

Newsletter-Arbeitsrecht I/2019

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die erste Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2019 überreichen zu dürfen.

In dieser Ausgabe finden Sie aktuelle Tendenzen der Rechtsprechung sowie eine wichtige Entscheidung zur korrekten Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung. Ihnen und Ihren Familien ein frohes Osterfest.

Ihr

David Pitzer
Rechtsanwalt



In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Sammeln von Pfandflaschen kann zur Kündigung berechtigen
2. Zur Vorbeschäftigung bei sachgrundloser Befristung
3. Zur Verwertbarkeit von E-Mails durch den Arbeitgeber
4. Zur Frage der Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung durch BEM
5. Mitbestimmung des Betriebsrates bei Zeiterfassung über Excel
6. Kurz notiert: Gesetzesänderungen zum 01.01.2019

David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite zwei

Rechtsprechung

1. Sammeln von Pfandflaschen kann zur Kündigung berechtigen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.08.2018, 2 AZR 235/18)

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts urteilten in einer neuen Entscheidung, dass ein verbotswidriges Sammeln von Pfandflaschen während der Arbeitszeit eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann.

Die Parteien, eine griechisch muttersprachliche Arbeitnehmerin, die als Reinigungskraft am Flughafen eingestellt war, und der Arbeitgeber, der auf dem Flughafengelände Reinigungsdienstleistungen durchführte, stritten um die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung.

Auf dem gesamten Flughafengelände ist es den Arbeitnehmern verboten, während und nach der Arbeitszeit, die diese vertraglich zu leisten haben, Pfandflaschen zu sammeln. Die Bekanntmachung dieses Verbotes erfolgte durch ein Informationsblatt, das auch in griechischer Sprache verfasst war.

Weil die Arbeitnehmerin bereits im Jahre 2011 gegen das Verbot verstoßen hatte, hatte der Arbeitgeber seinerzeit bereits das Arbeitsverhältnis gekündigt. In einem aufgrund der Kündigung von der Arbeitnehmerin angestoßenen Gerichtsverfahren wurde ein Vergleich geschlossen, die Arbeitnehmerin wurde abermals über das Verbot des Sammelns

der Pfandflaschen belehrt und durfte weiterhin Ihrer Arbeit nachgehen.

Weil die Arbeitnehmerin seitdem mehrfach beim Sammeln von Pfandflaschen erwischt wurde, und die zwischenzeitlich ausgesprochenen Abmahnungen keine Wirkung zeigten, kündigte der Arbeitgeber nach einem erneuten Vorfall und nach der Anhörung des Betriebsrates das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich fristgerecht zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden gegen die Arbeitnehmerin und gaben dem Arbeitgeber Recht. Sie stellten klar, dass ein bewusstes Handeln des Arbeitnehmers im Widerspruch zu einer klaren Weisung des Arbeitgebers eine außerordentliche Kündigung nach sich ziehen kann.

Dies jedoch nur dann, so die Richter, wenn die Weisung des Arbeitgebers im Rahmen seines allgemeinen Direktionsrechts nach § 106 Gewerbeordnung (GewO), § 315 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) erfolgt sei, denn nur eine solche Weisung sei auch rechtmäßig und nur rechtmäßigen Weisungen habe der Arbeitnehmer zu folgen.

So sei das erteilte Verbot als zulässige Weisung zu verstehen, die die Arbeitnehmerin angewiesen habe, das Sammeln von Pfandflaschen zu unterlassen.

Durch diese Weisung sei das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmerin

in zulässiger Weise von Arbeitgeber konkretisiert worden. Er habe der Arbeitnehmerin insbesondere keine weitere Erwerbsquelle durch das Sammeln von Pfandflaschen während der Arbeitszeit zu eröffnen, so die Richter.

Und weil es sich eben gerade nur um eine das Arbeitsverhalten konkretisierende Anweisung handele, und diese nicht die Ordnung im Betrieb betreffe, sei auch die Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht gegeben, so die Richter.

