



Verantwortlich und Redaktion:  
RA Hildegard Reppel  
E-Mail: [reppel.hildegard@berlin.dihk.de](mailto:reppel.hildegard@berlin.dihk.de)

Breite Str. 29  
D-10178 Berlin

Nachdruck nur mit Zustimmung  
des DIHK und mit Quellennachweis

## Infoletter

# Arbeitsrecht

### Inhaltsübersicht

• <b>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Konsequenzen im Arbeitsrecht</b>	Seite 2
• <b>Leichtere Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge</b>	Seite 4
• <b>Merkblatt: Kündigung auf Verdacht?</b>	Seite 5
• <b>Praktikanten: Steuer- und sozialrechtliche Folgen</b>	Seite 6
• <b>Probleme mit der „Rente mit 67“</b>	Seite 8
• <b>Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung:</b>	Seite 9
Arbeit auf Abruf	
Drei-Wochen-Frist bei Kündigung	
Das Alter allein darf kein Kriterium mehr sein	Seite 10
Bonusmeilen stehen dem Arbeitgeber zu	
Geld statt Urlaub?	
Fahrzeiten sind keine Arbeitszeiten	Seite 11
Grundsatzentscheidung des BAG zur Massenentlassungsanzeige	
Kein Fernmeldegeheimnis für gespeicherte Emails	Seite 12
• <b>Verzeichnis der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften</b>	Seite 12
• <b>Link-Hinweise</b>	Seite 13
• <b>Empfehlung für heiße Sommertage</b>	Seite 14
• <b>Literaturhinweise</b>	Seite 14
• <b>Buchtipps zum Schluss:</b>	
BMAS-Broschüren „Arbeitsrecht“, „Soziale Sicherung im Überblick“, „Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen“	Seite 14

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Konsequenzen im Arbeitsrecht

Kaum ein anderes Gesetz ist politisch so umstritten wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Erst im dritten Anlauf und unter Androhung erheblicher Bußgeldzahlungen aus Brüssel ist das Gesetz seit August 2006 in Kraft. Es soll Benachteiligungen im Beruf verhindern. Auf die Unternehmen kommen erhebliche Verpflichtungen zu.

Das AGG verbietet im Bereich Arbeit und Beruf jegliche Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Bei Verstoß drohen erhebliche Sanktionen. Der Betroffene kann Unterlassung, Schadensersatz und sogar Schmerzensgeld verlangen. Wenn der Arbeitgeber keine Gegenmaßnahmen ergreift, kann er auch seine Arbeitsleistung verweigern.

Das neue Gesetz betrifft alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen oder die Arbeitnehmer einstellen wollen. Um Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf wirksamer als bisher begegnen zu können, wird das gesamte Arbeitsrecht dem AGG unterstellt. Das heißt, Benachteiligungen sind grundsätzlich unzulässig und nur unter den engen, im Gesetz genannten Voraussetzungen ausnahmsweise gerechtfertigt. Das Gesetz hat hierbei das Ziel, Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen zu schaffen und die Grundlage für ein tolerantes und benachteiligungsfreies Miteinander in der Arbeitswelt zu gewährleisten. Inwieweit dieses Ziel tatsächlich erreicht wird, muss sich in der Praxis erst zeigen.

### Vorsicht „versteckte Fallen“

Unternehmer müssen sämtliche Abläufe im Unternehmen und Betriebsvereinbarungen überprüfen, ob hier z. B. ungerechtfertigte Altersdifferenzierungen enthalten sind, Teilzeitkräfte und damit mittelbar Frauen ungleich behandelt werden usw. In der Presse stehen vor

allem die Anforderungen an Stellenausschreibungen im Fokus des Interesses, dabei hat das AGG über die Stellenausschreibung und Bewerbung hinaus weitreichende Folgen. Versteckte "Fallen" können sich durch das gesamte betriebliche Leben ziehen – von der Einstellung bis zur Kündigung.

### Enormer Dokumentationsaufwand

Unternehmen werden durch zusätzlichen Bürokratieaufwand erheblich belastet. Es reicht nicht aus, die Stellenausschreibung und das Bewerbungsgespräch AGG-gerecht durchzuführen, sondern der Unternehmer wird alles dokumentieren und alle Unterlagen mindestens zwei Monate lang ab Zugang es Absageschreibens aufbewahren müssen. Ein vermeintlich Benachteiligter braucht nämlich nur Indizien für seine Benachteiligung zu beweisen, und der Unternehmer muss dann den schwierigen Gegenbeweis antreten, dass er denjenigen nicht benachteiligt hat. Bei Bewerbungsgesprächen sollten vorsichtshalber mindestens zwei Personen die Arbeitgeberseite vertreten, um bei Bedarf Zeugen zu haben.

### Was muss der Arbeitgeber tun?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Was dabei „erforderlich“ ist, kann je nach Art und nach Größe des Betriebes unterschiedlich sein. Jedenfalls geht die Verpflichtung des Arbeitgebers nur so weit, wie er rechtlich und tatsächlich dazu in der Lage ist.

Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmer für dieses Thema sensibilisieren. Er muss deutlich machen, dass er keinerlei Benachteiligung duldet und jegliche Benachteiligung von Kollegen oder Dritten Konsequenzen und arbeitsrechtliche Sanktionen zur Folge hat. Alle Mitarbeiter, Betriebsrat und vor allem die Führungs- und Personalverantwortlichen im Unternehmen sind entsprechend zu informieren und mit Nachweis zu schulen. Auch bei Neueinstellungen ist es sinnvoll, ebenfalls die Marschroute festzulegen: „Benachteiligung und Belästigung toleriert unser Unternehmen nicht“. Die Art der Schulung hängt maßgeblich von der Größe des Betriebes ab. Bei kleineren Unternehmen kann sie im Rahmen der

Betriebsversammlung durchgeführt werden. Bei größeren Unternehmen bieten sich möglicherweise eher computergestützte Schulungen an.

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, so hat der Arbeitgeber die Benachteiligung zu unterbinden. Die Gegenmaßnahmen reichen von der Abmahnung über Umsetzung und Versetzung bis hin zur Kündigung. Die Maßnahmen sind im Gesetz nicht abschließend aufgezählt.

### Welche Sofortmaßnahmen sind zu treffen?

Der Arbeitgeber muss im Betrieb, im Unternehmen oder in der Dienststelle eine Beschwerdestelle benennen, an die sich Arbeitnehmer wenden können, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines Diskriminierungsgrundes des AGG benachteiligt fühlen. Diese Beschwerdestelle muss allerdings kein besonderer Beauftragter sein, sondern der Arbeitgeber kann als Beschwerdestelle z. B. auch den Personalchef oder den Betriebsratsvorsitzenden benennen. Es bleibt dem Arbeitgeber unbenommen, eine neue Beschwerdestelle einzurichten, notwendig ist es aber nicht.

Außerdem müssen der Gesetzestext des AGG und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes im Betrieb in gleicher Weise wie alle anderen aushangpflichtigen Gesetze „ausgehängt“ werden. Diese Bekanntmachung kann durch Aushang beispielsweise am Schwarzen Brett oder im Intranet erfolgen. Entscheidend ist, dass sie für die Mitarbeiter zugänglich ist.

Wie gesagt, auf die Betriebe kommt einiges zu...

### Checkliste für Unternehmer

Folgende Maßnahmen muss der Arbeitgeber auf Benachteiligungsfreiheit überprüfen:

Einstellung von Arbeitnehmern

- Stellenausschreibung
- Bewerbungsunterlagen (Was darf gefordert werden?)

