



Verantwortlich und Redaktion:
 RA Hildegard Reppelmund
 E-Mail: reppelmund.hildegard@berlin.dihk.de

Breite Str. 29
 D-10178 Berlin

Nachdruck nur mit Zustimmung
 des DIHK und mit Quellennachweis

Infoletter

Arbeitsrecht

Inhaltsübersicht

- **Neue Gesetzeslage:** Mutterschutz und Elternzeit – Neues seit 1.1.2007 Seite 2
- **Fragen und Antworten:** Ausbildung und Fahrtkosten Seite 6
- **Verzeichnis der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften** Seite 6
- **Befreiung vom Arbeitslosenversicherungsbeitrag für Arbeitgeber bei Neueinstellung eines älteren Arbeitslosen** Seite 6
- **Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung:** Seite 7
 - Konzernversetzungsklausel und Kündigungsschutz Seite 7
 - Aufhebungsverträge bei vorgetäuschter Betriebsstilllegung unwirksam Seite 7
 - Elternzeit – Verringerung der Arbeitszeit Seite 7
 - Rechtsprechungsänderung bei betriebsbedingter Kündigung Seite 7
 - Wettbewerbsverbot im Ausbildungsverhältnis Seite 8
 - Gesundheitliche Eignung als Ausbildungsvoraussetzung Seite 8
 - Änderungskündigung: Länge der Annahmefrist Seite 8
 - Urlaubserteilung während Freistellung Seite 8
 - Wutentbranntes Verlassen des Arbeitsplatzes rechtfertigt keine fristlose Kündigung Seite 9
 - Änderungskündigung – Annahme des Änderungsangebotes nach Ablauf von drei Wochen Seite 9
 - Möglichkeit der Geltendmachung der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist außerhalb der Frist des § 4 KSchG Seite 9
 - Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit kein personenbedingter Kündigungsgrund Seite 10
 - Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen Seite 10
- **Literaturhinweise** Seite 11
- **Buchtipps zum Schluss:** BMWA-Broschüre „Arbeitsrecht“ aktualisiert Seite 11
- **Hinweise in eigener Sache:** DIHK-Broschüre Arbeitsrecht, Veranstaltungsreihe Hessen Seite 12

**Neue Gesetzeslage:
Mutterschutz und Elternzeit
Neues seit 1.1.2007**

1. Mutterschutz

Die gesetzliche Grundlage für die Behandlung von werdenden Müttern bildet das Mutterschutzgesetz. Es schützt alle schwangeren Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, also auch Teilzeitkräfte, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende, sowie in Heimarbeit Beschäftigte.

Mitteilungs- und Benachrichtigungspflichten

Werdende Mütter *sollen* dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Ausreichend ist die Mitteilung, dass wahrscheinlich eine Schwangerschaft bestehe. Der Arbeitgeber kann allerdings von der Arbeitnehmerin die Vorlage eines entsprechenden Attests eines Arztes oder einer Hebamme verlangen. Das Mutterschutzgesetz begründet keine Mitteilungspflicht der Arbeitnehmerin. Eine solche kann sich jedoch aus ihrer allgemeinen arbeitsvertraglichen Treuepflicht ergeben, wenn ein erhebliches berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer Mitteilung besteht. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitgeber rechtzeitig Dispositionen treffen muss (z.B. Arbeitnehmerin in Führungsposition, die eine längere Einarbeitung ihrer Vertretung erfordert). Im Einzelfall können sich aus einer schuldhaft verspäteten Mitteilung oder ihrer völligen Unterlassung Schadensersatzansprüche ergeben. Von der Mitteilung der Arbeitnehmerin, dass sie schwanger ist, hat der Arbeitgeber unverzüglich die für die Überwachung der Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften zuständige Aufsichtsbehörde zu benachrichtigen. Dies war in Nordrhein-Westfalen bis zum 31.12.2006 das Staatliche Amt für Arbeitsschutz, seit dem 01.01.2007 jetzt die Bezirksregierung (Adresse s. unten). Ihr gegenüber ist der Arbeitgeber auskunftspflichtig. Der Arbeitgeber darf Dritte über die ihm mitgeteilte Schwangerschaft nur unterrichten, wenn dies im Interesse der Arbeitnehmerin erforderlich ist. Hat die Arbeitnehmerin ihren Zustand selbst im Betrieb bekannt gemacht, ist auch der Arbeitgeber nicht mehr an seine Schweigepflicht gebunden.