Da nun die Arbeitnehmerin die Anweisungen des Arbeitgebers nachhaltig und auch nach ausgesprochenen Abmahnungen immer wieder erneut missachtete, müsse ihr Handeln als pflichtwidriges Handeln qualifiziert werden.

Und dieses rechtfertige eine fristlose Kündigung der Arbeitnehmerin, denn wegen der Häufigkeit der Pflichtverstöße sei die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist auch nicht zumutbar, urteilten die Richter.

Ein milderer Mittel habe dem Arbeitgeber indes auch nicht zur Verfügung gestanden, stellten die Richter fest, denn die erteilten Abmahnungen hatten keinen Erfolg und haben das Verhalten der Arbeitnehmerin nicht zu ändern vermocht. Auch sei die Geringwertigkeit der gesammelten Pfandflaschen bei der Beurteilung der Sache außer

Seite drei

Betracht zu bleiben, da der nachhaltige Verstoß gegen vertragliche Pflichten und der damit einhergegangene Vertrauensbruch entscheidend für die Beurteilung gewesen sei, so die Richter.

2. Zur Vorbeschäftigung bei sachgrundloser Befristung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.01.2019, 7 AZR 733/16)

Befristungen eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund sind unzulässig, wenn der Arbeitnehmer schon einmal zuvor bei dem Arbeitgeber beschäftigt war und dieses Arbeitsverhältnis eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.

Dieses Vorbeschäftigungsverbot findet sich in der Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) und gilt unabhängig davon, ob zuvor ein befristetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestand.

Soweit der Grundsatz.

Von diesem Grundsatz waren die Richter des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 2011 abgewichen und hatten seinerzeit geurteilt, dass § 14 Abs. 2 Satz 2 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) nach verfassungskonformer Auslegung nicht solche Vorbeschäftigungen erfasse, die zum Zeitpunkt der erneuten Einstellung länger als drei Jahre zurückgelegen hatten.

Und eben diese Rechtsprechung haben die Richter des Bundesverfassungsgerichts in Ihrer Entscheidung vom 06.06.2018 (1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) verworfen.

In Ihrem Beschluss hatten die Richter festgestellt, dass *„die mit einer Beschränkung der sachgrundlosen Befristung auf die erstmalige Beschäftigung bei dem jeweiligen Arbeitgeber einhergehende Beeinträchtigung der individuellen Berufsfreiheit(...)insoweit gerechtfertigt (sei), als es ihrer für den Schutz vor der Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung einer strukturellen Unterlegenheit und zur Sicherung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Regelfall bedarf“*.

Weiter stellten die Richter klar, dass *„Richterliche Rechtsfortbildung (...) den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen“* dürfe.

So hätte das Bundesarbeitsgericht durch die Entscheidung, dass eine wirksame sachgrundlose Befristung nur dann zulässig sei, wenn eine Vorbeschäftigung mehr als drei Jahre zurückliege, die Grenzen dienlicher Auslegung gesetzlicher Vorgaben überschritten.

Der Gesetzgeber habe eine solche Karenzzeit erkennbar nicht regeln wollen. Jedoch sei den Fachgerichten eine verfassungskonforme Auslegung des Anwendungsbereichs des § 14 Abs. 2 Satz 2 Gesetz über Teilzeitarbeit und

befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) aufgegeben, etwa bei Unzumutbarkeit.

Und eine solche Unzumutbarkeit könne dann bestehen, wenn die Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten etwa nicht bestehe und ein solches Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht dazu erforderlich sei, das unbefristete Beschäftigungsverhältnis als Regel beizubehalten, so die Richter.

So könne etwa das Verbot der sachgrundlosen Befristung wegen einer Vorbeschäftigung dann unzumutbar sein, wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliege oder von sehr kurzer Dauer gewesen sei oder der Inhalt der Beschäftigung anders geartet war.