- Auswahlgespräch (Welche Fragen dürfen gestellt werden? Bei welchen Fragen darf der Bewerber lügen?)
- Auswahlkriterien
- Einstellungsbedingungen

Vertragsgestaltung (Einzelvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge)  
Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt  
Beruflicher Aufstieg, also Beförderungen, Versetzungen, Umsetzungen, Personalentwicklungskonzepte  
Prämien, Zusatzleistungen, Sozialleistungen und sonstige Vergünstigungen  
Weisungen oder sonstige Anordnungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer. Aus-, Fort- und Weiterbildung

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Auswahlkriterien für betriebsbedingte Kündigungen
- Begründung für eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung
- Sozialplan

Nachvertragliche Folgen eines beendeten Beschäftigungsverhältnisses (betrieblichen Altersversorgung)

### Ausführlicheres im Internet:

Ausführlichere Informationen zum AGG hat die IHK Mannheim ins Internet gestellt:

Das arbeitsrechtliche Merkblatt ist zu finden unter <http://www.rhein-neckar.ihk24.de/MAIHK24/MAIHK24/produktmarken/recht/arbeitsrecht/Antidisk/AllgemeinesGleichheitsgesetzAGG.jsp>

Das zivilrechtliche Merkblatt ist zu finden unter <http://www.rhein-neckar.ihk24.de/MAIHK24/MAIHK24/produktmarken/recht/auskuenfte/AGG.jsp>

### Broschürentipp

Die DIHK-Broschüre „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Leitfaden für die unternehmerische Praxis“ soll Unternehmer unterstützen, Fehler zu vermeiden. Dazu enthält sie Praxisbeispiele, Checklisten, Handlungsempfehlungen, Auslegungshilfen sowie den Gesetzestext. Dieser Gesetzestext muss im Übrigen laut AGG im Betrieb ausgehängt werden. Auch dazu mag diese Broschüre dienen.

Die DIHK-Publikation „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (120 Seiten, DIN A5) ist zum Preis von 12,60 zu beziehen beim DIHK Publikationen Service, Eichelkampstr. 2, 53340 Meckenheim;

Internet-Bestellshop: <http://verlag.dihk.de>

Die Industrie- und Handelskammern werden zahlreiche Informationsveranstaltungen für Unternehmer anbieten. Bitte informieren Sie sich unmittelbar bei Ihrer IHK zu Termin und Ort. Ihre IHK finden Sie unter [www.ihk.de](http://www.ihk.de)

Hildegard Reppel  
DIHK

## Leichtere Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge

Seit Januar 2006 müssen die Sozialversicherungsabgaben des laufenden Monats schon vor Ende des Monats überwiesen werden, was die Betriebe vor große Probleme stellt. Noch bevor der tatsächliche Lohn feststeht, müssen die Beiträge darauf bezahlt werden. Hier gab es bisher drei Regeln, wie der voraussichtliche Beitrag geschätzt werden soll:

1. Fiktivabrechnung (Berechnungsbasis ist der laufende Monat, relevante Änderungen werden berücksichtigt)
2. Bezug zum Vormonat (Berechnungsbasis ist der Vormonat, relevante Änderungen werden berücksichtigt)
3. Durchschnittsbildung (ein Durchschnitt von vergangenen Monaten wird gebildet; ist mittlerweile möglich)

Diese für Arbeitgeber äußerst arbeitsaufwändige Regelung soll ab 2007 entschärft werden. Kommt das geplante Gesetz, so reicht es künftig auch aus, **die vorläufige Beitragsschuld pauschal anhand des Vormonats auszurichten**. Die IHK-Organisation hatte viele Anregungen gegeben, wie die Praxis der Anwendung der neuen Vorschriften erleichtert werden könnte. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat daraufhin unseren sehr praktikablen Vorschlag aufgegriffen, eine Pauschallösung für die Unternehmen zu ermöglichen. Dadurch soll

die Beitragsschätzung zum vorgezogenen Fälligkeitstermin (drittletzter Bankarbeitstag) vereinfacht werden. Durch eine gesetzliche Klarstellung sollen Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, für die Zahlung der voraussichtlichen Beitragsschuld des laufenden Monats auf das Rechnungsergebnis des Vormonats abstellen zu können.

Dies wirkt sich für Unternehmen positiv aus, die bisher bei der neuen Regelung zur Fälligkeit der Gesamtsozialversicherungsbeiträge zum Monatsende zusätzlichen Aufwand haben, weil sich bei ihnen durch häufigen Wechsel ihrer Mitarbeiter oder durch Schwankungen bei den erzielten Entgelten (z. B. Überstunden, Krankenkassenwechsel) beinahe monatlich Änderungen in der Abrechnung ergeben. Diese Klarstellung durch den Gesetzgeber ist erforderlich geworden, weil die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger es im Rahmen der Auslegung der bisherigen gesetzlichen Regelung nicht zulassen, dass Unternehmen ihre Beitragsschuld in diesen Fällen auch durch pauschale Abschläge erfüllen können.

Der **Ausgleich** zwischen der **neu vorgesehenen Pauschalzahlung** und **tatsächlicher Beitragsschuld** wird **auf die Entgeltabrechnung des Folgemonats verschoben**. Mit einem solchen pauschalierten Verfahren kann die Entgeltabrechnung insgesamt auf einen Termin im Folgemonat konzentriert werden. Unternehmen, die das Abrechnungssystem auf den Betrag des Vormonats umstellen, müssen ihr Abrechnungssystem in den Unterlagen für die Lohn- und Gehaltsabrechnung lediglich dokumentieren. Damit wird den Betriebsprüfern eine sachgerechte Betriebsprüfung ermöglicht. Es reicht insoweit der reine Nachweis in den Unterlagen des Unternehmens. Ein Antrag bei der Krankenkasse ist entbehrlich.

Unternehmen, die in der Regel gleich bleibende Löhne und Gehälter zahlen, führen wie bisher ihre Beiträge zum Monatsende an die Einzugsstelle ab. Sie hatten bisher schon nur eine Abrechnung ihrer Beiträge zu leisten. Die **Neuregelung** für die Fälle, in denen aufgrund der genannten Änderungen auf das Ergebnis des Vormonats

abgestellt werden kann, soll **zu Beginn des nächsten Jahres in Kraft treten**. Das entsprechende Gesetzgebungsverfahren soll nach der parlamentarischen Sommerpause besprochen werden.

Im Ergebnis würden durch die geplante Gesetzesänderung insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen beim Verwaltungsaufwand entlastet und würde auch bei ihnen die Abrechnung auf einen Termin im Folgemonat konzentriert werden. Damit würde dem berechtigten Anliegen der Wirtschaft auf Entlastung von Verwaltungskosten Rechnung getragen werden.

Martin Bonelli  
IHK Darmstadt

### **Merkblatt: Kündigung auf Verdacht?**

**Nicht alltäglich, allerdings auch nicht ungewöhnlich in der arbeitsrechtlichen Praxis ist die so genannte Verdachtskündigung. Ist eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten oder gar eine Straftat erwiesen, kann der Arbeitgeber eine Tatkündigung aussprechen. Doch oftmals ist die Lage nicht so eindeutig und es liegen lediglich erhebliche Indizien vor, die eine Verfehlung vermuten lassen. In diesen Fall kann der Arbeitgeber jedoch allein auf Grund des Verdachts eine Kündigung aussprechen.**

Eine solche Verdachtskündigung ist nicht zu unterschätzen: Verdachtsmomente sind oft einfacher und schneller dargelegt als tatsächliche Vertragsverletzungen oder strafrechtliche Handlungen am Arbeitsplatz. Da aber bei Ausspruch einer Verdachtskündigung ein Unschuldiger seinen Arbeitsplatz verlieren kann, sind an diese Art der Kündigung strenge Voraussetzungen geknüpft. Einige Punkte müssen erfüllt sein, sonst droht dem Unternehmen der spätere Prozessverlust.

