



Verantwortlich und Redaktion:
RA Hildegard Reppel
E-Mail: reppel.hildegard@berlin.dihk.de

Breite Str. 29
D-10178 Berlin

Nachdruck nur mit Zustimmung
des DIHK und mit Quellennachweis

Infoletter

Arbeitsrecht

Inhaltsübersicht

- | | |
|--|----------|
| • Kein gesetzlicher Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld | Seite 2 |
| • Betriebssport und Unfallschutz | Seite 4 |
| • Betriebliches Eingliederungsmanagement – nur bei Schwerbehinderten? | Seite 4 |
| • Befristeter Arbeitsvertrag – Projektbefristung | Seite 5 |
| • Schutz vor Headhuntern | Seite 6 |
| • Mitarbeiterüberwachung am Arbeitsplatz | Seite 7 |
| • Ausbildungsprobezeit nach vorherigem Arbeitsverhältnis | Seite 8 |
| • Was Arbeitgeber wissen müssen – Rechtsprechung | Seite 9 |
| • Sozialrechtliches | Seite 15 |
| • Kurzarbeitergeld – Bezugsfrist verlängert | Seite 17 |
| • Arbeitsschutz: Betriebssicherheitsverordnung | Seite 17 |
| • Familie und Beruf: Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen | Seite 18 |
| • Literaturhinweise | Seite 18 |
| • Buchtipps zum Schluss: Zwei DIHK-Broschüren zum Thema „Ausbildung“ | Seite 19 |
| • Arbeitsrecht von A bis Z: Ein Ratgeber für Mittelstand und Existenzgründer | Seite 19 |

Kein gesetzlicher Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld

Sonderzahlungen, wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Gratifikationen oder ein 13. Monatsgehalt, sind in vielen Unternehmen die Regel. Gibt es einen Anspruch der Arbeitnehmer auf diese Zahlungen, woher kommt ein solcher gegebenenfalls, welchen Inhalt hat er und wie kommt man davon wieder los? Die Antworten auf all diese Fragen hängen stark vom jeweiligen Einzelfall ab.

GIBT ES EINEN GESETZLICHEN ANSPRUCH AUF WEIHNACHTS- ODER URLAUBSGELD?

Nein! Bei den Leistungen handelt es sich (zunächst) immer um freiwillige Leistungen der Arbeitgeber. **Achtung:** Das Urlaubsgeld ist aber nicht mit dem gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsentgelt, sprich bezahlten Urlaub zu verwechseln.

WORAUS KANN SICH EIN ANSPRUCH AUF WEIHNACHTS-, URLAUBSGELD ODER EINE ANDERE GRATIFIKATION ERGEBEN?

- aus dem **Einzelarbeitsvertrag**
- aus einem anzuwendenden **Tarifvertrag**
- aus einer sog. **betrieblichen Übung**,
- aus einer **Betriebsvereinbarung** oder
- aus dem **Gleichbehandlungsgrundsatz**.

Achtung: Wenn Sie erstmals beabsichtigen, Sonderzahlungen an Ihre Mitarbeiter zu leisten, sollten Sie die vertragliche Vereinbarung bzw. die Auszahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt versehen. Andernfalls sind Sie rasch auch für die Zukunft an die Auszahlung gebunden.

IN WELCHER HÖHE SIND SONDERZAHLUNGEN ZU LEISTEN?

Das ergibt sich entweder aus dem geltenden Tarifvertrag, oder der Arbeitgeber legt dies im Arbeitsvertrag, der Betriebsvereinbarung oder durch seine betriebliche Übung fest. Dabei hat er den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten und darf die Mitarbeiter nicht willkürlich unterschiedlich behandeln.

KANN DER ANSPRUCH AUCH WIEDER BESEITIGT ODER GEKÜRZT WERDEN?

Das ist davon abhängig, welche rechtliche Grundlage der Zahlungsanspruch hat.

a) **Einzelarbeitsvertraglicher Anspruch**

Ist die vertragliche Vereinbarung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbunden, kann die Zahlung mit Hinweis darauf eingestellt oder geändert werden. Fehlt ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt, kommt nur eine einvernehmliche Vertragsänderung oder eine Änderungskündigung in Betracht; dabei muss der Widerruf der Zahlung nach Abwägung der Interessen sachlich gerechtfertigt sein.

b) **Betriebliche Übung**

Sie kann durch eine sog. „entgegengesetzte betriebliche Übung“ wieder beseitigt werden. Dabei wird z. B. eine bislang vorbehaltlos gewährte Sonderzahlung dreimal unter Vorbehalt geleistet, ohne dass die Arbeitnehmer widersprechen. Gelingt dies nicht, kann der Anspruch auch durch eine einvernehmliche Übereinkunft oder einseitig durch eine Änderungskündigung beseitigt oder gekürzt werden.

c) **Tarifvertraglicher Anspruch**

Hier muss sich die Möglichkeit einer Kürzung oder Streichung aus dem Tarifvertrag ergeben. Darüber hinaus kann die Sonderzahlung durch Abschluss eines neuen Tarifvertrages beseitigt oder geändert werden. (**Achtung:** Im Fall der Kündigung oder des Ablaufs des Tarifvertrages gilt die Verpflichtung zur Zahlung weiter, bis sie durch eine „andere Abmachung“ ersetzt wird, § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz; für eine „andere Abmachung“ genügt eine Betriebsvereinbarung oder eine einzelvertragliche Abrede).

d) **Betriebsvereinbarung**

Entweder ist dort bereits die Möglichkeit einer Kürzung oder Streichung festgelegt; andernfalls kann auch eine neue Betriebsvereinbarung die alte Regelung ersetzen. Denkbar ist aber auch die Kündigung der Betriebsvereinbarung durch den Arbeitgeber (sachlicher Grund erforderlich).

In allen Fällen ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu berücksichtigen. Das heißt, die Sonderzahlung kann nicht gegenüber nur einzelnen Arbeitnehmern eingestellt werden (Ausnahme: es besteht ein sachlicher Differenzierungsgrund).

HAT AUCH EIN AUSSCHIEDENDER MITARBEITER ANSPRUCH AUF EINE SONDERZAHLUNG?

Bei Arbeitnehmern, die vorzeitig (vor Ablauf des Bezugsjahrs bzw. vor Auszahlung der Sondervergütung) ausscheiden, stellt sich die Frage, ob sie zumindest Anspruch auf Auszahlung einer anteiligen Sonderzahlung haben. Dies richtet sich, wenn keine spezielle Vereinbarung dazu besteht, nach dem vom Arbeitgeber mit der Sonderleistung verfolgten Zweck.

- Bei Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter, bei denen der Arbeitgeber die Arbeitsleistung zusätzlich vergüten will, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine anteilige Zahlung (z.B. 13. Monatsgehalt).
- Bei Sonderzahlungen mit Gratifikationscharakter, mit denen die (künftige) Betriebstreue des Arbeitnehmers belohnt werden soll, besteht kein Anspruch auf eine anteilige Zahlung.
- Bei Sonderzahlungen mit Mischcharakter besteht ebenfalls kein Anspruch auf eine anteilige Zahlung.

Indizien für reinen Entgeltcharakter:

Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter liegen im Zweifel vor, wenn für den Erhalt keine weiteren Voraussetzungen erfüllt sein müssen („13. Monatsgehalt“).

Indizien für Gratifikationscharakter:

Der Anspruch setzt eine Wartefrist oder eine Mindestbeschäftigungszeit voraus; die Höhe der Sonderzahlung ist nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt; es wird ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zu einem Stichtag vorausgesetzt oder es ist eine Rückzahlungsverpflichtung für bestimmte Fälle enthalten.

HABEN AUCH ARBEITNEHMER ANSPRUCH AUF EINE SONDERZAHLUNG, DIE GAR NICHT GEARBEITET HABEN (KRANKHEIT, ELTERNZEIT, ETC.)?

Ruht das Arbeitsverhältnis (z. B. Wehr- und Ersatzdienst, Elternzeit) so gilt:

- Bei Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter, kann auch ohne

ausdrückliche Kürzungsregelung eine Minderung der Sonderzahlung stattfinden.

- Bei Sonderzahlungen mit Gratifikationscharakter besteht grundsätzlich ein ungeminderter Anspruch auf die volle Sonderzahlung. Es kann jedoch eine Kürzungsmöglichkeit vereinbart werden.
- Für Sonderzahlungen mit Mischcharakter besteht ebenfalls ein ungeminderter Anspruch auf die volle Sonderzahlung.

Hat der Arbeitnehmer nicht gearbeitet, aber trotzdem Anspruch auf sein Arbeitsentgelt gehabt (Krankheit, Mutterschutz, Urlaub etc.), besteht grundsätzlich keine Kürzungsmöglichkeit.

IN WELCHEN FÄLLEN KANN DIE SONDERZAHLUNG DURCH DEN ARBEITGEBER ZURÜCKGEFORDERT WERDEN?

