Anwendungs-Tipps von der Bewerbung bis zur Entlassung,
(nur digital erhältlich)
12x im Jahr
44,50 € ermäßigt zzgl. Versand
(89,- € regulär)

Ich möchte folgenden kostenlosen digitalen Info-dienst zum geplanten Erscheinungstermin abonnieren:

❑ Die Entgeltabrechnung (ab September)

❑ HR International (ab September)

❑ HR Select (ab September)

E-Mail: _____

Fax-Rückantwort: 02234/96610-9

Ich/Wir bestelle/n:

❑ Ermäßigtes Abo (50%) für 1 Jahr für die ausgewählte Zeitschrift/ausgewählten Zeitschriften

Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen:

Firma _____

Abteilung _____

Name/Vorname _____

E-Mail* _____

Straße/Nr. _____

PLZ/Ort _____

Telefon (geschäftl.) _____ Fax (freiwillige Angabe) _____

Datum/Unterschrift _____

Datenschutzhinweis: Ihre persönlichen Angaben werden von Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH - DATAKONTEXT ausschließlich für eigene Direktmarketingzwecke, evtl. unter Einbeziehung von Dienstleistern, verwendet. Darüber hinaus erfolgt die Weitergabe an Dritte nur zur Vertragserfüllung oder wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind. Falls Sie keine weiteren Informationen von DATAKONTEXT mehr erhalten wollen, können Sie uns dies jederzeit mit Wirkung in die Zukunft an folgende Adresse mitteilen: Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH – DATAKONTEXT, Augustinusstr. 9 d, 50226 Frechen, Fax: 02234/65635 oder 02234/96610-9, E-Mail: werbewiderspruch@datakontext.com
*Die Angabe der E-Mail-Adresse ist freiwillig. Gerne lassen wir Ihnen über die E-Mail-Adresse Informationen zu eigenen ähnlichen Produkten zukommen. Sie können diese werbliche Nutzung jederzeit untersagen, ohne dass hierfür andere als die Übermittlungskosten nach den Basistarifen entstehen.

DATAKONTEXT

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH · Standort Frechen · Tel. 02234/96610-0 · Fax 02234/96610-9 · www.datakontext.com · bestellung@datakontext.com