**Ein Beispiel:** Der Arbeitgeber beschäftigt eine Reinigungskraft, die nach Geschäftsschluss Zugang zu den Geschäftsräumen mit eigenen

Schlüsseln hat. In jüngster Zeit fehlen vermehrt kleinere Bürogegenstände. Nachdem durch den Arbeitgeber ausgeschlossen wurde, dass andere Mitarbeiter für das Verschwinden der Gegenstände verantwortlich sein könnten, kündigt der Arbeitgeber der Reinigungskraft, um weitere Vorfälle zu verhindern.

Eine Verdachtskündigung ist in solchen Fällen nicht möglich, in denen lediglich irgendein Verdacht des Arbeitgebers besteht. Der Verdacht muss sich vielmehr auf eine Straftat oder ein schweres vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers beziehen, durch welches das für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen in die Rechtschaffenheit des Arbeitnehmers zerstört ist. Gekündigt werden kann also zum einen nur aufgrund eines Sachverhalts, bei dessen tatsächlichen Vorliegen der Arbeitgeber ohnehin zur Kündigung des Mitarbeiters berechtigt wäre. Zum anderen bildet das erschütterte Vertrauen des Arbeitgebers den eigentlichen Kündigungsgrund. Deswegen reicht es auch nicht aus, wenn in einer Kündigung nur auf die entsprechenden Verdachtsmomente Bezug genommen wird.

Im Beispielsfall kündigt der Arbeitgeber letztlich, weil er das nötige Vertrauen in die Reinigungskraft verloren hat. Das angenommene Fehlverhalten würde bei Beweis eine Straftat darstellen, daher würde eine Verdachtskündigung in Betracht kommen. Außerdem muss der Verdacht dringend sein. Allein das subjektive Empfinden des Arbeitgebers ist nicht ausschlaggebend. Vielmehr ist nötig, dass objektive Tatsachen den Verdacht stützen, so dass jedermann zu dem Ergebnis eines Verdachts kommen würde.

### **Wie verhält sich der Arbeitgeber bei einem Anfangsverdacht richtig?**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird vom Arbeitgeber gefordert, dass er alle Möglichkeiten nutzt, um den Verdacht entweder bestätigen oder entkräften zu können. Der Arbeitnehmer muss ferner vor dem Kündigungsausspruch zwingend gehört werden. Der beschuldigte Mitarbeiter soll die Chance haben, die ihm vorgehaltene Pflichtverletzung zu entkräften. Eine Verdachtskündigung ohne vorherige Anhörung ist unwirksam.

**Tipp:**

Hinsichtlich der Ermittlungen des Sachverhalts durch den Arbeitgeber ist zu empfehlen, sämtliche Beweismittel zu sammeln und beispielsweise Zeugen zu bitten, Gedächtnisnotizen anzufertigen. Wenn der Mitarbeiter angehört wird, müssen ihm gegenüber alle Tatsachen genannt werden, auf die der Arbeitgeber seinen Verdacht stützt. Daher ist es sinnvoll, dass er erst nach Abschluss aller Sachverhaltsaufklärungen gehört wird. Außerdem sollten bei dem Gespräch entweder weitere Personen anwesend sein oder zumindest Gesprächsnotizen angefertigt werden. Wenn der Arbeitnehmer Tatsachen vorbringt, die den Verdacht ausräumen könnten, muss der Arbeitgeber diesen nachgehen. Ist der Kündigungskandidat grundsätzlich nicht bereit, sich zum Sachverhalt zu äußern, ist die Anhörung überflüssig. Dann braucht er auch nicht über die Verdachtsmomente informiert zu werden.

Wird die Verdachtskündigung wie in den meisten Fällen als außerordentliche Kündigung ausgesprochen, ist unbedingt die zweiwöchige Kündigungsfrist des § 626 Abs.2 BGB zu beachten. Nicht ganz einfach ist dabei die Beurteilung, wann genau diese Frist beginnt. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts beginnt diese, sobald der Kündigende eine zuverlässige und möglichst vollständige Kenntnis vom Kündigungssachverhalt hat, die ihm die Entscheidung ermöglicht, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht. Dies ist im Falle der Verdachtskündigung schwierig, da der Arbeitgeber angehalten ist, den Sachverhalt soweit wie ihm möglich aufzuklären und damit die Ermittlungen in ständiger Bewegung sind. Deswegen gilt: Die Zwei-Wochen-Frist ist grundsätzlich gehemmt, solange der Arbeitgeber - natürlich in gebotener Eile - dem Sachverhalt nachgeht. Da die Anhörung zweckmäßigerweise zuletzt erfolgen sollte, beginnt mit deren Abschluss die Zwei-Wochen-Frist. Der Arbeitgeber sollte in jedem Fall die Anhörung zügig durchführen, wenn er den Sachverhalt beziehungsweise die zu Grunde liegenden Tatsachen kennt. Braucht er länger als eine Woche, müsste er dies später vor dem Arbeitsgericht begründen.

In Unternehmen mit Betriebsrat ist wie bei anderen Kündigungen auch unbedingt an dessen ordnungsgemäße Anhörung zu denken. Dabei sind gegenüber dem Betriebsrat umfassend alle den Verdacht begründenden Umstände zu nennen. Zu diesen gehören in jedem Fall auch das Ergebnis der Anhörung des Arbeitnehmers und dessen Äußerungen zu den Verdächtigungen. Dem Betriebsrat muss außerdem mitgeteilt werden, ob der Arbeitgeber die Kündigung auf den Verdacht des begangenen Pflichtverstoßes stützen will oder ob er den Sachverhalt für erwiesen hält. Dabei geht es weniger um eine rechtliche Qualifizierung der Kündigung in eine Verdachts- oder Tat Kündigung. Ausreichend bei der Verdachtskündigung sind die lückenlose Schilderung der den Verdacht begründenden Umstände sowie die Äußerung, dass auf Grund dieser eine weitere Zusammenarbeit nicht vorstellbar ist.

**Auch für einen späteren Prozess gilt:**

Will der Arbeitgeber eine Verdachtskündigung aussprechen, so muss er seine Kündigung gerade auch auf den Verdacht stützen. Hält er den Sachverhalt dagegen für erwiesen und kündigt deshalb oder kündigt er wegen begangener Pflichtwidrigkeit und kann er diese nicht voll beweisen, prüft das Gericht nur unter diesen Gesichtspunkten. Der Arbeitgeber muss also zumindest hilfsweise gegenüber dem Gericht deutlich machen, dass er die Kündigung notfalls auch wegen des dringenden Verdachts aufrechterhält. Nur dann beurteilt das Gericht den Sachverhalt auch unter den Gesichtspunkten der Verdachtskündigung.

Carmen Tontsch  
IHK Frankfurt/Main

**Praktikanten:  
Steuer- und sozialrechtliche Folgen**

Welche steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen sind bei der Beschäftigung von Praktikanten zu beachten? Ausgerechnet bei dieser „einfachen“ Tätigkeit ist die Rechtslage uneinheitlich und kompliziert. Deshalb will dieser Artikel eine

Übersicht über die für Arbeitgeber wichtigen Fragen bieten.