Weil die Vorbeschäftigung in dem von den Richtern des Bundesarbeitsgerichts nunmehr zu entscheidenden Falle erst 8 Jahre zurückgelegen hatte, urteilten diese, dass dieser Zeitraum zumindest nicht als sehr lange zu qualifizieren sei.

Auch könne sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, das befristete Arbeitsverhältnis nur im Vertrauen auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2011 eingegangen zu sein.

Er hätte hier zumindest in Betracht ziehen müssen, dass die von den Richtern vorgenommene Auslegung der Norm, auf der die Rechtsprechung aus dem Jahr 2011 beruhte, vor dem Bundesverfassungsgericht keinen Bestand haben könnte, so die Richter.

Seite vier

Die Richter gaben somit dem Arbeitnehmer recht und bestätigten die Entscheidungen der Vorinstanzen. Die Richter urteilten somit, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum Zeitpunkt des Endes der Befristung zwischen den Parteien beendet war, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus Bestand hatte.

3. Zur Verwertbarkeit von E-Mails durch den Arbeitgeber (Hessisches Landesarbeitsgericht: Urteil vom 21.09.2018 – 10 Sa 601/18)

Ein Vertriebsmitarbeiter hatte sein Beschäftigungsverhältnis gekündigt. Weil er vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses seinen Vorgesetzten in E-Mails als „*Russenarschloch*“ bezeichnete und sich auch sonst per E-Mail abfällig über seinen Arbeitgeber geäußert hatte, bekam der Arbeitgeber von einem Kunden einen Hinweis auf diese Äußerungen per E-Mail.

Aufgrund des Hinweises sah der Vorgesetzte den E-Mail-Account des Mitarbeiters ein und fand eine E-Mail mit entsprechendem Inhalt.

Das Arbeitsverhältnis wurde noch vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fristlos von Seiten des Arbeitgebers gekündigt, weil der Arbeitgeber eine weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Schmähkritik und der teils rassistischen Äußerungen des Mitarbeiters für nicht zumutbar hielt. Hiergegen wendete sich der Mitarbeiter – und bekam Recht. Die Richter stellten zwar klar, dass

Äußerungen wie „*Russenarschloch*“ durchaus einen Grund darstellen können, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, da eine solche Äußerung eine schwerwiegende Verunglimpfung rassistischen Inhaltes darstelle und den fehlenden Respekt gegenüber dem Vorgesetzten und dem Unternehmen zum Ausdruck bringe.

Durch die Äußerung sei die Grenze zu einer unzulässigen »Schmähkritik« überschritten und somit die Äußerung generell nicht mehr von der Meinungsfreiheit des Art. 5 Grundgesetz (GG) gedeckt. Weil aber im Betrieb das Versenden und Empfangen privater Emails gestattet war, hatte der Arbeitgeber nur begrenzte Zugriffsmöglichkeiten auf den E-Mail-Verkehr der Mitarbeiter, weil der Arbeitgeber als Telekommunikationsanbieter gelte und er damit das Fernmeldegeheimnis wahren müsse.

Eine routinemäßige Kontrolle privater E-Mails, wie es etwa bei reinem Dienstmailverkehr möglich sei, sowie eine zielgerichtete Auswertung von Mails privaten Inhalts durch den Arbeitgeber waren im zu entscheidenden Fall nicht möglich.

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ermögliche zwar ausnahmsweise einen Zugriff auf Beschäftigtendaten, wenn es sich etwa um den Verdacht schwerer Straftaten gehandelt hätte. Jedoch sei weder aus dem Hinweis des Kunden, noch aus anderen Gesichtspunkten ein Verdacht einer schweren Straftat ersichtlich. Bereits im Jahr 2017

hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass der Arbeitgeber nicht ohne sachlichen Grund die Eingaben des Arbeitnehmers an seinem dienstlichen Computer überwachen darf. Die Überwachung und der Einsatz von Spezialsoftware (sog. Keylogger-Software) sei demnach nur bei einem begründeten Verdacht einer Straftat oder einer ähnlich schweren Pflichtverletzung erlaubt, urteilten seinerzeit die Richter.