Gesundheitsschutz der werdenden Mutter

Aus der Mitteilung der Schwangerschaft ergeben sich weit reichende Konsequenzen für den vom Arbeitgeber am Arbeitsplatz der Schwangeren zu gewährleistenden Gesundheitsschutz. Sie reichen von der Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Schwangerschaft, über die Beachtung genereller und individueller Beschäftigungsverbote bis hin zur Einhaltung bestimmter gesetzlich vorgesehener Schutzfristen. Arbeitsplatz und Arbeitsablauf sind so zu gestalten, dass Gefahren für Gesundheit und Leben der werdenden Mutter vermieden werden. Folgende Maßnahmen sind zu ergreifen: Bei einer im Stehen ausgeführten Tätigkeit ist eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen. Bei überwiegender Beschäftigung im Sitzen sind kurze Arbeitsunterbrechungen zu ermöglichen. Die tatsächliche weitere Ausgestaltung des Schutzes richtet sich nach den Gegebenheiten im Betrieb und den individuellen Bedürfnissen der Frau. Dem Arbeitgeber stehen Umsetzungsmöglichkeiten für den Fall zu, dass die Durchführung der notwendigen Maßnahmen am angestammten Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde. Schwangere unterliegen bei bestimmten Tätigkeiten einem generellen Beschäftigungsverbot. So dürfen werdende Mütter nicht mit schwerer körperlicher Arbeit oder mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen gesundheitsgefährdender Art (z.B. durch Staub, Gase, Dämpfe, Hitze, Kälte, Nässe, Lärm) ausgesetzt sind, beschäftigt werden. Grundsätzlich verboten sind auch Akkord- und Fließbandarbeit. Die Bezirksregierung kann jedoch auf Antrag hin eine Ausnahmegewilligung erteilen, wenn keine Gesundheitsgefahren zu befürchten sind. Weiterhin besteht ein grundsätzliches Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit, wobei eng begrenzte Ausnahmen für bestimmte Branchen, so z.B. für die Gast- und Beherbergungsgewerbe, existieren. Hier dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten ihrer Schwangerschaft bis 22 Uhr beschäftigt werden. Sonn- und Feiertagsarbeit ist zulässig, wenn der Schwangeren in jeder Woche ein Ruhetag (mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe) gewährt wird. Im Einzelfall kann die Beschäftigung einer Schwangeren schon vor dem Beginn der gesetzlich vorgesehenen Schutzfrist verboten sein, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefähr-

det sind. Dies kann sich sowohl auf bestimmte Tätigkeiten beziehen als auch generell gelten. Notwendig ist stets die Vorlage eines ärztlichen Attests. Der Lohn ist bis zum Ablauf der Beschäftigungsverbotsfrist fortzuzahlen. Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten können für ihre Arbeiterinnen für deren Fehlzeiten infolge eines Beschäftigungsverbotes außerhalb der Schutzfristen einen Erstattungsanspruch in voller Höhe gegen die Krankenkasse der Arbeitnehmerin geltend machen.

In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung darf eine werdende Mutter auch ohne Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklärt sich in einer jederzeit widerrufbaren Erklärung ausdrücklich mit der Beschäftigung einverstanden. Maßgeblicher Ausgangspunkt für die Berechnung der Schutzfrist ist der voraussichtliche Termin der Entbindung.

Bsp.: Mutmaßlicher Entbindungstag ist Dienstag, der 18.09.2007. Letzter Arbeitstag ist Montag, der 06.08.2007. Ab Dienstag, dem 07.08.2007, besteht ein Beschäftigungsverbot.

Nach dem tatsächlichen Entbindungstag dürfen Frauen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Frist zusätzlich um den Zeitraum, der von der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte. Auf das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung kann nicht verzichtet werden. Eine Fehlgeburt ist keine Entbindung; die Schutzfristen nach der Entbindung gelten daher nicht. Bei einer Todgeburt sowie bei dem Tode des Kindes nach der Geburt kann die Mutter allerdings schon vor Ablauf der Schutzfrist, aber noch nicht in den ersten beiden Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn sie dies ausdrücklich verlangt und nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Ihre Erklärung ist jederzeit widerrufbar.

Bsp.: Geburtstag des Kindes ist der 28.07.2007. Die Schutzfrist beginnt am 29.07.2007 und endet mit Ablauf des 23.09.2007.

Sonderkündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine Kündigung unzulässig, wenn dem Arbeitge-

ber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Zwei-Wochen-Frist durch die Schwangere verhindert nicht das Eingreifen des Kündigungsschutzes, wenn die Fristversäumung unverschuldet geschah und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Ausnahmsweise darf eine Kündigung - schriftlich und unter Angabe des Kündigungsgrundes - ausgesprochen werden, wenn die Bezirksregierung sie vorher ausdrücklich für zulässig erklärt hat. Dies geschieht jedoch nur in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen dürfen (z.B. bei Existenzgefährdung des Arbeitgebers; bei einer Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile). Der Sonderkündigungsschutz findet keine Anwendung auf sonstige Möglichkeiten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie z.B. eine wirksame Befristung oder Anfechtung des Arbeitsvertrages oder einen Aufhebungsvertrag. Neben dem Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz kann sich die Arbeitnehmerin auf alle sonstigen Kündigungsschutzvorschriften berufen. Die werdende Mutter kann während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.

Mutterschaftsgeld

Der Arbeitnehmerin steht für die Zeit der Schutzfristen sowie für den Entbindungstag ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld zu. Der Arbeitgeber hat hierzu einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem Höchstbetrag der gesetzlichen Krankenkassen von 13 € und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitseinkommen zu leisten.

Berechnungsformel:

Gesamtnettoverdienst im Bezugszeitraum
Kalendertage im Bezugszeitraum

Am 01.01.2006 ist das neue Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (AAG) in Kraft getreten. Das AAG regelt den Ausgleich und die Erstattung bei Krankheit bzw. Schwangerschaft und Mutterschaft.

Am Umlageverfahren zum Mutterschaftsgeld, sogenanntes U2-Verfahren, sind künftig alle Arbeitgeber – unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten – beteiligt. Gleichzeitig erstatten die Krankenkassen die Aufwendungen der Arbeitgeber für Mutterschaftsleistungen unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.

Die Aufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft werden voll erstattet. Die Erstattung umfasst auch die Arbeitgeberbeitragsanteile zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, zur Bundesagentur für Arbeit, zur sozialen Pflegeversicherung und zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sowie die Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Zuständig für die Durchführung des Ausgleichsverfahrens ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer Mitglied ist. Die Knappschaft führt das Ausgleichsverfahren für alle Mitglieder der knappschaftlichen Krankenversicherung und alle Minijobber durch, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse ein Minijobber versichert ist.

Erholungsurlaub

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

2. Elternzeit und Elterngeld

Das Elterngeld ist eine steuerfinanzierte Transferzahlung für Familien mit kleinen Kindern, das ab 01. Januar 2007 das bisherige Erziehungsgeld ersetzt. Die alte Fassung des Gesetzes gilt jedoch für vor dem 01.01.2007 geborene Kinder fort. Das Elterngeld stellt keine dauerhafte Unterstützung dar, sondern wird nur für einen kurzen Zeitraum von gewöhnlich einem Jahr unmittelbar nach der Geburt des Kindes gewährt. Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach dem Einkommen der Eltern und dient als vorübergehender Lohnersatz.

Elternzeit

Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit einem Kind in einem Haushalt leben und dieses selbst betreuen und erzie-

hen. Hierbei kann es sich um ein gemeinsames Kind, aber auch um das alleinige Kind eines Ehegatten oder ein mit dem Ziel der Adoption in Obhut genommenes Pflegekind handeln. Ferner kann es sich auch um ein Kind handeln, welches in Vollzeitpflege aufgenommen wurde.

Einem nicht sorgeberechtigten Elternteil steht ein Elternzeitanspruch für ein leibliches Kind zu, wenn der Sorgeberechtigte zustimmt. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden, ist jedoch auf bis zu drei Jahre ab Geburt begrenzt.

Wer Elternzeit beanspruchen will, hat dies grundsätzlich spätestens sieben Wochen vorher dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. Die Eltern sollen gleichzeitig erklären, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren ab Geburt sie Elternzeit nehmen werden. Nimmt die Mutter die Elternzeit unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Mutterschutzzeit auf die Elternzeit angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist und die Zeit des Erholungsurlaubes auf den Zweijahreszeitraum angerechnet. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber soll die Elternzeit bescheinigen.

Einen Anteil von bis zu 12 Monaten kann bei Zustimmung des Arbeitgebers aufgespart und auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume der Elternzeit bei mehreren Kindern überschneiden.