### Der rechtliche Rahmen

Gemeinhin gilt als **Praktikant**, wer sich für die Zulassung zum Studium oder Beruf, zu einer Prüfung oder zu anderen Zwecken für eine vorübergehende Dauer einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit und Ausbildung unterzieht. Dabei geht es nicht um eine systematische Berufsausbildung, sondern um den Erwerb praktischer Kenntnisse im Rahmen einer Gesamtausbildung. Das Sozialversicherungsrecht sieht hingegen nur diejenigen als Praktikanten im engeren Sinne an, dessen oben beschriebene Tätigkeit in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist und der für seine Tätigkeit kein Entgelt erhält. Dies hat zur Folge, dass ein „Praktikant“ im umgangssprachlichen Sinne sozialversicherungsrechtlich unter die Kategorien des Praktikanten, des zur Berufsausbildung Beschäftigten oder des Arbeitnehmers fallen kann.

Außerhalb des Sozialversicherungsrechts werden Praktikanten meist Arbeitnehmern gleichgestellt. Eine wichtige Ausnahme hiervon bilden Studenten, deren praktische Ausbildung im Rahmen ihres Studiums erfolgt (sog. **Fachhochschul- und Hochschulpraktikanten**). Sie gelten nicht als Arbeitnehmer und haben deshalb auch keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt, Urlaub etc. Praktisch bedeutungslos ist hingegen die Unterscheidung zwischen Praktikant und **Volontär**, der mit der betrieblichen Ausbildung keine abgeschlossene Fachausbildung angestrebt.

### Lohnsteuerrechtliche Aspekte

Lohnsteuerrechtlich gilt die einem Praktikanten gezahlte Vergütung als steuerpflichtiger Arbeitslohn. Aufwendungen können bei späterer Anstellung beim gleichen Arbeitgeber vorab entstandene Werbungskosten sein. Erhält der Praktikant nur Kostenersatz oder unregelmäßige Zahlungen, kann es sich hierbei um steuerfreien Auslagenersatz handeln, wenn die von der Rechtsprechung generell für den Auslagenersatz aufgestellten Kriterien eingehalten werden.

### Kranken- und Pflegeversicherung

Bei einem (prüfungs- oder ausbildungsrechtlich) vorgeschriebenen Praktikum ohne Arbeitsentgelt besteht eine Versicherungspflicht in der Krankenversicherung (KV) und in der Pflegeversicherung (PflV), §§ 5 I Nr. 10 SGB V, 20 I Nr. 10 SGB XI. Jedoch entfällt die Pflicht zur KV, wenn für den Praktikanten eine Familienversicherung besteht, nicht aber die Pflicht zur PflV. Wird das vorgeschriebene Praktikum mit Arbeitsentgelt abgeleistet, besteht – auch bei nur geringfügiger Beschäftigung – ebenfalls eine Versicherungspflicht in der KV und in der PflV, weil der Praktikant dann zu seiner Berufsausbildung beschäftigt ist.

Nicht vorgeschriebene, rein vertraglich geregelte Praktika werden meist als betriebliche Berufsbildung unter das Berufsbildungsgesetz (BBiG) fallen, §§ 7 II SGB IV, 1 V BBiG. Werden solche Praktika gegen – auch geringfügiges – Entgelt durchgeführt, greift auch eine Versicherungspflicht zur KV und PflV, § 7 I, 2 Hs. SGB IV. Nur wenn nicht vorgeschriebene Praktika ganz ohne Arbeitsentgelt durchgeführt werden, besteht Versicherungsfreiheit.

### Rentenversicherung

Für vorgeschriebene Zwischenpraktika besteht keine Versicherungspflicht. Begründet wird dies z. T. damit, dass solche Praktika schon keine Beschäftigung zur Ausbildung sind, z. T. damit, dass § 5 III SGB VI zumindest von der Versicherungspflicht freistelle. Vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika sind hingegen versicherungspflichtig, § 5 II S 3 SGB VI.

Auch nicht vorgeschriebene, unbezahlte oder nur mit geringfügiger Beschäftigung verbundene Praktika sind versicherungspflichtig, vgl. §§ 7 II SGB IV und § 1 I Nr. 1 SGB VI. Erst recht gilt dies für nicht vorgeschriebene, nicht geringfügige Praktika und für nicht vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika.

### Arbeitslosenversicherung

Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule sind versicherungsfrei, wenn sie während der Dauer ihres Studiums ein Praktikum ableisten, § 27 IV SGB III. Dabei darf allerdings das studentische

Erscheinungsbild des Studiums nicht verloren gehen. Das wird nicht der Fall sein, solange das Praktikum dem Studium untergeordnet ist, es sich also um ein vorgeschriebenes Praxisseminar handelt oder ein Praktikum in den Semesterferien. Geht der untergeordnete Charakter verloren, wird der Praktikant als zur Berufsausbildung Beschäftigter versicherungspflichtig, § 25 I SGB III.

Bei einem - außerhalb des Studiums abgeleisteten - nicht vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktikum wird es für die Versicherungspflicht darauf ankommen, ob die Geringfügigkeitsschwellen des § 8 SGB IV überschritten werden.

### Unfallversicherung

Eine Versicherungspflicht besteht stets. Denn entweder sind Praktikanten Arbeitnehmern gleichgestellt, § 2 II SGB VII, oder sie gelten als Lernende während einer beruflichen Aus- und Fortbildung, § 2 I Nr. 1 SGB VII.

	Praktikum vorgeschrieben	
	Mit Entgelt	Ohne Entgelt
Lohnsteuer	(+)	(-)
KrankenV	(+)	(+), wenn keine Familienversich.
PflegeV	(+)	(+)
RentenV	Zwischenpraktika (-); sonst (+)	Zwischenpraktika (-); sonst (+)
ArbeitslosenV	Studenten oder Geringfügigkeit (-); sonst (+)	Studenten oder Geringfügigkeit (-); sonst (+)
UnfallV	(+)	(+)

	Praktikum nicht vorgeschrieben	
	Mit Entgelt	Ohne Entgelt
Lohnsteuer	(+)	(-)
KrankenV	(+)	(-)
PflegeV	(+)	(-)
RentenV	(+)	(+)
ArbeitslosenV	Studenten oder Geringfügigkeit (-); sonst (+)	Studenten oder Geringfügigkeit (-); sonst (+)

UnfallV	(+)	(+)
---------	-----	-----

Hildegard Reppelmund/Dr. Joachim Herrmann  
DIHK

### Probleme mit der „Rente mit 67“

Die sukzessive Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters bis zum Jahr 2029 auf 67 Lebensjahre wirft einige Fragen auf. Noch ist das Gesetzgebungsverfahren zwar noch nicht abgeschlossen, aber dennoch sollten sich Arbeitgeber hierzu schon jetzt Gedanken machen.

So stellt sich die Frage, wie Arbeitsverträge zu behandeln sind, die Klauseln enthalten, wonach das Arbeitsverhältnis bis zum 65. Lebensjahr befristet ist. Das Bundesarbeitsgericht stellt bisher auf die wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers ab. Wenn durch den Bezug der Rente der Arbeitnehmer wirtschaftlich abgesichert ist, stellt dies einen sachlichen Grund im Sinne des § 14 Absatz 1 TzBfG dar, so dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses wirksam ist (BAG Az. 7 AZR. 469/01).