Fehle es an diesen Voraussetzungen, seien die Erkenntnisse, die bei der Überwachung gewonnen worden seien, im anschließenden Kündigungsschutzprozess unverwertbar, so das Bundesarbeitsgericht (BAG) seinerzeit in seiner Entscheidung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27.07.2017, 2 AZR 681/16).

Und diese strengen Voraussetzungen sahen die Richter in dem hier zu entscheidenden Fall nicht gegeben und sprachen sich gegen die Verwertung der Erkenntnisse des Arbeitgebers aus mit der Folge, dass sie die fristlose Kündigung des Arbeitgebers für unwirksam erklärten. Die Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts ist derzeit zur Überprüfung beim Bundesarbeitsgericht anhängig.

4. Zur Frage der Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung durch BEM (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 13.08.2018, 16 Sa 1466/17)

Will der Arbeitgeber einen Mitarbeiter aufgrund Krankheit kündigen,

Seite fünf

muss er zuvor ein betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) durchführen. Führt er dieses nicht durch, so ist die Kündigung unwirksam.

Aber auch bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) unterliegt der Arbeitgeber klaren Voraussetzungen, die für die Wirksamkeit des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und der danach ausgesprochenen krankheitsbedingten Kündigung zwingend eingehalten werden müssen.

Dies hat nun das Hessische Landesarbeitsgericht konkretisiert.

Weil eine Arbeitnehmerin in einem Zeitraum von 4 Jahren Fehlzeiten von meist über 100 Tagen im Jahr hatte, bot der Arbeitgeber ihr die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) an. In mehreren Gesprächen, an denen auch die Mitarbeitervertretung beteiligt war, wurde die Situation der Mitarbeiterin erörtert.

Die Unterlagen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) verwahrte der Arbeitgeber in einem verschlossenen Umschlag, der sich bei der Personalakte befand. Die Zustimmung der Öffnung dieses Umschlags verweigerte die Arbeitnehmerin jedoch. Nachdem nun der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigte, rief die Arbeitnehmerin das Arbeitsgericht an.

Die nunmehr in zweiter Instanz zur

Entscheidung berufenen Richter des Hessischen Landesarbeitsgerichts gaben der Mitarbeiterin Recht und stellten fest, dass die Kündigung des Arbeitgebers unwirksam war.

So sei Grundregel des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), dass die Initiative durch den Arbeitgeber stattzufinden habe, er auf die betroffenen Mitarbeiter zuzugehen habe und ihnen das Verfahren anzubieten habe.

Er habe, so die Richter, klar und deutlich die Ziele und Vorteile des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu kommunizieren, so dass den betroffenen Mitarbeitern klar werde, dass es bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) um die (leidensgerechte) Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter gehe.

Ziel habe es zu sein, zusammen mit dem Betriebsarzt und den Integrationsstellen Lösungen zu finden, wie die Fehlzeiten der Arbeitnehmer verringert werden können und eine regelmäßige Arbeit ermöglicht werden kann.

Und dem Arbeitnehmer müsse klar kommuniziert werden, dass ausschließlich die Daten erhoben werden, die für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) notwendig sind, das der Gesundheit des Mitarbeiters dienen soll. Darüber hinaus müsse der Rehabilitationsträger aktiv in das betriebliche Eingliederungsmanagement

(BEM) mit einbezogen werden, dies stelle nach der einschlägigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.11.2014, 2 AZR 755/13) einen Mindeststandard dar. Und all dies, so die Richter, habe der Arbeitgeber bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nicht beachtet, so die Richter.

So habe der Arbeitgeber insbesondere nicht nachweisen können, dass er die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in den Gesprächen klar und für die Betroffene verständlich kommuniziert habe. Dies insbesondere, weil die Unterlagen, die sich separat in dem Umschlag befanden, nicht als Beweis herangezogen werden konnten und somit nicht in den Prozess eingeführt werden konnten.