Bestehen Zweifel darüber, ob die Voraussetzungen der Elternzeit vorliegen, kann der Arbeitgeber - mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers - eine Stellungnahme des Versorgungsamtes (Adresse s. unten), beantragen. Stirbt das Kind während der Elternzeit, so endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

Erwerbstätigkeit während der Elternzeit ist zulässig, wenn die vereinbarte Arbeitszeit für jeden Elternteil, der die Elternzeit in Anspruch nimmt, 30 Wochenstunden nicht übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber als dem, der die Elternzeit gewährt, oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Eine Verweigerung der Zustimmung ist nur innerhalb von vier

Wochen schriftlich aus dringenden betrieblichen Gründen zulässig. Möchte der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ihre Erwerbstätigkeit auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz mit verringerter Arbeitszeit fortsetzen, so müssen sie sich hierüber mit ihrem Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen nach Beantragung der Teilzeitarbeit einigen. Arbeitnehmer können nach einem Scheitern der Einigung mit dem Arbeitgeber über die Teilzeitregelung grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Arbeitszeitverringerung geltend machen. Diese den Vorschriften des zum 01.01.2001 in Kraft getretenen Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (hierzu hält Ihre IHK gesonderte Merkblätter vor) ähnliche Regelung beinhaltet im Einzelnen folgende Anspruchsvoraussetzungen:

- Betrieb beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmern (ohne Personen in Berufsbildung);
- Arbeitsverhältnis des Antragstellers besteht in dem Betrieb ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;
- angestrebt ist eine Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden;
- keine entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe;
- schriftliche Mitteilung des geltend gemachten Anspruchs mindestens sieben Wochen vor Antritt der Teilzeit, oder, neu zum 01.01.2004, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit.

Beabsichtigt der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit abzulehnen, so muss er dies innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung mit schriftlicher Begründung tun. Wahrt der Arbeitgeber diese gesetzlich angeordnete Schriftform und Frist nicht, wird seine Zustimmung zwar - anders als im Teilzeitarbeitsgesetz - nicht bereits gesetzlich angenommen, er macht sich aber eventuell schadenersatzpflichtig. Für den Arbeitnehmer steht der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten offen.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind während der Elternzeit von den beiderseitigen Hauptpflichten, der Lohnzahlung und der Arbeitspflicht, freigestellt. Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub,

der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt allerdings nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet. Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Erholungsurlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach dem Ende der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluss an die Elternzeit das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist möglich, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Er kann seine Zustimmung, für den Fall, dass die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls begehrt wird, nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich verweigern.

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während deren Dauer nicht kündigen. Nur in bestimmten Ausnahmefällen kann die Bezirksregierung eine Kündigung für zulässig erklären (z.B. bei Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile sowie bei Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz des Betriebes durch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses). Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer zum Ende der Elternzeit ist nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zulässig.

Weitere Informationen:

Was das neue Elterngeld im Detail für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bedeutet und auf welche Veränderungen sie sich einstellen müssen, zeigt außerdem die aktuelle Broschüre "Das neue Elterngeld - Umsetzung in der betrieblichen Praxis". Der Leitfaden der Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erklärt die wichtigsten Regelungen des Elterngeldgesetzes und gibt Tipps, wie die Unternehmen mit der neuen Situation erfolgreich umgehen können. Die Broschüre will auch dazu anregen, das Elterngeld zum Anlass zu nehmen, neue Wege zu gehen

und Unternehmen ermutigen, die Chancen einer familienbewussten Arbeitswelt zu ergreifen. Die Broschüre kann kostenlos bestellt oder heruntergeladen werden unter <http://www.bmfsfj.bund.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=91574.html>

Andreas Zaunbrecher
IHK Essen

Fragen und Antworten: Ausbildung und Fahrtkosten

Frage:

Ein Azubi erhält einen Ausbildungsvertrag.

1. Variante: Es ist ein Einsatzort aufgeführt.
2. Variante: Es ist kein Einsatzort aufgeführt.
3. Variante: Es steht im Vertrag "wechselnde Ortseinsätze"

In allen drei Varianten stellt sich die Frage, von wem die Fahrtkosten zu ersetzen sind.

Antwort:

Grundsätzlich trägt die Fahrtkosten der Azubi, es sei denn, er muss auf Anweisung seines Ausbildenden eine überbetriebliche Ausbildungsstätte oder eine Schule, die weiter weg liegt o. ä. besuchen. In einem solchen Fall trägt der Auszubildende die Kosten.

Es gibt für die Fahrtkosten übrigens in vielen Bundesländern eine finanzielle Unterstützung. Ansprechpartner sind die Arbeitsagenturen.

Noch einige Hinweise zu den geschilderten Varianten:

Variante 1: Vertrag ist in Ordnung.

Variante 2: Vertrag muss nachgebessert werden. Eine Ausbildungsstätte ist in den Vertrag aufzunehmen. Das ergibt sich im Umkehrschluss aus § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 BBiG.

Variante 3: Auch hier muss eine Ausbildungsstätte bzw. mehrere Ausbildungsstätten (ggf. mit Zeitraumangabe) aufgenommen werden.