Ein spezielles Problem sind die mit im Jahre 1958 geborenen Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsverträge, die auf das 65. Lebensjahr abgestellt sind. Hierbei ist aufgrund der sukzessiven Erhöhung des Renteneintrittsalters fraglich, ob das Arbeitsverhältnis mit 65 oder später endet. Unter Zugrundelegung der momentanen Rechtslage würden die Arbeitsverhältnisse auch dann mit Ablauf des Monats enden, in dem der Arbeitnehmer des 65. Lebensjahr vollendet, wenn das gesetzliche Rentenalter im Zeitpunkt des Ausscheidens höher ist. Jedoch ist damit zu rechnen, dass der Gesetzgeber eine gleitende, am jeweiligen Renteneintrittsalter orientierte Anpassung der Paragraphen 41 Satz 2 SGB VI vornehmen wird, so dass der Arbeitnehmer verlangen kann, dass das Arbeitsverhältnis bis zu seinem individuellen Renteneintrittsalter verlängert wird. Möglicherweise werden auch Gerichte entsprechende Arbeitsvertragsklauseln sogar gegen den ausdrücklichen Wortlaut in dieser Weise auslegen. Das hieße, dass selbst eine

ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag, in der das automatische Ausscheiden mit 65 festgeschrieben ist, so ausgelegt würde, dass damit gemeint sei „mit Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters“.

Nicht alle Arbeitnehmer können oder wollen bis 67 arbeiten, sei es aus gesundheitlichen Gründen, sei es, um den „Lebensabend“ länger genießen zu können. Sie werden also versuchen, früher aus dem Berufsleben ausscheiden. Auch Arbeitgeber können hieran ein Interesse haben, auch wenn der Stellenwert von Älteren im Unternehmen in Zukunft noch steigen wird. Hier wird voraussichtlich versucht werden, zu einer einvernehmlichen Lösung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu kommen, bei der Abfindungen eine sicherlich nicht unerhebliche Rolle spielen dürften.

#### **Tipp für die Praxis:**

Beim Abschluss neuer Arbeitsverträge sollte darauf geachtet werden, dass kein konkretes Lebensalter für die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannt wird, sondern dass stattdessen auf das Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters abgestellt wird.

Hildegard Reppelmund/Benjamin Schilling  
DIHK

## **Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung**

überhaupt nicht zur Arbeitsleistung heranzieht. Die Parteien können außerdem wirksam vereinbaren, dass der Arbeitnehmer über die vertragliche Mindestarbeitszeit hinaus auf Aufforderung der Arbeitgebers Arbeit auf Abruf leisten muss. Dieser Anteil darf dann aber nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 7.12.2005 entschieden.

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber das Risiko, den Arbeitnehmer beschäftigen zu können. Kann er dies wegen Auftragsmangels nicht, wird er nicht von seiner Gegenleistungspflicht befreit, sondern bleibt zur Entgeltzahlung verpflichtet. Durch das Recht, die arbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit einseitig verlängern zu können, wird dieses Risiko teilweise auf den Arbeitnehmer verlagert. Ob eine solche Regelung eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellt, erfordert eine Abwägung der Interessen der Beteiligten. Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse an einer gewissen Flexibilität der Arbeitsbedingungen, der Arbeitnehmer an einer fest vereinbarten Dauer der Arbeitszeit, weil hiervon regelmäßig die Höhe seines Einkommens abhängt. Das BAG ist deshalb zu der Entscheidung gekommen, dass der Anteil weiterer abrufbarer Arbeit über 25 Prozent der vereinbarten Mindestarbeitszeit nicht hinausgehen darf.

Susanne Wollenweber  
IHK Köln

### **Arbeit auf Abruf**

**Bundesarbeitsgericht (BAG),  
Urteil vom 7.12.2005 (Az: 5 AZR 535/04)**

Nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Dabei ist die Festlegung einer Mindestdauer der wöchentlichen und der täglichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag erforderlich. Durch die Regelung soll verhindert werden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während des bestehenden Arbeitsverhältnisses

### **Drei-Wochen-Frist bei Kündigung**

**BAG Urteil vom 15.12.2005 (2 AZR 148/05)**

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 15. Dezember 2005 (2 AZR 148/05) klargestellt, dass Arbeitnehmer sich vor Gericht auch dann auf eine vom Arbeitgeber zu kurz bemessene Kündigungsfrist berufen können, wenn die Drei-Wochen-Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage bereits abgelaufen ist. Im Streitfall hatte der Arbeitgeber eine Kündigung mit einer Frist von nur zwei Wochen ausgesprochen. Die Arbeitnehmerin machte acht

Wochen nach Kündigung Vergütungsansprüche vor dem Arbeitsgericht mit der Begründung geltend, dass die Kündigungsfrist vom Arbeitgeber zu kurz bemessen sei.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Klage nicht wegen Ablaufs der Drei-Wochen-Frist verfristet und damit unzulässig sei. Vielmehr müsse zunächst differenziert werden, ob der Arbeitgeber beim Ausspruch der Kündigung nur die Kündigungsfrist falsch berechnet und der Arbeitnehmer die Entlassung im Übrigen akzeptiert hat, oder ob der Arbeitnehmer geltend machen will, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis gar nicht aufgelöst hat. Nur im letzten Fall gilt die Drei-Wochen-Frist mit der Folge, dass bei Verpassen der Frist die Entlassung wirksam wird. Des Weiteren kann der Arbeitgeber, der eine zu kurze Kündigungsfrist wählt, nicht darauf vertrauen, dass nach Ablauf des Drei-Wochen-Zeitraumes für die Erhebung der Kündigungsschutzklage Nachforderungen wegen einer zu kurz bemessenen Kündigungsfrist ausgeschlossen sind. Er muss bis Verjährung des Anspruchs (drei Jahre) mit Nachforderungen rechnen.

Hildegard Reppelmund/Benjamin Schilling  
DIHK

#### **Das Alter allein darf nicht Kriterium mehr sein**

##### **Folgen aus dem Urteil des EuGH „Mangold/Helm“ vom 22.11.2005 (C-144/04)**

Das Lebensalter sollte für Arbeitgeber nicht länger als schematisches Kriterium, insbesondere bei Massenentlassungen, herangezogen werden. Andernfalls drohen laut EuGH unwirksame Kündigungen und unfreiwillige Erhöhungen von Sozialplanabfindungen.

Der EuGH erklärte § 14 Absatz 3 Satz 4 des deutschen Teilzeit- und Befristungsgesetzes für europarechtswidrig (EuGH C-144/04). Die unterschiedliche Befristung der Verträge von jungen Arbeitnehmern (unter 52 Jahren) gegenüber älteren Arbeitnehmern (über 52 Jahren) stellt eine Ungleichbehandlung dar und ist mit dem Verbot der Altersdiskriminierung nach der europäischen Richtlinie 2000/78/EG nicht vereinbar. Ferner liegt dabei eine Verletzung des unmittelbar geltenden europarechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes vor.

Ist der Arbeitgeber gezwungen, aufgrund von Personalabbau betriebsbedingt zu kündigen, so muss er nach dem Kündigungsschutzgesetz die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten für Angehörige, sowie Schwerbehinderung und Lebensalter des Arbeitnehmers berücksichtigen. In der Praxis wird häufig ein Punkteschema zur Hilfe herangezogen. Wichtig ist, dass das Lebensalter zwar berücksichtigt, jedoch nicht als alleiniges Kriterium benutzt wird. Hierbei könnte die Bildung von Altersgruppen, denen jeweils unterschiedliches Gewicht bei der Sozialauswahl zugemessen wird, sinnvoll sein. Jedoch darf der Maßstab für die Gruppenbildung nicht zu grob sein, weil dann die Wirksamkeit der Kündigung gefährdet ist.