Die Möglichkeit eines Arbeitgebers, eine Sonderzahlung vom Arbeitnehmer zurückzufordern, der kurz nach Erhalt der Zahlung z. B. kündigt und ausscheidet, besteht nur bei besonderer Vereinbarung im Arbeits-, Tarifvertrag oder der Betriebsvereinbarung. Zulässig ist eine solche für Sonderzahlungen mit Gratifikationscharakter, deren Zweck die Belohnung der Betriebstreue ist. Maßstab für die Wirksamkeit der Rückzahlungsklauseln ist, dass durch sie eine Kündigung nicht über Gebühr behindert werden darf. Die Gerichte haben hier folgende Grundsätze aufgestellt:

- Sonderzahlungen bis zu 100 € brutto: Rückzahlungsklauseln unzulässig.
- Sonderzahlungen über 100 € brutto, aber

Es kann vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet ist, 25 n er vor dem 31. März des Folge Nach diesem Zeitpunkt kann der Arbeitnehmer ausscheiden, ohne dass die Sonderzahlung zurückgefordert werden kann.

- Sonderzahlungen in Höhe eines vollen Bruttomonatsverdienstes, aber 25 Tr0 als ein zweifaches Monatsgehalt: Rückzahlungsvereinbarungen können an

eine Betriebszugehörigkeit bis zum 30. Juni des Folgejahres anknüpfen.

- Wirksame Rückzahlungsklauseln über den 30. Juni des Folgejahres hinaus erfordern nach der Rechtsprechung eine „eindrucksvolle und beachtliche“ Zuwendung, die ein Monatsgehalt erheblich übersteigen muss.

Achtung: Dagegen kann für Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter keine Rückzahlungsverpflichtung vereinbart werden (aber eine anteilige Kürzung ist zulässig, s. o.).

Monika Herbut/Ulrike Augustin
IHK für München und Oberbayern

Betriebssport und Unfallschutz

Neben den positiven Auswirkungen auf die Gesundheit fördert der Betriebssport Teambuilding und verbessert die innerbetriebliche Kommunikation. Unter den Betriebssportarten stellt Fußball die beliebteste Sportart dar, allerdings birgt sie auch einige Verletzungsgefahr in sich.

Um in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung zu gelangen, sind bestimmte Regeln einzuhalten. Entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) ist die Teilnahme im Wesentlichen auf Betriebsangehörige zu beschränken. Weiterhin müssen eine gewisse Regelmäßigkeit sowie ein Zusammenhang mit der Betriebsarbeit in Form eines Ausgleichs für die körperliche oder geistige Belastung gegeben sein. Dennoch ist man nicht auf einen reinen Ausgleichssport (Gymnastik, Lockerungsübungen u. ä.) beschränkt, sondern auch Mannschaftssportarten sind möglich. Allerdings darf nicht der Wettkampfcharakter im Vordergrund stehen, so dass z. B. ein Turnier im Jahr erlaubt ist, fünf jedoch zu viel sind. Somit stellen regelmäßige Punkt- oder Pokalspiele keinen versicherten Betriebssport dar. Außerdem muss der Betriebssport im Rahmen einer unternehmensbezogenen Organisation stattfinden. Es reicht also nicht aus, wenn die Betriebsangehörigen selbst etwas organisieren und dies stillschweigend von der

Unternehmensleitung geduldet wird, sondern eine ausdrückliche Zustimmung, die deutlich macht, dass die Unternehmensleitung den Sport als Betriebssport gutheißt sowie ggf. eine finanzielle Unterstützung sind hilfreich.

Der Versicherungsschutz umfasst beim Betriebssport die Übungen selbst, aber auch die notwendigen Vorbereitungshandlungen und die Wege von und zu der Übungsstätte. Unfälle werden dann wie Arbeitsunfälle behandelt.

Wenn kein versicherter Betriebssport vorliegt, kann die Veranstaltung dennoch den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung genießen, wenn es sich um eine „betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung“ handelt, etwa vergleichbar mit einer Weihnachtsfeier. Dafür muss das Unternehmen ein Interesse an der Veranstaltung haben, und sie muss betrieblichen Zwecken dienen. Die Unternehmensleitung muss die Ziele tragen und zumindest zeitweise anwesend sein. Als ausreichend gelten für das Kriterium der Anwesenheit bei örtlichen Ereignissen das Erscheinen des Filial- oder Betriebsleiters. Zudem darf das sportliche Zusammentreffen nicht auf einzelne Gruppen beschränkt sein, sondern hat allen Beschäftigten offen zu stehen. Dienlich wäre dazu beispielsweise ein Rahmenprogramm mit dem Ziel, den Gemeinschaftsgedanken auch unter den Nicht-Sportfans zu fördern.

Für den Bereich von Sportveranstaltungen am Rande einer Mitarbeitertagung existiert noch kein höchstrichterliches Urteil. Problematisch ist vor allem der Fall, wenn der Sport nicht im offiziellen Rahmenprogramm aufgeführt ist. Dann nämlich dürfte die BSG Rechtsprechung zu Dienstreisen Anwendung finden, wonach Freizeit unabhängig vom Ort der Ausübung auch als solche anzusehen ist.

Urteile zu diesem Thema:

- 2 RU 32/95 vom 02.07.1996
- B 2 U 38/03 R vom 26.10.2004
- B 2 U 47/03 R vom 07.12.2004
- B 2 U 52/02 R vom 09.12.2003

Hildegard Reppelmund/Ralf Kuder
DIHK

Betriebliches Eingliederungsmanagement – nur bei Schwerbehinderten?

Seit dem 01.05.2004 gibt es das so genannte Eingliederungsmanagement. Gem. § 84 II SGB IX muss der Arbeitgeber hinsichtlich Beschäftigten, die innerhalb des letzten Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, geeignete Maßnahmen ergreifen, damit die Krankheit nicht chronisch wird und um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

1. Hierbei wird zum einen kontrovers diskutiert, wer „Beschäftigter“ i. S. d. § 84 II SGB IX ist. Während die Vorgängerregelung sich ausdrücklich auf schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Arbeitnehmer (§ 84 II SGB IX a. F.) bezog, spricht der Wortlaut der Neufassung („Beschäftigte“) für die Erweiterung des erfassten Personenkreises auf alle Arbeitnehmer. Andererseits spricht die systematische Einordnung, insbesondere die Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Teil 2 des SGB IX mit der Überschrift „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)“ sowie der Geltungsbereich nach § 68 Abs. 1 SGB IX ausdrücklich für „schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen“ dafür, nur die Letztgenannten zum geschützten Personenkreis zu zählen.

2. Streitig ist auch, inwieweit die Vorschrift appellativen oder zwingenden Charakter hat. Die überwiegende Meinung geht von einer wohl eher sanktionslosen Verpflichtung des Arbeitgebers aus (Erfurter Kommentar – Rolfs 5. Aufl. 2005, § 84 SGB IX RZ 1 m. w. N.). Dennoch besteht das Risiko, dass das Fehlen eines (vergeblichen) Eingliederungsmanagements die krankheitsbedingte Kündigung ungerechtfertigt werden lässt, zumindest wenn die Durchführung des Verfahrens eine Kündigung hätte verhindern können (Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht – SGB IX, Neumann, Pahlen, Majerski-Pahlen,

11. Aufl. 2005, § 84 SGB IX RZ 17-Neumann; a. A. Namendorf/Natzel, DB 2005, 1794). Diese Frage ist für die Beratungspraxis relevant.

Beachtlich ist im Rahmen der vorgenannten Diskussionspunkte ein **Urteil des LAG Niedersachsen vom 29.03.2005** (AZ 1 Sa 1429/04, BB 2005, 1682 mit Anmerkung Hunold), das zwar einen Sachverhalt vor Inkrafttreten des § 84 Abs. 2 SGB IX n. F. behandelt, in einem Nebensatz aber ausführt, die Neuregelung gelte für alle Arbeitnehmer im Betrieb, auch zugunsten der Nichtbehinderten.

Die weitere Rechtsprechung zum geschützten Personenkreis des § 84 Abs. 2 SGB IX und zu den Auswirkungen der Nichtdurchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements bleibt abzuwarten. Wer kein Risiko eingehen will, sollte die Regelungen zum Eingliederungsmanagement bei allen Arbeitnehmern anwenden.

Weitere Fundstellen zur Thematik:

Infoletter Arbeitsrecht Ausgabe 15/Nov. 2004, S. 6 f.

Brose DB 2005, 390;

Steinau-Steinbrück/Hagemeister NJW-Spezial 3/2005, 129;

Balders/Lepping NZA 2005, 854;

Frage & Antwort AuA 2005, 250).

Ulrike Augustin
IHK für München und Oberbayern

Befristeter Arbeitsvertrag Projektbefristung

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in einer Entscheidung im Jahre 2004 mit den Voraussetzungen einer mehrfachen Befristung im Rahmen der Befristung auf Grund eines Projekts nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) befasst. Der Kläger hatte gerügt, dass die mehrfache Verlängerungsbefristung unwirksam sei und beantragt festzustellen, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu Stande gekommen war.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 25. August 2004 an den bisherigen Grundsätzen zur Beurteilung von mehreren aufeinander folgenden, befristeten Arbeitsverträgen festgehalten. Danach ist grundsätzlich nur die zuletzt vereinbarte Befristung der gerichtlichen Kontrolle unterworfen. Entscheidend ist hierbei, ob die Parteien ihr Vertragsverhältnis mit der letzten vertraglichen Verlängerung der Befristung tatsächlich auf eine neue vertragliche Grundlage gestellt haben, oder aber das bisher befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich seines Endzeitpunktes modifiziert werden sollte.