Dr. Bettina Wurster
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 2005 veröffentlicht.

Interessant für den Praktiker ist insbesondere das in Anhang 1 des Berichts aufgeführte Verzeichnis sämtlicher Arbeitsschutzvorschriften des Bundes. Die Vorschriften werden auf 6 Seiten thematisch anhand 24 verschiedener Rubriken zusammengefasst (von Arbeitsstätten über Gefahrstoffe bis zu Sprengstoff), so dass dieses Verzeichnis eine gute Übersicht darstellt. 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-, Wegeunfälle und Berufskrankheiten sowie der hierfür geschätzten volkswirtschaftlichen Kosten dargestellt. Erfreulicherweise hat sich nach den vorliegenden Zahlen im Jahr 2005 der Trend sinkender Unfallzahlen und Berufskrankheiten weiterhin fortgesetzt.

Der gesamte Bericht der Bundesregierung (258 Seiten mit 4,9 MB oder alternativ nur das Verzeichnis Mustervorschriften der Unfallversicherungsträger bzw. der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften mit 3 bzw. 6 Seiten) kann unter der Internetadresse <http://www.osha.de/statistics/statistiken/suga/> heruntergeladen werden.

Benedict Vogt
IHK Freiburg

Befreiung vom Arbeitslosenversicherungsbeitrag für Arbeitgeber bei Neueinstellung eines älteren Arbeitslosen

Bis zum 31. Dezember 2007 gilt weiterhin, dass Arbeitgeber von der Beitragstragung zur Arbeitslosenversicherung befreit sind, wenn sie einen

Arbeitslosen ab 55 Jahren erstmalig einstellen. Der versicherungspflichtig Beschäftigte hat allerdings die Hälfte des Beitrages, der ohne die Befreiung des Arbeitgebers zu zahlen wäre, zu tragen.

Dies ergibt sich aus § 421k SGB III. Diese Norm wurde als Instrument der aktiven Arbeitsmarktförderung Ende 2005 durch Gesetz entsprechend verlängert.

Allerdings ist diese Regelung vom 1. Januar 2008 an nur noch für Beschäftigungsverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Januar 2008 begründet worden sind. Für Beschäftigungsverhältnisse, die ab dem 1. Januar 2008 begründet werden, wird der Arbeitgeber daher nicht mehr von der Beitragstragung zur Arbeitslosenversicherung befreit sein, wenn er einen älteren und zuvor arbeitslosen Arbeitnehmer einstellt.

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

Konzernversetzungsklausel und Kündigungsschutz

BAG vom 23.03.2006, Az: 2 AZR 162/05

Grundsätzlich ist der Kündigungsschutz betriebs- und nicht konzernbezogen. Nur wenn sich aus dem Arbeitsvertrag eine unternehmensübergreifende Weiterbeschäftigungspflicht ergibt, erweitert sich auch der Kündigungsschutz entsprechend. Dies ergibt sich aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Eine solche arbeitsvertragliche Vereinbarung ermöglicht die Versetzung innerhalb der Unternehmens- oder Konzerngruppe, d. h. von einem Konzernunternehmen zu einem anderen. Das BAG erkennt in seiner Entscheidung ein Konzernarbeitsverhältnis an, jedoch unter recht engen Voraussetzungen. Empfehlenswert ist deshalb, dem ausdrücklichen Hinweis des BAG zu folgen und mit dem Arbeitnehmer eine Versetzung bzw. Rückkehr in ein Konzernunternehmen stets ausdrücklich zu vereinbaren.

Aufhebungsverträge bei vorgetäuschter Betriebsstilllegung unwirksam

BAG vom 23.11.2006, Az: 8 AZR 349/06

Die Arbeitsvertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag auflösen. § 613 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verbietet lediglich die einseitige Kündigung wegen des Betriebsübergangs. Ein solcher Aufhebungsvertrag ist aber unwirksam, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer trotz eines geplanten Betriebsübergangs eine Betriebsstilllegung vorgetäuscht hat, um ihn so zum Abschluss des Aufhebungsvertrages zu bewegen. Der Arbeitnehmer muss die Täuschung allerdings beweisen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts).