Des Weiteren sollte eine Änderung bei den Abfindungen vorgenommen werden, da nach den bislang verwendeten Formeln häufig ein Verstoß gegen den europäischen Gleichheitsgrundsatz vorliegt.

Hildegard Reppelmund/Benjamin Schilling  
DIHK

#### **Bonusmeilen stehen dem Arbeitgeber zu**

##### **BAG, Urteil vom 11.04.2006 (Az. 9 AZR 500/05)**

Wer als Arbeitnehmer häufig auf Dienstreisen ist und dafür Bonusmeilen auf Flüge (oder Bonuspunkte bei der Bahn) erhält, darf diese Bonusmeilen nicht für private Zwecke nutzen. Sie stehen seinem Arbeitgeber zu.

Das Bundesarbeitsgericht begründete seine Entscheidung damit, dass, wer Geschäfte für einen anderen führe, alles, was aus den Geschäftsbeziehungen resultiere, dem Arbeitgeber zukommen lassen müsse. Dieser Grundsatz aus dem Geschäftsbesorgungsrecht finde auch im Arbeitsverhältnis Anwendung. Die Herausgabepflicht gelte für alle Vorteile, soweit sie dem Arbeitnehmer von einem Dritten nicht nur bei Gelegenheit, sondern auf Grund eines inneren Zusammenhangs mit dem geführten Geschäft gewährt worden sind. Der Kläger habe nur deshalb Vorteile durch Bonusmeilen erhalten, weil

er für seinen Arbeitgeber viel mit dem Flugzeug unterwegs gewesen sei.

Bonusmeilen aus dienstlichen Reisen stehen also dem Arbeitgeber zu, insbesondere dann, wenn er dies ausdrücklich so geregelt hat. Etwas anderes gilt nur, wenn es im Unternehmen eine ausdrückliche Regelung gäbe, die die private Nutzung von dienstlich erlangten Bonusmeilen zulässt.

**Tipp:**

Ausdrückliche Regelungen vermeiden Unklarheiten und Streit!

nicht durch finanzielle Vergütung ersetzt werden“ darf.

In seiner [Entscheidung](#) am 6. April 2006 unterstützte das Gericht die Argumentation der FNV, dass derartige Kompensationszahlungen Mitarbeiter dazu ermutigen würden, nicht den ihnen rechtliche zustehenden Urlaub wahrzunehmen. In dem Urteil heißt es weiter, dass auch eine vertragliche Vereinbarung diesbezüglich rechtswidrig sei. In einem anderen Verfahren hatte das Gericht bereits [entschieden](#), dass die britische Praxis des "rolled-up holiday pay" nicht mit der Richtlinie über die Arbeitszeitreglung vereinbar sei.

Hildegard Reppelmund  
DIHK

Hildegard Reppelmund  
DIHK

**Geld statt Urlaub?**

**EuGH, Urteil vom 06.04.2006 (Az. C-124/05)**

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass der jährliche bezahlte Mindesturlaub von vier Wochen nicht durch Kompensationszahlungen ausgeglichen werden kann – auch dann nicht, wenn er ins nächste Jahr übertragen wird.

Die Niederländische Gewerkschaftsvereinigung (Federatie Nederlands Vakbeweging, FNV) hatte gegen die in den Niederlanden übliche Praxis, Arbeitnehmer finanziell zu entschädigen, wenn sie ihren Urlaub mit ins nächste Jahr hinübernehmen, rechtliche Schritte eingeleitet. Diese Praxis wurde sogar von dem niederländischen Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung in einer Broschüre empfohlen.

In Artikel 7 der [EU-Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung](#) heißt es, „die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind“. Es heißt weiter, dass „der bezahlte Mindesturlaub [...]

**Fahrtzeiten sind keine Arbeitszeiten**

**BAG Urteil v. 11.07.2006 (Az. 9 AZR 519/05)**

Bei Dienstreisen verbringen Arbeitnehmer viel Zeit unterwegs. Das BAG hat entschieden, dass die Fahrtzeiten, die Arbeitnehmer für Dienstreisen aufwenden, nicht wie die normale Arbeitszeit vergütet werden müssen.

Im konkreten Fall ging es um eine Tarifbestimmung des öffentlichen Dienstes. Bei Dienstreisen gilt nach den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als vergütungspflichtige Arbeitszeit. Reisezeiten sind ausgenommen. Der Tarifvertrag stellt sicher, dass dem Arbeitnehmer mindestens die regelmäßige tägliche Arbeitszeit vergütet wird, selbst wenn am Geschäftsort weniger gearbeitet wird (§ 17 Abs. 2 BAT). Daran hat der TVöD grundsätzlich nichts geändert; es besteht nach der Neuregelung lediglich unter engen Voraussetzungen ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Freizeitausgleich (§ 44 Abs. 2 TVöD). Diese tarifliche Regelung verstößt nicht gegen höherrangiges Recht: Dienstreisezeiten müssen nicht wie Arbeitszeit vergütet werden.

Das gelte jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht die Benutzung eines selbst zu lenkenden Fahrzeuges vorschreibt,

sondern es ihm selbst überlassen bleibt, wie er seine Fahrtzeit gestaltet. In diesem Fall sei die Anreise als Ruhezeit zu behandeln. Im Streitfall wollte ein Mitarbeiter einer Bundesbehörde unter anderem erreichen, dass er inklusive der Reisezeit nicht mehr als zehn Stunden am Tag eingesetzt wird. Dies lehnte das Bundesarbeitsgericht ab.

Hildegard Reppel  
DIHK

### Grundsatzentscheidung des BAG zur Massenentlassungsanzeige

#### BAG, Urteil vom 23.03.2006 (Az.: 2 AZR 343/05)

Das Bundesarbeitsgericht hat am 23. März 2006 richtigerweise in seinem Urteil (Az.: 2 AZR 343/05) entschieden, dass Arbeitgeber, die sich bis zu der grundlegenden Entscheidung des Europäischen Gerichtshof im Jahr 2005 auf die bisherige Rechtsprechung und Verwaltungspraxis der Arbeitsagenturen verlassen haben, Vertrauensschutz genießen.

Nach § 17 KSchG müssen Arbeitgeber der Agentur für Arbeit Anzeige erstatten, bevor sie innerhalb von 30 Tagen eine im Gesetz näher genannte Anzahl von Arbeitnehmern entlassen. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG war mit dem Begriff Entlassung die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeint, so dass die Anzeige nach Ausspruch der Kündigung, aber 30 Tage vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch rechtzeitig war. Hieran wird seit der so genannten „Junk-Entscheidung“ des EuGH nicht mehr festgehalten, denn das Europäische Gericht entschied, dass bereits die Kündigungserklärung des Arbeitgebers als „Entlassung“ gelte. Dieser Auffassung ist das BAG nun gefolgt. Die Anzeige muss bei der Agentur für Arbeit vor Ausspruch der Kündigung erfolgen. Allerdings genießen Kündigungen, die noch vor der Entscheidung des EuGH angezeigt wurden, Vertrauensschutz und werden dadurch nicht nachträglich unwirksam.