Besondere Umstände rechtfertigen die Annahme des Abschlusses eines neuen (Verlängerungs-) Vertrages:

- Der letzte Anschlussvertrag korrigiert den früheren vertraglichen lediglich geringfügig im Bereich des vereinbarten Endzeitpunktes
- Diese Korrektur orientiert sich am Sachgrund für die Befristung des vorangegangenen Vertrages
- Die Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragszeit beruht auf nachträglich eingetretenen, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsabschlusses nicht vorhersehbaren Umständen

Sind diese drei Voraussetzungen erfüllt, liegt sinngemäß ein neuer, mit eigenem Regelungsinhalt versehener Befristungsvertrag vor. Dies hat zur Folge, dass gerichtlich nur die Zulässigkeit der Befristung dieses Vertrages im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses entscheidend ist. Die Wirksamkeit der Befristung der vorangegangenen (befristeten) Verträge ist dann vom Gericht nicht zu prüfen.

Im konkreten Fall hatte der Kläger angeführt, er sei auf Grund seiner Qualifikation auch für andere, zum Ende der Befristung freigewordenen Stellen bei der Kl. geeignet. Die Kl. hatte ihn allerdings bei der Besetzung neuer Projektstellen bzw. unbefristeter Arbeitsverhältnisse nicht berücksichtigt.

Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu festgestellt, dass sich die vom Arbeitgeber für die Befristung vorzunehmende Prognose ausschließlich auf das konkrete Projekt beziehen muss. Die Einsetzbarkeit des Arbeitnehmers an anderen Stellen außerhalb des Projekts nach dessen Ende ist unerheblich und für die Tragfähigkeit der Prognose unschädlich.

Die Leitsätze der Entscheidung lauten:

- 1) Ein projektbedingt erhöhter Personalbedarf kann die Befristung des Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG rechtfertigen. Das setzt die zutreffende Prognose des Arbeitgebers voraus, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus mit hinreichender Sicherheit kein Bedarf mehr besteht.
- 2) Die Prognose des Arbeitgebers ist nicht deshalb unzutreffend, weil der Arbeitnehmer nach Fristablauf auf Grund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Projekt befristet oder unbefristet hätte beschäftigt werden können und der Arbeitgeber dies bei Vertragsschluss erkennen konnte. Die Prognose des Arbeitgebers muss sich nur auf das konkrete Projekt beziehen. Dessen hinreichend sicherer künftiger Wegfall begründet den nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarf und damit den Sachgrund des § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG.

Praxis-Tipp:

Bei der Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen im Rahmen eines Projekts ist darauf zu achten, dass zum einen nach den vorstehend genannten Kriterien tragfähige Gründe für die Verlängerung des Arbeitsvertrages im Projekt vorliegen. Zum anderen ist entscheidend, dass die Gründe nachvollziehbar nachgewiesen werden können. Denkbar wäre eine Dokumentation der Gründe im Verlängerungsvertrag, alternativ denkbar ist auch eine sorgfältige Dokumentation durch einen Mitarbeiter des Personalbereichs. Andernfalls wird es dem Arbeitgeber im Prozess kaum möglich sein, die ihm obliegende Nachweispflicht für Grundlage seiner Prognose zu erfüllen. Die

Projektbefristung wäre somit unwirksam, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.

Die Entscheidung ist auf der Homepage des Bundesarbeitsgerichts, <http://www.bundesarbeitsgericht.de> unter dem Aktenzeichen 7 AZ 7/04 veröffentlicht.

Joachim Förster
IHK Rhein-Neckar

Schutz vor Headhuntern

Da gute Führungskräfte begehrt sind, versuchen Headhunter, diese im Auftrag von Konkurrenzunternehmen abzuwerben. Da diese Abwerbungsversuche nicht auf Begeisterung bei den betroffenen Unternehmern stoßen, besteht ein Schutzbedürfnis. Mögliche Abwehrmaßnahmen sind allerdings durch unterschiedliche Erfolgswahrscheinlichkeiten gekennzeichnet.

Obwohl die Treuepflichten einem Arbeitnehmer schädigende Maßnahmen untersagen, hat der Bundesgerichtshof (BGH) erste Anrufe von Headhuntern am Arbeitsplatz für ein kurzes Angebot und zwecks Terminvereinbarung für zulässig erklärt. Ein schützendes vertragliches Verbot dieser Telefongespräche ist jedoch schwer zu überwachen und verletzt zudem die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers. Eine weitere und besser geeignete präventive Möglichkeit ist die vertragliche Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer die Fortbildungskosten bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Jahres nach der Maßnahme selbst zu tragen hat. Durch regelmäßige Fortbildung erhöht sich somit die Qualität der Mitarbeiter, und das Abwanderungsrisiko wird vermindert.

Eine weitere und durchaus effektive, aber teure Maßnahme zum Schutz vor Abwanderungen ist das nachträgliche Wettbewerbsverbot. Die Vereinbarung einer bis zu zwei Jahren dauernden Karenzzeit, in der der Mitarbeiter nicht für ein Konkurrenzunternehmen arbeiten darf, hält viele Arbeitnehmer von einem Wechsel ab. Allerdings bezieht der Angestellte weiterhin sein halbes Gehalt während dieser Zeit, wodurch diese

Methode zwar teuer ist, aber vor allem bei unverzichtbaren Mitarbeitern trotzdem sinnvoll sein kann.

Neben diesen vorbeugenden Maßnahmen bieten sich dem Arbeitgeber noch weitere Möglichkeiten, wenn sich sein Mitarbeiter bereits auf dem Weg zu einer neuen Stelle befindet. Wenn der neue Arbeitgeber den Mitarbeiter beispielsweise durch Nichteinhaltung der Kündigungsfristen zum Vertragsbruch verleitet, ist die Beantragung einer einstweiligen Verfügung möglich. Darüber hinaus verstößt der Wechsel eines ganzen Teams gegen die guten Sitten im Wettbewerb.

Jedoch ist zu beachten, dass das festgesetzte Ordnungsgeld tendenziell eher gering ausfällt und zudem die Motivation eines nur noch die Frist absitzenden Mitarbeiters erheblich sinkt. Schlussfolgernd helfen dauerhaft vor Abwanderungen vor allem zufriedene Mitarbeiter.

Urteil zum Thema:
BGH Urteil vom 04.03.04 (Az. I ZR 221/01)

Hildegard Reppelmund/Ralf Kuder
DIHK

Mitarbeiterüberwachung am Arbeitsplatz

Den vorhandenen Anlässen einer notwendigen Überwachung der Mitarbeiter steht der Schutz der Persönlichkeitsrechte gegenüber. Zu differenzieren ist auf der einen Seite nach der Überwachungsart sowie zwischen der rechtlichen Erlaubnis und der Zustimmungspflicht des Betriebsrates auf der anderen Seite.

Das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters am eigenen Wort und Bild wird durch die rechtlich geschützten Belange des Arbeitgebers begrenzt, so dass laut Bundesarbeitsgericht (BAG) die rechtliche Zulässigkeit durch eine Güterabwägung zu ermitteln ist. Eine weitere Hürde für den Arbeitgeber ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, das sich auf den Einsatz technischer Geräte sowie Regelungen zu Verhalten und Ordnung im Betrieb bezieht. Zu den technischen Einrichtungen zählen

beispielsweise Stechuhr, Videokamera und Telefonabhöranlagen, jedoch nicht der Mensch als Detektiv oder Testkäufer. So darf mittels Stechuhr die Anwesenheit kontrolliert werden, gleichzeitig bedarf ihr Einsatz der Zustimmung des Betriebsrates.

Weiterhin ist zwischen den verschiedenen technischen Einrichtungen zu unterscheiden. Während Videouberwachung bei Ausschöpfung anderer Mittel und konkretem Verdacht, nicht jedoch zur lückenlosen Überwachung, erlaubt ist, ist ein Mithören von Telefongesprächen selbst bei konkretem Verdacht zum Schutz des unbeteiligten Gesprächspartners immer untersagt. Beispielsweise ist die Überwachung einer einzelnen Kassiererin bei Verdacht zulässig, die Überwachung eines Briefpostzentrums zur Aufklärung des allgemeinen Briefschwundes jedoch unverhältnismäßig.

Ein besonderes Feld ist der Bereich der Internet-Nutzung und des Email-Verkehrs. Während geschäftliche Post der Kontrolle unterworfen werden darf, gilt es im privaten Bereich, das Briefgeheimnis zu wahren. Viele Probleme im Arbeitsalltag entstehen dadurch, dass innerbetrieblich keine ausdrücklichen Regelungen getroffen werden. Es ist zu empfehlen, klare Aussagen insbesondere zur privaten Nutzung von Email und Internet zu treffen (siehe hierzu Infoletter 17/Juli 2005, S. 3).