Das Verfahren habe klaren Regeln zu folgen, die teilweise gesetzlich verankert seien (§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)), vor allem durch die Gerichte ausgestaltet worden seien, so die Richter. Gegen diese Entscheidung ist zur Zeit die Revision beim Bundesarbeitsgericht unter Aktenzeichen 2 AZR 458/18 anhängig. Eine endgültige Entscheidung bleibt also abzuwarten.

5. Mitbestimmung des Betriebsrates bei Zeiterfassung über Excel (Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 10.04.2018, 7 TaBV 113/16)

Nachdem ein Arbeitgeber die

Seite sechs

Anwesenheitszeiten der Mitarbeiter stets per Hand auf Zetteln erfasst hatte, stellte er im Jahr 2016 die Erfassung der An- und Abmeldezeiten auf eine Excel-Tabelle um.

Weil der Betriebsrat des Arbeitgebers bei dieser Umstellung nicht beteiligt worden war, verlangte er nun Unterlassung – mit Erfolg.

Der Arbeitgeber konnte mit seiner Rechtsauffassung, die Excel-Tabelle sei als digitalisierter Handzettel anzusehen und daher nicht mitbestimmungspflichtig, nicht durchdringen.

Auch das Argument des Arbeitgebers, dass die Auslösung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates eine Datenerhebung vom System selbst voraussetze, ließen die Richter nicht gelten.

Bei der Einrichtung von Zeiterfassungssystemen bestehe fast immer ein Mitbestimmungsrecht, so die Richter.

Denn auch eine solche Standard-Software könne eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) darstellen, die ein Überwachen der Beschäftigten ermögliche.

Es sei für das Mitbestimmungsrecht nicht erforderlich, dass die personenbezogenen Daten von der Einrichtung selbst erhoben würden, stellten die Richter weiterhin klar.

So genüge es, wenn nur ein Teil des Überwachungsvorgangs mittels einer technischen Einrichtung und somit automatisiert erfolge.

Damit beriefen sich die Richter auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 23.04.1985, 1 ABR 39/81), wonach es genüge, wenn die leistungs- oder verhaltensbezogenen Daten nicht auf technischem Weg durch die Einrichtung selbst gewonnen, sondern manuell eingegeben und von der technischen Einrichtung weiter verwertet würden, um die Mitbestimmung des Betriebsrates auszulösen.

Diese objektive Eignung der Einrichtung zur Arbeitnehmerüberwachung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sei bei der Datenverarbeitung mittels des Excel-Programms dadurch gegeben, dass durch hinterlegte Summenformeln die automatische Addition der manuell eingegebenen Daten über An- und Abwesenheit ermöglicht sei, so die Richter.

5. Kurz notiert: Gesetzesänderungen zum 01.01.2019

- Arbeit auf Abruf, Änderung ab dem ab 01.01.2019

Erbringung der Arbeitsleistung nach Arbeitsanfall (Arbeit auf Abruf), § 12 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG). Sieht vor, dass der Arbeitgeber die wöchentliche Arbeitszeit – auf Abruf –

erhöhen oder senken kann. Einseitig vom Arbeitgeber abrufbarer Anteil der Arbeit wird auf 25% der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit festgelegt, absenkbarer Anteil auf 20%. 20 Stunden als gesetzliche Vermutung, wenn eine Vereinbarung fehlt.

- Brückenteilzeit ab 01.01.2019

Allgemeiner Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit, sog. Brückenteilzeit, § 9a Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG). Beschäftigte können unter bestimmten Voraussetzungen die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen Zeitraum von einem Jahr bis fünf Jahre verringern. Der Arbeitgeber muss in der Regel mehr als 45 ArbeitnehmerInnen beschäftigen.

- Höhe des Mindestlohns ab 01.01.2019

Gesetzlicher Mindestlohn steigt auf 9,19 Euro pro Stunde.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an info@d-h-p.de.

Copyright © 2019 David Pitzer. All rights reserved.