Carmen Tontsch  
IHK Frankfurt/Main

### Kein Fernmeldegeheimnis für gespeicherte Emails

#### BVerfG, Urteil vom 02.03.2006

Das Bundesverfassungsgericht hat am 2. März 2006 eine Entscheidung zur Reichweite des Fernmeldegeheimnisses nach Artikel 10 Abs. 1 des Grundgesetzes (GG) getroffen, deren Bedeutung weit über den konkret entschiedenen Einzelfall hinausreicht.

Entschieden hat das Gericht über den Umgang mit elektronischen Daten, die aus einem bereits abgeschlossenen Kommunikationsvorgang resultieren und die auf dem Endgerät eines Nutzers noch gespeichert sind. Solche Daten (z.B. vorhandene beweis erhebliche Dateien auf einer Computerfestplatte oder sog. Verkehrsdaten, aus denen sich ergibt, wer wann mit wem telefoniert hat) sind für die Ermittlungen von Strafverfolgern oftmals sehr wertvoll. Bislang war nicht abschließend geklärt, ob solche Daten auch dem Schutzbereich des Fernmeldegeheimnisses nach Artikel 10 GG unterfallen. Das Bundesverfassungsgericht hat klargestellt, dass Artikel 10 GG nur den Übertragungsvorgang selbst schützt. Die bei solch einem Übertragungsvorgang anfallenden Verkehrsdaten und die im Wege der Telekommunikation übertragenen Daten, die nach dem Ende der Nachrichtenübermittlung noch auf dem Endgerät gespeichert sind, werden danach nicht vom Fernmeldegeheimnis geschützt, sondern beziehen ihren grundrechtlichen Schutz aus dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Artikel 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG).

Klargestellt hat das Gericht zudem, dass auch Inhaltsdaten, die im Wege der Telekommunikation erlangt und anschließend auf der Festplatte eines Computers abgespeichert wurden (z.B. eine aus dem Internet herunter geladene Datei), *nicht* vom Schutzbereich des Fernmeldegeheimnisses erfasst sind. Auch für ihre Beschlagnahme müssen daher allein die Voraussetzungen der §§ 94 ff. StPO erfüllt sein. Hätte der Senat solche Daten vom Fernmeldegeheimnis umfasst, wäre die Beschlagnahme eines Computers unzulässig, auf

dessen Festplatte aus dem Internet herunter geladene Dateien mit kinderpornografischem Inhalt gespeichert sind. Der „bloße“ Besitz solcher Dateien berechtigt nämlich nicht zur Anordnung einer Telekommunikationsüberwachung und -aufzeichnung von Telekommunikationsinhalten nach §§ 100a, 100b StPO, eine Beschlagnahme unter den Voraussetzungen des § 94 StPO ist dagegen zulässig.

Hildegard Reppelmund  
DIHK

## Verzeichnis der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften

Die Bundesregierung hat einen Bericht über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2004 veröffentlicht.

Interessant für den Praktiker ist insbesondere das in **Anhang 1** des Berichts aufgeführte **Verzeichnis sämtlicher Arbeitsschutzvorschriften des Bundes**. Die Vorschriften werden auf 55 Seiten thematisch anhand 28 verschiedener Rubriken zusammen gefasst (von Acetylen über Gefahrstoffe bis zu Sprengstoff), so dass das Verzeichnis eine gute Übersicht bietet. In **Anhang 2** werden darüber hinaus auf drei Seiten die **Mustervorschriften der Unfallversicherungsträger** aufgeführt.

Über die Übersicht über das Vorschriftenwerk hinaus werden im Sachstandsbericht der Bundesregierung ausführlich die Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten und der hierfür geschätzten volkswirtschaftlichen Kosten dargestellt. Erfreulicherweise hat sich nach den vorliegenden Zahlen im Jahr 2004 der Trend sinkender Unfallzahlen und Berufskrankheiten weiterhin fortgesetzt.

Der gesamte Bericht der Bundesregierung (229 Seiten) bzw. das Verzeichnis der Mustervorschriften der Unfallversicherungsträger und der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften (3

bzw. 55 Seiten) kann unter der Internetadresse [http://de.osha.eu.int/statistics/statistiken/bericht\\_zum\\_stand\\_von\\_sicherheit\\_und\\_gesundheit\\_bei\\_der\\_arbeit](http://de.osha.eu.int/statistics/statistiken/bericht_zum_stand_von_sicherheit_und_gesundheit_bei_der_arbeit) herunter geladen werden.

Benedikt Vogt  
IHK Südlicher Oberrhein (Freiburg)

## Link-Hinweise

### 1. Aktueller Überblick über Rechtsprechung und Literatur im Arbeitsrecht

Die wesentlichen Entwicklungen in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur zum Arbeitsrecht wertet der kostenlose, monatlich erscheinende Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“ des Lehrstuhls Prof. Dr. Schlachter (Universität Regensburg) aus. Der Newsletter bietet prägnante Zusammenfassungen von arbeitsrechtsrelevanten Gesetzgebungsvorhaben, Entscheidungen von Europäischem Gerichtshof und den obersten deutschen Gerichten (BVerfG, BAG und BGH) sowie aller Aufsätze in den wichtigen arbeitsrechtlichen Zeitschriften (NZA, DB, RdA, BB, AuR, NJW, ZfA, JZ). Mit diesem Service können Sie sich stets über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren und weitergehend einen Überblick über die aktuelle Diskussionslage bekommen. So sind Sie jederzeit auf dem neuesten Stand. Zur Recherche stehen Ihnen ferner alle alten Ausgaben des Newsletters (seit August 2003) auf der Homepage des Lehrstuhls zur Verfügung.

Sie finden den Newsletter unter <http://www.uni-regensburg.de/arbeitsrecht/Forschung/ArbRakt/> Über das Erscheinen des Newsletters können Sie sich informieren lassen, damit Sie keine Ausgabe verpassen: Eine genaue Beschreibung der An- und ebenso leichten Abmeldung zum Verteiler finden Sie hier: <http://www.uni-regensburg.de/arbeitsrecht/Lehre/Mailingliste.shtml>

### 2. Teilzeitberechnung leicht gemacht

Mit dem Teilzeit-Netto-Rechner können Sie auf den Seiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Teilzeitgehalt online berechnen. Dieser „Rechner“ hilft, die Teilzeitleistung auf Basis des bisherigen Bruttolohns zu kalkulieren.

Der Teilzeit-Netto-Rechner bemisst mit Hilfe einiger weniger Daten das Teilzeiteinkommen und wird jährlich an die neuen Bemessungsgrenzen der Bundesländer angepasst. Zur Berechnung werden hierbei das Bruttovollzeittentgelt, die Bemessungsgrenzen der unterschiedlichen Bundesländer und die verschiedenen Arbeitnehmerverträge zur Sozialversicherung herangezogen. Zudem fließen die Steuerklasse, eventuelle Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag in die Kalkulation ein. Den voreingestellten Krankenversicherungsbeitrag kann man an den jeweiligen Satz anpassen und natürlich auch Kinder berücksichtigen lassen.

An der Seite des Teilzeit-Netto-Rechners steht der Altersteilzeit-Rechner, der vor allem für ältere Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber eine Möglichkeit bietet, das künftige Altersteilzeitgehalt zu ermitteln.