BAG-Urteile zu diesem Thema:

- 1 ABR 21/03 vom 29.06.04 (Video Post)
- 2 AZR 51/02 vom 27.03.03 (Video nach Verdacht)
- 1 ABR 34/00 vom 13.03.01 (Testkäufe)
- 5 AZR 508/96 vom 29.10.1997 (Persönlichkeitsrechtsverletzung durch heimliches Mithören von Telefongesprächen)

Hildegard Reppelmund/Ralf Kuder
DIHK

**Ausbildungsprobezeit nach vorherigem
Arbeitsverhältnis**

**Ein Ausbilder darf mit einem Auszubildenden die maximale Dauer der Probezeit im
Ausbildungsvertrag auch dann vereinbaren,
wenn der Auszubildende zuvor als
Arbeitnehmer beschäftigt war.**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 16.12.2004 (Az.: 6 AZR 127/04) darüber entschieden, dass ein vorangegangenes Arbeitsverhältnis nicht auf die Probezeit in einem nachfolgenden Ausbildungsverhältnis angerechnet werden muss. Die Rechtsprechung zu diesem Fall war bisher sehr unterschiedlich.

I. Sachverhalt

Der Kläger war zunächst als Hilfskraft im Verkauf beim Beklagten beschäftigt und wurde nach etwa einem halben Jahr ab dem 15.08.2002 in ein Ausbildungsverhältnis zum Verkäufer im Einzelhandel übernommen. Im Ausbildungsvertrag wurde eine Probezeit von drei Monaten vereinbart. Der beklagte Auszubildende kündigte dem Kläger am 17.10.2002 ohne Einhalten einer Kündigungsfrist innerhalb der vertraglich vereinbarten Probezeit. Der Kläger behauptete daraufhin, zu diesem Zeitpunkt habe keine Probezeit mehr bestanden, da die im Ausbildungsvertrag getroffene Probezeitvereinbarung unwirksam sei.

II. Rechtslage

Nach § 15 Abs. 1 BBiG (alt) [= § 22 Abs. 1 BBiG (neu)] kann das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Vereinbarung dieser Probezeit von drei Monaten war nach § 13 BBiG (alt) zulässig. Daran ändert auch ein vorangegangenes Arbeitsverhältnis als Hilfsarbeiter im Verkauf nichts. Denn das Gesetz enthält keine ausdrückliche Verpflichtung, nach der die Parteien des Ausbildungsverhältnisses bei einer längeren Vorbeschäftigung des Auszubildenden in einem Arbeitsverhältnis eine kürzere Probezeit vereinbaren müssten. Darüber hinaus kann die Tätigkeit als Hilfsarbeiter wegen des vom Ausbildungsverhältnis völlig verschiedenen Charakters die Probezeit nicht verkürzen. Denn die Probezeit ist dazu da, dass der Auszubildende den Auszubildenden dahingehend prüfen kann, ob dieser für den zu erlernenden Beruf geeignet ist und sich in das

betriebliche Geschehen mit seinen Lernpflichten einfügen kann. Auf der anderen Seite muss auch der Auszubildende prüfen, ob der gewählte Beruf seinen Vorstellungen und Begabungen entspricht.

Diese Prüfungspflicht beider Parteien - so das BAG - entfällt nicht auf Grund einer Vorbeschäftigung des Auszubildenden in einem Arbeitsverhältnis. Berufsausbildung und Arbeitsleistung seien nicht gleichzusetzen.

III. Konsequenzen

Für den Fall, dass vor der Ausbildung ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestand, hat das BAG nun geklärt, dass die Vereinbarung der maximalen Probezeit im Ausbildungsverhältnis zulässig ist.

Das BAG hat den Fall noch unter Zugrundelegung des alten Berufsbildungsgesetzes gelöst. Das neue BBiG vom 1. April 2005 ermöglicht heute die Vereinbarung einer Probezeit von vier Monaten. Das Urteil ist so zu verstehen, dass jetzt bei einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis auch eine Probezeit von vier Monaten vereinbart werden kann.

Die Frage, ob bei einer vorangegangenen Einstiegsqualifizierung auch noch die volle Probezeit für ein nachfolgendes Ausbildungsverhältnis vereinbart werden kann, wurde durch das Urteil nicht eindeutig geklärt, da ein Praktikumsverhältnis wie bei der Einstiegsqualifizierung nicht generell mit einem Hilfsarbeiterverhältnis vergleichbar ist. Auch in der Frage der Probezeit bei vorangegangenen Praktikumsverhältnissen ist die Rechtsprechung bisher uneinheitlich.

Dr. Bettina Wurster
DIHK

Was Arbeitgeber wissen müssen – Rechtsprechung

Richtiger Zeitpunkt der Anzeige von Massenentlassungen: Widerspruch von BAG und EuGH bleibt bestehen

BAG, Urteil vom 24.02.2005 (Az. 2 AZR 207/04)

Als Massenentlassung gilt in Deutschland die Kündigung von mehr als 5 bzw. in Großbetrieben von mehr als 25 Arbeitnehmern oder 10% der Belegschaft. Eine Massenentlassung ist der Bundesagentur für Arbeit anzuzeigen. Erfolgt diese nicht rechtzeitig, droht eine „Entlassungssperre“ von bis zu 2 Monaten.

Nach Rechtsprechung des EuGH müssen das Verfahren der Massenentlassungsanzeige und die Beteiligung des Betriebsrates bereits vor Ausspruch der Kündigungen abgeschlossen sein (Urteil vom 27.01.2005). Das BAG hingegen verlangt den Abschluss des Verfahrens erst mit der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Grund ist die unterschiedliche Auslegung des Kündigungsschutzgesetzes einerseits und der diesem teilweise zugrunde liegenden europäischen Massenentlassungsrichtlinie andererseits.

Auch wenn es im vorliegenden BAG-Urteil um die Frage des Schwellenwertes und nicht um den Anzeigzeitpunkt ging, lässt sich doch erkennen, dass das BAG an seiner bisherigen Rechtsprechung festzuhalten gedenkt. Es hat die Gelegenheit zum Einlenken auf die vom EuGH vertretene Auffassung nicht genutzt und an seiner Interpretation des in § 18 KSchG verwandten Begriffs „Entlassung“ festgehalten, wonach darunter nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeint sein könne.

Gehen die Gerichte wie in diesem Fall das BAG von einem eindeutigen Gesetzeswortlaut aus, ist eine richtlinienkonforme Auslegung nicht mehr möglich. In diesem Sinne entschied auch das LAG Köln (Urteil v. 10.05.2005 - 1 Sa 1510/04, veröffentlicht in ZIP 34/2005, S. 1524), das ausdrücklich feststellte, dass für Altfälle jedenfalls Vertrauensschutz zu gewähren sei. Der Gesetzgeber ist nun am Zuge, die bestehende Rechtsunsicherheit zu beseitigen.

Hildegard Reppelmund/Janusz Glowka
DIHK

Liebesverbote verstoßen gegen Betriebsverfassungsgesetz

Amtsgericht Wuppertal (Az. 5 Bv 20/05)

Ethik-Regeln von US-Unternehmen verstoßen gegen Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertreter.

Der 33-seitige Verhaltenskodex des Einzelhandelskonzern Wal-Mart verstößt nach einer Entscheidung des Amtsgerichts Wuppertal in wesentlichen Teilen gegen das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertreter.

Untersagt war den 12.500 in Deutschland beschäftigten Mitarbeitern des Unternehmens danach unter anderem die Aufnahme von Liebesbeziehungen zu Kollegen und das „Flirten“ am Arbeitsplatz. Zudem erhielt der Text die Aufforderung, Verstöße per Telefon-Hotline der Geschäftsführung zu melden. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter war ein Drogentest vorgesehen.

Das Gericht gab in seiner Entscheidung dem deutschen Betriebsrat des Unternehmens Recht. Dieser hätte vor Inkrafttreten der betrieblichen Regelungen zu sieben von 27 Bestimmungen seine Zustimmung erteilen müssen.

Hildegard Reppelmund/Janusz Glowka
DIHK

Wirksamkeit von Ausschlussfristen – angemessene Fristlänge

BAG, Urteil v. 28.09.2005 (Az. 5 AZR 52/05)

Eine im vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag festgeschriebene Ausschlussfrist ist unwirksam, wenn sie die Geltendmachung von Ansprüchen in einer Frist von zwei Monaten verlangt, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Zwar sei eine formulararbeitsvertragliche Klausel, nach der Ansprüche innerhalb einer bestimmten Frist

verfallen, grundsätzlich zulässig. Nach Auffassung des BAG muss die Frist jedoch mindestens drei Monate betragen.

Der Entscheidung lag der Sachverhalt zugrunde, dass zwischen den Parteien ein vom Arbeitgeber vorformulierter Formulararbeitsvertrag geschlossen worden ist, der unter anderem in einer Klausel eine Frist zur schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen von zwei Monaten ab Fälligkeit vorsieht, anderenfalls sei der Anspruch ausgeschlossen. Mit seiner Klage macht der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Überstundenvergütung aus dem Vertrag geltend.