Elternzeit – Verringerung der Arbeitszeit

BAG vom 09.05.2006, Az: 9 AZR 278/05

Der Arbeitnehmer kann für eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit die Verringerung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit auch dann noch verlangen, wenn er sich bereits in Elternzeit befindet und somit von der Arbeitspflicht befreit ist. So hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Fall geurteilt, in dem die Arbeitnehmerin erst nach Beginn der Elternzeit beim gleichen Arbeitgeber einer Teilzeitbeschäftigung aufnehmen wollte. Der Arbeitgeber könne dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nur dringende betriebliche Gründe entgegensetzen. Dies gelte auch für die vom Arbeitnehmer verlangte Verteilung der Arbeitszeit. Das BAG hat damit die teilweise in der Literatur vertretene Ansicht abgelehnt, dass Elternzeit und Teilzeit stets gleichzeitig beantragt werden müssten.

Rechtsprechungsänderung bei betriebsbedingter Kündigung

BAG vom 09.11.2006, Az: 2 AZR 812/05

Ein Unternehmen, das mehrere Arbeitnehmer entlässt, muss bei der Auswahl soziale Gesichtspunkte wie Alter, Betriebszugehörigkeit, Unter-

haltungspflichten und Schwerbehinderungen berücksichtigen. Üblicherweise werden diese Kriterien mit Punkten bewertet. Entlassen werden dann die Beschäftigten mit den wenigsten Punkten. Wenn dem Arbeitgeber bei dieser Bewertung ein Fehler unterliefe, so galt nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) die so genannte Domino-Theorie: War auch nur eine einzige Entlassung fehlerhaft, wurden dadurch alle Kündigungen rechtlich unwirksam. Nun hat das BAG seine Rechtsprechung geändert und darauf verwiesen, dass im beurteilten Fall nur einem einzigen Kollegen die Kündigung erspart geblieben wäre. Kann der Arbeitgeber nachweisen, dass der gekündigte Arbeitnehmer auch bei richtiger Erstellung der Rangliste anhand des Punktesystems zur Kündigung angestanden hätte, so ist die Kündigung wirksam. In diesen Fällen ist der Fehler für die Auswahl des gekündigten Arbeitnehmers nicht ursächlich geworden und die Sozialauswahl jedenfalls im Ergebnis ausreichend. Für alle anderen sei der Fehler nicht ursächlich geworden, wodurch deren Kündigungen wirksam blieben (Urteil des.

Wettbewerbsverbot im Ausbildungsverhältnis

BAG vom 20.09.2006, Az: 10 AZR 439/05

Das für Handlungsgehilfen in § 60 Handelsgesetzbuch (HGB) ausdrücklich geregelte Wettbewerbsverbot beruht auf dem allgemeinen Rechtsgedanken, dass der Arbeitnehmer während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses Wettbewerb zu Lasten seines Arbeitgebers unterlassen muss. Dies gilt nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) auch für einen Auszubildenden während der Dauer des Berufsausbildungsverhältnisses. Selbst wenn im Ausbildungsvertrag kein ausdrückliches Wettbewerbsverbot vereinbart wird, ist der Auszubildende seinem ausbildenden Arbeitgeber gegenüber zum Schadensersatz verpflichtet. Im vorliegenden Fall umfasste der Schadensersatz die entgangenen Abschluss- und Bestandsprovisionen für über 30 Versicherungsverträge in Höhe von knapp 11.000 Euro, die an „fremde“ Versicherungsunternehmen vermittelte Versicherungen betrafen.

Gesundheitliche Eignung als Ausbildungsvoraussetzung

LAG Hamm vom 12.09.2006, Az: 9 Sa 2313/05

Vereinbart ein Arbeitgeber in einem Ausbildungsvertrag den Nachweis der gesundheitlichen Eignung als aufschiebende Bedingung für das Zustandekommen des Ausbildungsvertrages, so ist dies rechtlich nicht zu beanstanden. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm im Fall einer Bewerberin entschieden, die mit einer Krankenpflegeschule einen Ausbildungsvertrag zur Gesundheits- und Krankenpflegerin mit einer entsprechenden Sondervereinbarung geschlossen hatte. Dadurch stand der Abschluss des Ausbildungsvertrages zulässigerweise unter dem Vorbehalt, dass die gesundheitliche Eignung für den Beruf durch die Einstellungsuntersuchung nachgewiesen wird.

Änderungskündigung: Länge der Annahmefrist

BAG vom 18.05.2006, Az: 2 AZR 230/05

Ein Arbeitgeber kann eine betriebsbedingte Änderungskündigung aussprechen, wenn er wesentliche Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer ändern möchte. Dabei kann er in den Kündigungsschreiben die Beschäftigten auffordern, ihre Einverständniserklärung mit den neuen Arbeitsbedingungen innerhalb einer bestimmten Frist zu erklären. Nach Ablauf dieser Frist endet das Arbeitsverhältnis, d. h. wird die Änderungskündigung zur Beendigungskündigung. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun entschieden, dass der Arbeitgeber bei einem solchen Änderungsangebot die gesetzliche Mindestfrist von drei Wochen gemäß § 2 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz für eine vorbehaltlose Annahme durch den Arbeitnehmer einhalten muss.