#### Teilzeit-Netto-Rechner

<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Arbeitsrecht/Teilzeit-und-Arbeitszeitmodelle/Service-und-Beratung/teilzeit-netto-rechner.html>

#### Altersteilzeit-Rechner

<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Arbeitsrecht/Teilzeit-und-Arbeitszeitmodelle/Service-und-Beratung/altersteilzeit-rechner.html>

Hildegard Reppelmund  
DIHK

### **Empfehlung für heiße Sommertage**

An heißen Sommertagen kann es schnell vorkommen, dass in Arbeitsräumen wie Büros, Ladengeschäften oder auch in Werkstätten die Lufttemperaturen auf "unzutragliche" Werte ansteigen und die Mitarbeiter unter der Hitze zu leiden haben - sinkende Leistungsfähigkeit und Arbeitslust, Müdigkeit und Konzentrationsschwächen bis hin zu einer

vermehrten Schweißabgabe und Herz-Kreislaufbelastungen sind die Folge. Studien belegen ein deutlich erhöhtes Unfallrisiko.

Die Arbeitsstättenverordnung vom August 2004 fordert für Arbeitsräume gesundheitlich zuträgliche Raumtemperaturen und den Schutz gegen übermäßige Sonneneinstrahlung, eine maximal zulässige Temperatur wird aber nicht genannt. Dies wird durch die Arbeitsstättenrichtlinie näher konkretisiert. Letztlich müssen aber Arbeitgeber und Beschäftigte im gegenseitigen Einvernehmen durch geeignete Maßnahmen die Situation meistern. Verschiedene technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen, aber auch das persönliche Verhalten jedes einzelnen können dazu beitragen.

Nähere Empfehlungen hierzu gibt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin informiert auf ihrer Homepage unter

[http://www.baua.de/nn\\_45300/sid\\_2A84874963EA70DB6670E9A942C4FC30/nsc\\_true/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Klima/Sommertipps.html\\_\\_nn=tr ue](http://www.baua.de/nn_45300/sid_2A84874963EA70DB6670E9A942C4FC30/nsc_true/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Klima/Sommertipps.html__nn=tr ue)

Hildegard Reppelmund  
DIHK

### **Literaturhinweise**

Gerhard Reinecke (Vors. Richter am BAG),  
Schutz des Arbeitnehmers im  
Betriebsrentenrecht: Informationspflichten des  
Arbeitgebers und Kontrolle von  
Versorgungsvereinbarungen,  
Der Betrieb 10/2006, S. 555 – 563

Ann-Christine Hamisch  
Betriebliche Altersversorgung – Sorgfältige  
Vertragsgestaltung ist unerlässlich  
Arbeit und Arbeitsrecht 3/2006, S. 138 - 142

Björn Gaul/Andrea Bonnani  
Betriebsübergreifende Sozialauswahl und die  
Bedeutung von Versetzungsklauseln  
NZA 6/2006, S. 289 – 293

Hans-Peter Löw  
Betriebsbedingte Kündigung – Neues zur  
Sozialauswahl  
Arbeit und Arbeitsrecht 5/2006, S. 266 – 268

Lars Mohnke  
Betriebsbedingte Kündigung -  
Weiterbeschäftigung richtig anbieten  
Arbeit und Arbeitsrecht 5/2006, S. 274 – 276

Rudi Müller-Glöge (Vors. Richter am BAG),  
Aktuelle Rechtsprechung zum Recht der  
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall  
RdA 2/2006, S. 105 - 116

Marion Bernhardt/Thomas Barthel  
Arbeitsvertragsbedingungen einseitig ändern –  
Personalkosten senken ohne Personalabbau  
Arbeit und Arbeitsrecht 6/2006, S. 328 – 331

Bernd Rütters,  
Der geltende Kündigungsschutz -  
Beschäftigungsbremse oder Scheinproblem?  
NJW 23/2006, S. 1640 ff.

Hildegard Reppelmund  
DIHK

## Buchtipps zum Schluss

### BMAS-Broschüre „Arbeitsrecht“

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die kostenlose Broschüre "Arbeitsrecht" neu aufgelegt. Sie informiert über das Arbeitsvertragsrecht, die Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer und über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Broschüre behandelt:

- Arbeitsvermittlung, die Stellenausschreibung, die Beteiligung des Betriebsrates.
- Abschluss des Arbeitsvertrages (Formvorschriften, Freiheit bei der

Arbeitsvertragsgestaltung und Probearbeit)

- Pflichten des Arbeitnehmers (Arbeitspflicht, zeitweilige Befreiung hiervon, Nebenpflichten).
- Pflichten des Arbeitgebers (z.B. Entgeltzahlung, Gleichbehandlungsgrundsatz, Betriebsänderung)
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung, Kündigungsschutz).

Die Broschüre kann online bestellt werden und steht zusätzlich als Download zur Verfügung unter <http://www.bmas.bund.de/Navigation/root,did=18408.html>

Hildegard Reppelmund  
DIHK

## BMAS-Broschüre

### „Soziale Sicherung im Überblick“

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die kostenlose Broschüre "Soziale Sicherung im Überblick" neu aufgelegt.

Die Broschüre ermöglicht einen zusammenfassenden Überblick über das System der sozialen Sicherung in der Bundesrepublik Deutschland. Behandelt werden unter anderem die Renten-, Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung, die Bereiche Arbeitsförderung, Arbeitsrecht und Erziehungsgeld, die Rehabilitation Behinderter, Wohngeld und Sozialhilfe.

Die Publikation ist in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch und Türkisch erhältlich.

Die Broschüre steht zum Download zur Verfügung unter <http://www.bmas.bund.de/Navigation/root,did=96842.html>

Hildegard Reppelmund  
DIHK

## **BMAS-Broschüre „Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen“**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die kostenlose Broschüre "Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen" neu aufgelegt.

Die Broschüre informiert über die Anspruchsvoraussetzungen für die Entgeltfortzahlung, die Leistungen und die Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers. Darüber hinaus kann sich der Arbeitgeber informieren über seine Rechte, wenn er z. B. Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers hat. Geklärt wird auch die Entgeltfortzahlung bei Kuren und Feiertagen. Ein umfangreicher Anhang beinhaltet den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen, die Arbeitsbefreiung bei der Betreuung eines erkrankten Kindes und das Gesetz im Wortlaut.

Die kostenlose Broschüre kann online bestellt oder heruntergeladen werden unter <http://www.bmas.bund.de/Navigation/root,did=18372.html>.

Hildegard Reppelmund  
DIHK

## **Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) hat einen kurzen Leitfaden (3 Seiten) entwickelt, der Unternehmen dabei helfen soll, ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen. Damit reagiert die BAR auf die gesetzliche Pflicht von Unternehmen, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen.

Der Leitfaden der BAR erläutert zunächst, was sich hinter dem Begriff „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ genau verbirgt und

welche Vorteile sich daraus auch für die Betriebe ergeben können. Dann erläutert der Leitfaden, wie das betriebliche Eingliederungsmanagement konkret umgesetzt wird. Dazu zählen neben dem frühzeitigen Erkennen der gesundheitlichen Einschränkungen des Arbeitnehmers auch die Kontaktaufnahme mit dem Betroffenen sowie die Beteiligung der betrieblichen Arbeitnehmervertreter. Abschließend werden auch die konkreten Maßnahmen erläutert, die ergriffen werden sollten.

Die BAR bietet den Leitfaden als PDF-Dokument zum kostenlosen Download auf ihrer Website an unter: [http://www.bar-frankfurt.de/Aktuelles\\_Hilfestellung\\_fuer\\_Unternehmen.BAR](http://www.bar-frankfurt.de/Aktuelles_Hilfestellung_fuer_Unternehmen.BAR)

Hildegard Reppelmund  
DIHK