Mit seiner Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht die von der Entscheidung des erstinstanzlich zuständigen Arbeitsgerichts abweichende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts bestätigt und den Arbeitgeber zur Zahlung verpflichtet. Der Anspruch des Arbeitnehmers sei nicht verfallen. Die vertraglich vorformulierte Ausschlussfrist, auf die hier auch die Vorschriften über Allgemeine Geschäftsbedingungen (§§ 305 ff. BGB) anwendbar sind, sei unwirksam. Eine Ausschlussfrist, die die erstmalige Geltendmachung innerhalb von weniger als drei Monaten verlange, sei unangemessen kurz. Sie benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen entgegen dem Gebot von Treu und Glauben. Sie sei mit den wesentlichen Grundgedanken des Verjährungsrechts nicht vereinbar und schränke wesentliche Rechte, die sich aus der Natur des Arbeitsverhältnisses ergeben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet werde. Die Ausschlussfrist von zwei Monaten sei wegen § 307 BGB unwirksam und falle ersatzlos weg, während der Arbeitsvertrag an sich wirksam bleibe.

Die Entscheidung des BAG knüpft an ein früheres Urteil an, bei dem es um zweistufige Ausschlussfristen ging. Zweistufige Ausschlussfristen bedeuten, dass der Vertragspartner in der ersten Stufe innerhalb einer bestimmten Frist aufgefordert werden muss, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen (z. B. Aufforderung, Überstundenvergütung zu zahlen). Wenn dies abgelehnt wird, gibt es als zweite Stufe eine weitere Frist, innerhalb derer der Anspruch geltend gemacht werden muss, um

nicht zu verfallen. Für diese zweite Stufe hatte das BAG in seinem Urteil vom 25.05.2005, 5 AZR 572/04) ebenfalls eine Mindestfrist von drei Monaten verlangt. Die jetzige Entscheidung bezieht sich auf eine einstufige Ausschlussfrist, die nur die fristgebundene Geltendmachung gegenüber dem Vertragspartner erfordert. Es liegt nahe, diese Entscheidung zur einstufigen Frist auch auf die erste Stufe der zweistufigen Ausschlussfristen zu übertragen.

Tipp:

Wenn in einem Formulararbeitsvertrag Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen sowie für die anschließende gerichtliche Durchsetzung festgelegt werden, sollten diese nicht kürzer als drei Monate sein.

Hildegard Reppelmund/Amelie Sudau
DIHK

Zeugnis: Unterschrift des Vorgesetzten erforderlich

BAG, Urteil vom 04.10.2005 (Az. 2 AZR 507/04)

Dass ein Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ein schriftliches Zeugnis verlangen kann, ist längst allseits anerkannt und wohl auch bekannt. Laut BAG hat er aber auch einen Anspruch darauf, dass das Arbeitszeugnis von einem Vorgesetzten unterzeichnet wird. Begründet wurde dies damit, dass ein Zeugnis insbesondere der Information künftiger Arbeitgeber diene und dem Arbeitnehmer die Suche nach einer neuen Beschäftigung erleichtern soll. Hierfür sei es erforderlich, dass das Zeugnis von einer Person unterschrieben werde, die aus Sicht eines Dritten geeignet ist, die Verantwortung für die Beurteilung des Arbeitnehmers zu übernehmen. Dies gelte vor allem in Bezug auf die fachliche Beurteilung. Insofern müsse das Zeugnis die Unterschrift eines Vorgesetzten tragen.

Hildegard Reppelmund
DIHK

Vereitelung des Zugangs einer Kündigung

BAG Urteil vom 22.09.2005 (Az. 2 AZR 366/04)

Gibt ein Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber bewusst eine falsche Adresse an, so gilt eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Zustellung unter der falschen Adresse als zugegangen. Auf den verspäteten Zugang kann sich der Arbeitnehmer dann nach Treu und Glauben nicht berufen, da er die Zugangsverzögerung selbst zu vertreten habe. Er müsse sich dann so behandeln lassen, als seien die maßgebenden Fristen eingehalten worden. Das gelte allerdings nur, wenn der Kündigende alles Erforderliche getan hat, damit seine Kündigung den Adressaten erreichen konnte, so das BAG.

Hildegard Reppelmund
DIHK

Weihnachtsgratifikation für Arbeiter und Angestellte

BAG, Urteil v. 12.10.2005 - 10 AZR 640/04

Unterschiedlich hohe Weihnachtsgratifikationen für Arbeiter und Angestellte sind nur dann gerechtfertigt, wenn es hierfür sachliche Gründe gibt. Bestehen derartige sachliche Gründe nicht, ist der Arbeitgeber an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden.

Ein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten bei der Bemessung der Gratifikation sei z. B. dann gegeben, wenn der Arbeitgeber die Angestellten stärker an sein Unternehmen binden wolle als die Arbeiter. Keinen sachlichen Grund stelle hingegen das unterschiedliche Ausbildungs- und Qualifikationsniveau von Arbeitern und Angestellten dar.

Hildegard Reppelmund
DIHK

Limited-Manager sozialversicherungsrechtlich wie GmbH-Geschäftsführer

Mitarbeitende Gesellschafter einer englischen Limited mit Verwaltungssitz in der Bundesrepublik

Deutschland sind sozialversicherungsrechtlich ebenso zu behandeln wie Gesellschafter-Geschäftsführer, mitarbeitende Gesellschafter und fremde Geschäftsführer einer deutschen GmbH. Zu diesem Ergebnis kamen die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger unter Berücksichtigung eines Urteils des Bundesgerichtshofes vom 13. März 2003 (Az: VII ZR 370/98). So ist auch bei mitarbeitenden Gesellschaftern einer englischen Limited grundsätzlich die Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens (SV – Clearing) nach § 7 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV möglich. In der Praxis stellen die Leistungsträger der Sozialversicherung erst im Leistungsfall fest, ob eine Versicherungspflicht zu Recht bestanden hat und folglich Ansprüche auf Arbeitslosengeld oder Erwerbsminderungsrente bestehen. Selbst die Zahlung von Beiträgen begründet noch keinen Leistungsanspruch. Rechtsverbindliche Sicherheit besteht erst, wenn ein rechtmittelfähiger Bescheid erteilt wurde. Wer bislang über keinen Rechtsbescheid verfügt, sollte seinen Status umgehend prüfen lassen - dies unabhängig davon, ob die Tätigkeit innerhalb einer GmbH oder einer englischen Limited erfolgt (Redaktionsdienst Nr. 06/2005 des DIHK).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Arbeitsverhältnis zur Probe muss bezahlt werden

Wenn ein Arbeitgeber eine Person zur Probe einstellt, muss er nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein eine Vergütung bezahlen. Das Gericht ließ in dem beurteilten Fall zwar offen, ob die Parteien eine unentgeltliche Zusammenarbeit vereinbart hatten. Die Richter entschieden aber, dass der Schutzzweck des Arbeitsrechts in jedem Fall Vereinbarungen verbiete, die beinhalten, dass Arbeitnehmer Arbeitsleistungen ohne Gegenleistung zu erbringen hätten. In der Praxis hat diese Entscheidung insbesondere Auswirkungen bei der Vereinbarung eines Praktikums. Hierbei muss immer die Aus- und Fortbildung im Vordergrund stehen. Sonst droht neben der Pflicht zur Zahlung eines Arbeitsentgelts auch das Zustandekommen eines

festen unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus kann es zu erheblichen Nachzahlungen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen kommen (Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 17.03.2005, Az: 4 Sa 11/05).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers

Der Wunsch des Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung kann die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigen. Entscheidend dafür ist, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrages nur ein befristetes Arbeitsverhältnis gewählt hätte. Ob ein solcher Wunsch des Arbeitnehmers auch als Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in Betracht kommen kann, ließ das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 19.01.2005 jedoch offen. Soweit der Arbeitgeber den entsprechenden Wunsch des Arbeitnehmers nicht zweifelsfrei belegen kann, bietet sich als Alternative die Befristung ohne sachlichen Grund im Sinne des § 14 Abs. 2 TzBfG an (Az: 7 AZR 115/04).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Betriebsstilllegung: Keine soziale Auslaufrfrist bei Elternzeit

Stellt ein Arbeitgeber den Geschäftsbetrieb ein und kündigt aus diesem Grunde eine Arbeitnehmerin, die sich in Elternzeit befindet, muss er keine soziale Auslaufrfrist bis zum Ende der Elternzeit beachten. Jedoch muss der Arbeitgeber auch in diesem Fall zwar die Kündigung durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle für zulässig erklären lassen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.01.2005, Az: 2 AZR 500/03).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Betriebsübergang: Aufhebungsvertrag bei Ausscheiden aus dem Betrieb

Die Arbeitsvertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang wirksam durch Aufhebungsvertrag auflösen, wenn die Vereinbarung auf das endgültige Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet ist. Ein Aufhebungsvertrag ist jedoch wegen gesetzwidriger Umgehung der Rechtsfolgen des § 613 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam, wenn zugleich ein neues Arbeitsverhältnis zum Betriebsübernehmer vereinbart oder zumindest verbindlich in Aussicht gestellt wird. Dies gilt auch dann, wenn es beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages nur darum geht, die Kontinuität des Arbeitsverhältnisses zu unterbrechen, wodurch der Arbeitnehmer die bisher erdienten Besitzstände verlieren soll. Unwirksam sind auch Eigenkündigungen oder Aufhebungsverträge, zu denen die Arbeitnehmer unter Hinweis auf eine Einstellungsgarantie beim potentiellen Erwerber – regelmäßig zu schlechteren Arbeitsbedingungen - veranlasst wurden (Urteil des BAG vom 18.08.2005, Az: 8 AZR 523/04).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Sonderzahlung: Änderung zum Nachteil des Arbeitnehmers durch betriebliche Übung

Ein Anspruch auf eine Sonderzahlung, der im Arbeitsvertrag durch Bezugnahme auf einen Tarifvertrag vereinbart worden ist, kann nur durch Kündigung oder vertragliche Abreden unter Vorbehalt gestellt, verschlechtert oder beseitigt werden. Die Grundsätze zur so genannten gegenläufigen betrieblichen Übung hingegen sind nur auf solche Fälle anwendbar, in denen der Anspruch auch durch eine betriebliche Übung entstanden ist. Der Anspruch auf betriebliche Übung kann nur dann entstehen, wenn es an einer anderen kollektiv- oder individualrechtlichen Grundlage für die Leistungsgewährung fehlt. Das Schweigen zu einer angetragenen nachteiligen Veränderung des Arbeitsvertrags kann nur unter engen Voraussetzungen als Zustimmung

gewertet werden. Voraussetzung hierfür ist, dass sich die Veränderung unmittelbar auswirkt und der Arbeitnehmer in Kenntnis dieser Auswirkungen weiter arbeitet, obwohl nach der Verkehrssitte unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ein ausdrücklicher Widerspruch zu erwarten gewesen wäre (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.11.2004, Az: 10 AZR 202/04).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Gehaltsüberzahlung: Ordentliche Kündigung wegen Nichtanzeige

Eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch ohne vorherige Abmahnung kann sozial gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer offenkundige Überzahlungen über einen längeren Zeitraum mit anschließendem Hinweis auf dem Wegfall der Bereicherung nicht anzeigt. Das Landesarbeitsgericht Köln hat bei einer Nichtanzeige einen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme auf die schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers angenommen. Auch wenn der Grund für die fehlerhaften Überweisungen im Organisationsbereich des Arbeitgebers lag, durfte die Arbeitnehmerin die ihr nicht zustehenden Zahlungen nicht einfach für sich verwenden. Das LAG sah die besondere Verwerflichkeit darin, dass die Arbeitnehmerin ihr Fehlverhalten über ein halbes Jahr sechsmal wiederholte und „keine Skrupel hatte, das ihr nicht zustehende Geld für sich zu verwenden, um sich anschließend dreist auf den Wegfall der Bereicherung zu berufen“ (Urteil vom 9.12.2004, Az: 6 Sa 943/04).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Kündigungsschutz: Kündigung wegen „Rentennähe“

Ältere Arbeitnehmer dürfen bei Kündigungen nicht benachteiligt werden. Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf genügt allein die bald anstehende Rente älterer

Beschäftigter nicht als Grund, sie als erste zu entlassen. Die nach dem Kündigungsschutzgesetz gebotene positive Berücksichtigung der vier Grundkriterien (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung) schließt es grundsätzlich aus, einem Arbeitnehmer wegen „Rentennähe“ eine geringere soziale Schutzwürdigkeit auf Grund seines höheren Lebensalters zuzugestehen. Das Gericht akzeptiert auch das Argument des Arbeitgebers nicht, dass „die Übergangszeit von der Arbeitnehmerin mit dem zu erwartenden Arbeitslosengeld überbrückt werden könnte“. Das Renteneintrittsalter sei kein zulässiges Auswahlkriterium (Urteil des LAG Düsseldorf vom 13.07.2005, Az: 12 Sa 616/05).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

weiter beschäftigt worden war. Später wurde er dann von seinem Vorgesetzten nach Hause geschickt, da seine Ausbildung mit der Abschlussprüfung beendet worden sei und man keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für ihn habe. Laut dem Urteil dürfen Auszubildende jedoch keinen Tag über das Ausbildungsverhältnis hinaus beschäftigt werden, da der Arbeitgeber ansonsten das Zustandekommen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses riskiere. Die Situation sei dann mit der Rechtslage vergleichbar, die bei Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern nach Fristablauf bei befristeten Arbeitsverhältnissen entsteht (Arbeitsgericht Frankfurt am Main, Az: 15 Ca 6952/04).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Vereinbarung einer längeren Kündigungsfrist für Arbeitnehmer als für Arbeitgeber

Vereinbaren die Parteien für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer eine längere Frist als für die Kündigung durch den Arbeitgeber, verstößt dies gegen § 621 Abs. 6 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied in einem solchen Fall, dass auch der Arbeitgeber bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses die für den Arbeitnehmer vereinbarte (längere) Kündigungsfrist einhalten muss (Urteil des BAG vom 2.06.2005, Az: 2 AZR 296/04).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Bindung des Arbeitgebers an einen Zeugnistext

Jeder Arbeitnehmer kann bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ein qualifiziertes Zeugnis verlangen. Entspricht das erteilte Zeugnis nach Form und Inhalt nicht den tatsächlichen und rechtlichen Anforderungen, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Berichtigung des Zeugnisses. Bei der Erstellung dieses Zeugnisses ist der Arbeitgeber an den bisherigen, vom Arbeitnehmer nicht beanstandeten Zeugnistext gebunden und darf nur die Zeugnisteile ändern, die zu Recht beanstandet wurden. Eine Ausnahme greift nur für den Fall, dass dem Arbeitgeber nachträglich Umstände bekannt werden, die die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmers in einem anderen Licht erscheinen lassen (Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 21.06.2005, Az: 9 AZR 352/04).

Beschäftigung nach Ausbildungsende begründet Arbeitsverhältnis

Auch eine nur kurze Beschäftigung eines Auszubildenden nach dem Ende der Lehrzeit führt bereits zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Dies entschied das Arbeitsgericht Frankfurt am Main in einem Fall, in dem der Auszubildende nach erfolgreicher Absolvierung seiner Abschlussprüfung noch einige Tage an seiner bisherigen Arbeitsstelle

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Keine uneingeschränkte Rückzahlungspflicht bei Fortbildungskosten

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Formularvertrag uneingeschränkt die

anteilige Rückzahlungspflicht für vom Arbeitgeber übernommene Fortbildungskosten, unabhängig davon, wer die Kündigung zu vertreten hat, ist diese Vereinbarung unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein im Fall einer Krankenschwester entschieden, die von einem Dienstleister der Pharmabranche zur Pharmareferentin ausgebildet wurde und hierfür von ihrem Arbeitgeber ein Darlehen in Höhe von 3.500 Euro erhielt, das nach der Vertragskonstruktion anteilig zurückgezahlt werden sollte, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet. Nach einer betriebsbedingten Kündigung verlangte der Arbeitgeber die anteilige Zurückerstattung der Fortbildungskosten. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Vertragsklausel unwirksam sei (vgl. § 307 BGB), weil sie den Arbeitnehmer entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteilige. Eine Vereinbarung über die Erstattung von Fortbildungskosten sei nur für den Fall zulässig, dass der Arbeitnehmer die Kündigung und damit das Fehlschlagen der Fortbildungsinvestition durch ein vertragswidriges Verhalten veranlasst habe. Andernfalls falle das Risiko der Fehlinvestition in die Risikosphäre des Betriebes (Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 25.05.2005; Az.: 3 Sa 84/05).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Berücksichtigung familiärer Belange bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber

Bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber auf die Personensorgepflichten, d. h. auch auf die schutzwürdigen familiären Belange des Arbeitnehmers, Rücksicht nehmen. Dies gilt, soweit einer vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung der Arbeitszeit nicht betriebliche Gründe oder berechnete Belange anderer Arbeitnehmer entgegenstehen (Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.01.2005, Az: 10 Sa 820/04).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Abmahnungen möglichst zeitnah aussprechen

LAG Nürnberg vom 14.06.2005, Az 6 Sa 367/05

Das Landesarbeitsgerichts (LAG) Nürnberg hatte über den Fall eines Arbeitgebers zu entscheiden, der einen Angestellten wegen einer Kundenreklamation erst nach einem halben Jahr abgemahnt hatte. Laut Richterspruch hat der Arbeitgeber nach diesem Zeitraum sein Recht zur Abmahnung verwirkt. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss sie auch aus der Personalakte entfernt werden – und dies, obwohl es keine gesetzliche Regelfrist für das Aussprechen einer Abmahnung gibt. Das Gericht begründete seine Entscheidung wie folgt: Nach sechs Monaten könne der Arbeitnehmer darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber einen Vorfall oder schweren Pflichtverstoß nicht mehr sanktioniere. Dies gilt zumindest dann, wenn besondere Umstände für das Abwarten nicht erkennbar sind. Grundsätzlich ist zu empfehlen, Abmahnungen, wenn schon nötig, schnell auszusprechen. Unter Umständen könnten schon ein paar Wochen zu lange sein.

Ulrike Augustin
IHK für München und Oberbayern

Fristlose Kündigung wegen Privattelefonaten

BAG, 04.03.2004, 2 AZR 147/03

Nach der Entscheidung kommen umfangreiche Privattelefonate (1355,76 Euro), die unerlaubt und heimlich auf Kosten des Arbeitgebers geführt werden, als Grund für eine fristlose Kündigung in Betracht.

Tatjana Neuwald
IHK München

Arztbesuch während der Gleitzeit

LAG Hamm, 18.03.2004, 11 Sa 247/03

Nach dem Urteil des LAG Hamm können Arbeitgeber eine Zeitgutschrift für Arztbesuche

während der Gleizeit ablehnen. Ein Anspruch auf Sonderurlaub für diese Zeit besteht ebenfalls nicht. Die Arbeitsrichter begründeten dies damit, dass die konkrete Gleizeitregelung (6:00 bis 20:00 Uhr bei einer frei wählbaren Kernarbeitszeit von 4,5 Stunden) dem Arbeitnehmer den nötigen Freiraum lässt, die von ihm zu leistende Arbeitszeit nach seinen persönlichen Bedürfnissen einzuteilen. Der Nachweis, dass ein Arztbesuch während der Kernarbeitszeit zu erfolgen hatte, ist in solchen Fällen weitgehend nicht erfolgversprechend.

Tatjana Neuwald
IHK München

Sozialrechtliches

Sozialversicherungspflicht entfällt sofort nach einvernehmlicher unwiderruflicher Freistellung

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger haben am 10. August 2005 ein Besprechungsergebnis vom 5./6. Juli 2005 veröffentlicht, nach dem sie ihre bisherige Praxis zur Versicherungspflicht nach einer einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung ändern. Zukünftig endet die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung mit dem letzten Tag der tatsächlichen Beschäftigung, wenn der Arbeitnehmer auf Grund einer zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossenen Vereinbarung einvernehmlich und unwiderruflich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt wird. Eine solche unwiderrufliche Freistellung wird häufig in Aufhebungs- bzw. Abwicklungsverträgen vereinbart. Damit endet zwar auf Seiten des Arbeitnehmers die Weisungsgebundenheit und auf Seiten des Arbeitgebers das Weisungsrecht. Dem Arbeitnehmer ist jedoch bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses das geschuldete Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Lediglich die Sozialversicherungsbeiträge sind nicht mehr zu leisten.

Empfehlungen für das künftige Vorgehen: Soll trotz der geänderten Verwaltungspraxis eine

einvernehmliche unwiderrufliche Freistellung des Arbeitnehmers erfolgen, ist dieser über die Rechtsfolgen dieser Vereinbarung umfassend aufzuklären. Arbeitnehmer in bereits laufender Freistellung sollten über die o. g. sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen ebenfalls durch den Arbeitgeber informiert werden. Ggf. kann der finanzielle Verlust, den der Arbeitnehmer erleidet, im Rahmen einer höheren Abfindung berücksichtigt werden. In den übrigen Fällen sollten nur Regelungen über eine unwiderrufliche, vorläufige Freistellung getroffen werden (Formulierungshilfe: „Der Arbeitnehmer wird bis auf weiteres von der Arbeitsleistung freigestellt.“). Wurde nach einer Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben und ein gerichtlicher Vergleich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschlossen, sollte dieser keine Regelung über eine unwiderrufliche Freistellung enthalten. Vielmehr sollte außerhalb des Vergleiches die Freistellungserklärung des Arbeitgebers sowie die Ablehnung und das Arbeitskraftangebot des Arbeitnehmers zu Protokoll erklärt werden. Eine andere Möglichkeit für den Arbeitgeber ist eine einseitige unwiderrufliche Freistellung von der Arbeitsleistung, die nicht im Zusammenhang mit dem Aufhebungs- bzw. Abwicklungsvertrag steht. Welcher der oben genannten Wege der günstige und der erfolgsversprechende ist, erfordert eine genaue Prüfung, eine anwaltliche Beratung und ggf. eine Anfrage an die entsprechenden Sozialversicherungsträger.

Aufsatz zum Thema:

Dr. Jobst-Hubertus Bauer/Dr. Steffen Krieger, „Freistellungsvereinbarungen: Neue sozialversicherungsrechtliche Spielregeln – Rechtsfolgen, Kritik, Alternativen“, Der Betrieb (41) 2005, S. 2242 – 2245

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Kündigung: Neue Regeln beim Arbeitslosengeld ab 1. Februar 2006

Eher unbemerkt wurde bereits am 26. September 2003 das "Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt" verabschiedet. Dieses Gesetz regelt unter anderem die Verkürzung der Bezugsdauer beim

Arbeitslosengeld und den Wegfall der Erstattungspflicht des Arbeitgebers bei Kündigung älterer Arbeitnehmer. Diese Änderungen treten zum 1. Februar 2006 in Kraft.

1. Die Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld wird verkürzt:

Arbeitslose erhalten bisher bis zu 32 Monate Arbeitslosengeld, wenn sie nach dem 57. Lebensjahr arbeitslos werden. Bei Eintritt der Arbeitslosigkeit nach dem 52. Lebensjahr wird das Arbeitslosengeld 26 Monate, nach dem 47. Lebensjahr 22 Monate und nach dem 45. Lebensjahr 18 Monate lang gezahlt.

Ab dem 1. Februar 2006 soll die Bezugsdauer nur noch 12 Monate und ab dem 55. Lebensjahr 18 Monate betragen.

Gegenwärtig gibt es noch einen Bestandsschutz für ältere Arbeitskräfte, die jetzt arbeitslos werden. Diese können noch nach dem alten Recht Arbeitslosengeld beanspruchen, sofern sie diesen Anspruch bis zum 31. Januar 2006 erwerben. „Erwerben“ bedeutet, dass sie spätestens bis zum 31. Januar 2006 die Anwartschaft erfüllt haben, sich arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen.

Wer also erst zum 31. Januar 2006 gekündigt wird, fällt nicht mehr unter die alte Regelung. Denn auch wenn er sich vorher arbeitslos meldet, steht er in diesem Fall bis zum 31. Januar 2006 in einem Beschäftigungsverhältnis, der erste Tag der Arbeitslosigkeit wäre dann der 1. Februar 2006, an dem die neue Regelung schon gilt.

Tipp für Arbeitgeber: Bei derzeit geplanten Kündigungen könnte dem betreffenden Arbeitnehmer ein Ausstiegsmodell auf Basis der alten Regelung angeboten werden. Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses noch vor Ablauf der Übergangsfrist (insbesondere einvernehmlich über einen Aufhebungsvertrag) kann sowohl für Arbeitnehmer (längere Bezugszeit von Arbeitslosengeld) als auch für Arbeitgeber (es muss keine lange Kündigungsfrist eingehalten werden) von Interesse sein.

2. Wegfall der Erstattungsregelung für Arbeitgeber:

Im Gegenzug zur Verkürzung der Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld wird auch die Erstattungsregelung geändert. Bisher galt, dass ein Arbeitgeber, der regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt, der Bundesagentur für Arbeit das Arbeitslosengeld erstatten muss, wenn er einen langjährig beschäftigten 55-jährigen oder älteren Arbeitnehmer entlässt.

Im Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt ist festgelegt, dass die Erstattungspflicht mit der Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes - also ab 1. Februar 2006 - ersatzlos entfällt.

Kerstin Fiedler
IHK Darmstadt

Kurzarbeitergeld: Bezugsfrist verlängert

Die Bundesagentur für Arbeit teilt mit, dass weiterhin Kurzarbeitergeld bis zu 15 Monaten möglich sei. Die Bezugsfrist sei bis Ende 2006 verlängert worden.

Kurzarbeitende Betriebe, die bis Ende Juni 2005 eine Bezugsfrist von 15 Monaten noch nicht ausgeschöpft haben, können auch weiterhin konjunkturelles Kurzarbeitergeld bis zu 15 Monaten erhalten, um Entlassungen zu vermeiden. Die verlängerte Bezugsfrist gilt bis zum 31. Dezember 2006 (Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom 1. Juli 2005).

Die Bundesagentur für Arbeit appelliert an Betriebe, bei konjunkturell bedingten Arbeitsausfällen die Kurzarbeitergeldregelung zur Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse in Anspruch zu nehmen.

Weitere Informationen zum Kurzarbeitergeld gibt es in jeder Agentur für Arbeit und im Internet unter <http://www.arbeitsagentur.de> in der Rubrik Arbeitgeber -> Informationen -> Geldleistungen.

Hildegard Reppelmund
DIHK

Arbeitsschutz: Betriebssicherheitsverordnung

Mit In-Kraft-Treten der Betriebssicherheitsverordnung (Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit, über Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und über die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes) im Herbst 2002 wurde das Recht der Anlagen- und Betriebssicherheit in Deutschland grundlegend modernisiert. Ziele der Modernisierung sind eine Rechtsvereinfachung auf Ebene der Verordnungen, technischen Regeln und Unfallverhütungsvorschriften durch

- die Vermeidung von Doppelregelungen, Überschneidungen und Widersprüchen
- eine klare Trennung von Beschaffenheit und Betrieb
- mehr Flexibilität für Arbeitgeber oder Betreiber
- die Beschreibung des Sicherheitsniveaus durch den Stand der Technik und
- die Umsetzung einer Reihe EG-rechtlicher Bestimmungen.

Die Betriebssicherheitsverordnung fasst in vier Abschnitten und fünf Anhängen die Vorschriften für die Bereitstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln sowie für den Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen zusammen. Dazu wurden acht frühere Verordnungen nach § 11 Gerätesicherheitsgesetz (z. B. Dampfesselverordnung, Druckbehälterverordnung, Verordnung über brennbare Flüssigkeiten) und die Arbeitsmittelbenutzungsverordnung ganz oder teilweise aufgehoben.

Zusammen mit der Gefahrstoffverordnung und anderen Verordnungen wurde die Betriebssicherheitsverordnung Ende 2004 novelliert (Artikel 9 der Verordnung zur Anpassung der Gefahrstoffverordnung an die EG-Richtlinie 98/24/EG und andere EG-Richtlinien). Neben den notwendigen redaktionellen Anpassungen an das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz und die neue

Gefahrstoffverordnung enthält die novellierte Betriebssicherheitsverordnung eine Reihe von Klarstellungen und Präzisierungen, die sich aus den zweijährigen Erfahrungen mit der Verordnung ergeben haben. Dies betrifft Änderungen im Anwendungsbereich, beim Erlaubnisvorbehalt, bei Prüfungen und Übergangsfristen. Für die Praxis von besonderer Bedeutung sind Klarstellungen bei Aufzugsanlagen und wiederkehrenden Prüfungen bei Anlagen in explosionsgefährdeten Bereichen. Wegen Verunsicherungen im Vollzug der BetrSichV aufgrund einer fehlenden Definition von Aufzugsanlagen wurde ein Katalog von Aufzugsarten eingefügt, die nicht unter die Regelungen der Betriebssicherheitsverordnung fallen.

Auch Anlagen in explosionsgefährdeten Bereichen, die Anlagenteile einer Lageranlage, Füllstelle oder Tankstelle sind, müssen im Rahmen der Prüfung der Gesamtanlage spätestens alle fünf Jahre durch eine zugelassene Überwachungsstelle geprüft werden. Die Änderung vereinfacht die Prüfregelungen für die genannten Anlagen, indem eine einheitliche Prüffrist festgelegt wird.

Das gesamte Regelwerk "[Betriebssicherheitsverordnung](#) – Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit, über Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und über die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes" steht Ihnen als pdf-Datei (430 kByte) auf der Internetseite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de) zum Herunterladen zur Verfügung.

Hildegard Reppelmund
DIHK
Quelle: BAuA

Familie und Beruf Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

Das Bundesfamilienministerium hat zusammen mit dem IW Köln gute Beispiele familienfreundlicher Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zusammengetragen

und als Praxishilfe veröffentlicht. Die 69-seitige Broschüre steht im Internet unter

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/familienfreundliche-regelungen.pdf>

Dr. Alexandra Hoffert
DIHK

Dr. Bertram Zwanziger, Richter am BAG
Struktur, Probleme und Entwicklung des
Altersteilzeitrechtes – ein Überblick
RdA (Recht der Arbeit) Heft 4/2005, S. 226-241

Gabriele Mastmann/Josefine Stark:
Vertragsgestaltung bei Personalentsendung ins
Ausland
Betriebs-Berater Heft 34/2005, S. 1849 - 1856

Literaturhinweise

Hildegard Reppelmund
DIHK

Dr. Reinhard Künzl/Thomas Oberlander,
Alkohol, Drogen, Medikamente und Tabak - Sucht
und Prävention im Betrieb
Sonderausgabe von Arbeit und Arbeitsrecht 2005,
erschienen Juli 2005

Astrid Wellhörner/ Dr. Thomas Barthel,
Low Performer – Was tun bei Minderleistung
Arbeit und Arbeitsrecht 7/2005, S. 400 – 404

Dr. Jens Schulte,
Rechtswirkungen gekündigter Tarifverträge
Arbeit und Arbeitsrecht 7/2005, S. 405 – 407

Dr. Wolf Hunold
Krankheitsbedingte Kündigung – betriebliches
Eingliederungsmanagement (Anmerkung zu LAG
Niedersachsen, Urt. v. 29.03.2005 – 1 Sa
1429/04),
Betriebsberater 31/2005, S. 1684-1685
(Urteil siehe S. 1682-1684)

Dr. Sven-Frederik Balders/Christian Lepping,
Das betriebliche Eingliederungsmanagement
nach dem SGB IX
NZA 15/2005, S. 854 - 857

Friederike Göbbels
Private Nutzung von Online-Medien am
Arbeitsplatz – Ein Rechtsprechungsreport (mit
Checkliste)
Arbeit und Arbeitsrecht 8/2005, S. 472 -477

Dr. Claus Berenz
Betriebliche Altersversorgung – Schutz bei
Insolvenz
Arbeit und Arbeitsrecht 8/2005, S. 488 – 490

Buchtipps zum Schluss Zwei DIHK-Broschüren zum Thema „Ausbildung“

1. Broschüre „Tipps für Ausbilder“

Die DIHK-Publikation "Tipps für Ausbilder" informiert Ausbilder und Auszubildende über ihre Rechte und Pflichten. Die Neuauflage berücksichtigt das neue Berufsbildungsgesetz.

2. Broschüre „Antworten auf Ausbildungsfragen“

Endlich einen Ausbildungsplatz gefunden, tun sich schon wieder Fragen auf. Was muss in einem Ausbildungsvertrag stehen? Welche Rechte und Pflichten hat ein Auszubildender? Was kann vom Ausbildungsbetrieb erwartet werden. Speziell auf die Interessen und Fragen von Auszubildenden ist die DIHK-Broschüre "Antworten auf Ausbildungsfragen" zugeschnitten.

Die Publikation, die entsprechend dem neuen Berufsbildungsgesetz (BBiG) überarbeitet wurde, richtet sich an junge Leute, die sich vor dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages darüber informieren wollen, was bei der Ausbildung (rechtlich) auf sie zukommt und was sie beim Vertrag beachten müssen. Gleichzeitig dient sie während der gesamten Ausbildungszeit als kleines Nachschlagewerk, wenn sich Fragen oder Zweifelsfälle auftun. Erläutert werden beispielsweise die Regelungen über Probezeit, Berufsschulunterricht, Urlaub, Ausbildungsvergütung sowie Abschlussprüfungen.

Beide DIHK-Publikationen können über den Internet-Bestellshop (<http://verlag.dihk.de>) bestellt werden.

Hildegard Reppelmund
DIHK

**Arbeitsrecht von A bis Z
Ein Ratgeber für Mittelstand und
Existenzgründer**

Die DIHK-Broschüre „Arbeitsrecht von A – Z“ ist zum Preis von 9,00 EUR zu beziehen beim DIHK Publikationen Service, Pützchens Chaussee 60, 53227 Bonn;
Internet-Bestellshop: <http://verlag.dihk.de>.

Hildegard Reppelmund
DIHK

Arbeitsrechtliche Probleme beschäftigen Unternehmen fast täglich. Eine Vielzahl von Fragen müssen oft schnell und immer sicher und zuverlässig gelöst werden.

Die DIHK-Broschüre „Arbeitsrecht von A bis Z- Ratgeber für Mittelstand und Existenzgründer“ richtet sich in erster Linie an Personalverantwortliche aus kleinen und mittelständischen Betrieben und ist als Einstiegsinformation in die komplizierte Materie des deutschen Arbeitsrechts gedacht.

Die in Zusammenarbeit zwischen der IHK Darmstadt und dem DIHK herausgegebene Broschüre berücksichtigt alle Gesetzesänderungen der letzten Jahre, wie das Kündigungsschutzgesetz, das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, die neuen Regelungen zur Elternzeit sowie zum Schwerbehindertengesetz. Der Leser erhält einen sehr guten Überblick über alle arbeitsrechtlichen Gesetze und Bestimmungen. Checklisten, Musterschreiben und -verträge sowie Formulierungshilfen runden die Broschüre ab.

Die nun vorliegende 2. Auflage berücksichtigt Änderungen und Neuerungen auf folgenden Gebieten: Abfindung, Arbeitnehmer-/Mankohaftung, Muster-Arbeitsvertrag (Widerrufs-, Freistellungs-, Verwirkungs- und Schriffformklausel), Muster-Aufhebungsvertrag (Freistellung), Befristung, Betriebsübergang, Minijobs (Umlage), Gratifikation (Widerrufs- und Kürzungsklausel), Kündigung (Erklärungsfrist u. a.), Pflichten (Karenzentschädigung) sowie Adressänderungen.