Urlaubserteilung während Freistellung

BAG vom 15.03.2006, Az: 9 AZR 11/05

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte einen Fall zu beurteilen, in dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben mitteilte, dass er

„unter Anrechnung noch offener Urlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freigestellt sei“. Der Arbeitnehmer vertrat nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Auffassung, dass ihm noch eine Abgeltung für die nicht genommenen Urlaubstage zustehe. Dies lehnte das BAG mit der Begründung ab, dass der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch mit der Arbeitsbefreiung erfüllt habe. Das BAG geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass der Urlaubsanspruch auch dadurch erfüllt werden kann, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeit freistellt. Dabei sei unschädlich, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht ausdrücklich „unwiderruflich“ von der Arbeitspflicht freigestellt habe. Nur wenn sich der Arbeitgeber ausdrücklich den Widerruf bei der Urlaubsgewährung vorbehalte, liege eine zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs notwendige Befreiungserklärung nicht vor mit der Folge, dass nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung bestehe.

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Wutentbranntes Verlassen des Arbeitsplatzes rechtfertigt keine fristlose Kündigung

LAG Rheinland-Pfalz, Az.: 10 Sa 49/06

Verlässt ein Mitarbeiter wutentbrannt seinen Arbeitsplatz, so rechtfertigt das nicht seine fristlose, sondern allenfalls eine ordentliche Kündigung. Das Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz urteilte, in diesem Fall liege kein wichtiger Grund vor, der eine Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber unzumutbar mache. Dies wäre nur der Fall, wenn der Mitarbeiter sich beharrlich weigere, seinen Arbeitspflichten nachzukommen. Bei einer «Kurzschluss-Reaktion» könne davon keine Rede sein.

Das Gericht gab mit seinem Urteil der Kündigungsschutzklage eines Küchenchefs statt. Dieser hatte nach einem Streit mit einem Kollegen wutentbrannt das Restaurant seines Arbeitgebers verlassen und sich am nächsten Tag krank gemeldet. Der Arbeitgeber wertete das Verhalten als Verletzung der Arbeitspflichten und kündigte dem Mann fristlos.

Das LAG befand, die Vertragsverletzung rechtfertige allenfalls eine ordentliche Kündigung. Der Arbeitgeber habe keine Anhaltspunkte dafür, dass der Küchenchef auch künftig seiner Arbeitspflicht nicht habe nachkommen wollen. Als Indiz dafür dürfe er insbesondere nicht auf die angebliche Erkrankung des Klägers abstellen. Diese sei mit einem ärztlichen Attest belegt.

RA Hildegard Reppelmund
DIHK

Änderungskündigung - Annahme des Änderungsangebots nach Ablauf von 3 Wochen

BAG, Urteil vom 1. Feb. 2007, Az: 2 AZR 44/06)

Das BAG hatte sich im Rahmen einer Änderungskündigung mit der Frage zu befassen, innerhalb welcher Frist ein darin enthaltenes Änderungsangebot angenommen werden muss.

Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses verbunden mit einem Angebot, einen neuen Vertrag abzuschließen, um es zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Setzt ein Arbeitgeber im Rahmen einer solchen Änderungskündigung eine zu kurze Annahmefrist (hier: zwei Wochen), so ist diese an die dreiwöchige gesetzliche Mindestfrist (entsprechend § 2 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz/KSchG) anzupassen.

Nach Ansicht des BAG steht dem Arbeitnehmer nach § 2 Satz 2 KSchG für die Annahme des Änderungsangebots unter dem Vorbehalt ihrer sozialen Rechtfertigung längstens eine Erklärungsfrist von drei Wochen zur Verfügung. Diese gilt nach der Rechtsprechung des BAG als Mindestfrist auch für die Möglichkeit einer vorbehaltlosen Annahme des Änderungsangebots, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber eine zu kurze Annahmefrist festgelegt hat.

Möglichkeit der Geltendmachung der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist außerhalb der Klagefrist des § 4 KSchG

BAG, Urteil vom 15.12.2005, Az: 2 AZR 148/05

Ungeklärt war bisher die Frage, ob die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist auch außerhalb der Klagefrist des § 4 KSchG geltend gemacht werden kann.

Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 15.12.2005 (Az.: 2 AZR 148/05) nun bejaht. In seiner Urteilsbegründung führte es aus, dass der Wortlaut des § 4 KSchG eindeutig von einer Klageerhebung innerhalb von drei Wochen für den Fall ausgeht, dass der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen will. Macht der Arbeitnehmer aber geltend, dass die Kündigungsfrist nicht eingehalten worden wäre, schließt dies gleichzeitig ein, dass er von der Wirksamkeit der Kündigung an sich ausgeht. Dies hat zur Folge, dass seine „Fristträge“ nicht unter § 4 KSchG fällt und ihm somit eine Klage auch nach Ablauf der 3-Wochen-Frist möglich ist.

Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit kein personenbedingter Kündigungsgrund

BAG, Urteil vom 18.01.2007, AZ: 2 AZR 731/05

Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist die Kündigung eines Arbeitnehmers u. a. sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers bedingt ist. Der Arbeitgeber soll das Arbeitsverhältnis auflösen können, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung und Fähigkeiten nicht (mehr) besitzt, um zukünftig die geschuldete Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu erbringen. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr diese Voraussetzungen für den Fall verneint, dass ein für eine Tätigkeit im Gepäckdienst eingestellter (Werk-)Student auf Grund seiner überlangen Studiendauer nach den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen nicht mehr als Student sozialversicherungsfrei ist. Dieser Umstand stellt für die geschuldete Arbeitsleistung kein notwendiges Eignungsmerkmal dar und somit auch keinen personenbedingten Kündigungsgrund.

Der Kläger war bei der Beklagten, die einen Großflughafen betreibt, seit 1990 als teilzeitbeschäftigte „studentische Aushilfe“ im Bereich Boddendienste tätig. In seinem Arbeitsvertrag war u.a. vereinbart, das Arbeitsverhältnis sei unter

Beachtung der Sozialversicherungsfreiheit an den Nachweis eines ordentlichen Studiums gebunden und ende ohne Kündigung in dem Monat, in dem der Kläger exmatrikuliert werde. Im Jahr 2002 verständigten sich die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger darauf, nur bei einer Studienzeit von bis zu 25 Fachsemestern sei von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, das Studium stehe im Vordergrund und deshalb komme noch eine Versicherungsfreiheit in Betracht. Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA; jetzt: DRV) forderte daher von der Beklagten für den Kläger Sozialversicherungsbeiträge seit dem 1. Januar 1998, weil der Kläger diese Studiendauer überschritten habe. Daraufhin berief sich die Beklagte auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses kraft der vereinbarten auflösenden Bedingung und kündigte vorsorglich zum 31. März 2004.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts war diese Kündigung unwirksam, weil die Sozialversicherungsfreiheit keine persönliche Eigenschaft darstellt und ihr Wegfall daher auch keine personenbedingte Kündigung rechtfertigen kann.

Quelle: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2007&nr=11486&pos=7&anz=8>

Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

BAG, Urteil vom 24.10.2006, Az: 9 AZR 669/05

Schwerbehinderte Menschen, d.h., alle Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50, die in der 5-Tage-Woche arbeiten, haben grundsätzlich einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 125 SGB IX).

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts bleibt dieser Anspruch auf Zusatzurlaub auch dann bestehen, wenn der Arbeitgeber dem Schwerbehinderten vertraglich Urlaub gewährt, der den gesetzlichen Mindesturlaub schon um einige Tage übersteigt.

Die Klage eines schwerbehinderten Arbeitnehmers auf Gewährung von fünf Urlaubstagen zu-

sätzlich zu dem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Urlaub von 29 Tagen war daher erfolgreich.

Der Arbeitgeber hatte sich geweigert, den Schwerbehindertenurlaub zusätzlich zu dem vertraglichen Urlaub zu gewähren. Er war der Auffassung, der Zusatzurlaub erhöhe nur den gesetzlichen Mindesturlaub im Sinne von § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz/BUrlG, der 24 Werktage in der 6-Tage-Woche oder 20 Arbeitstage in der 5-Tage-Woche beträgt.

Das Bundesarbeitsgericht stellte jedoch fest, dass § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX dafür keine Anhaltspunkte enthält. Der Anspruch auf fünf Tage Zusatzurlaub bleibt daher bestehen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber vertraglich schon mehr als den gesetzlichen Mindesturlaub gewährt hat.

Christine Sabais/Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Literaturhinweise

Till Ristow, „Das Teilzeitverlangen nach § 8 TzBfG – Status quo der Rechtsprechung“
Arbeit und Arbeitsrecht 11/06 S. 646 – 650
(mit Rechtsprechungsübersicht)

Raimund Lange, Datentransfer ins Ausland – Gestaltungsmöglichkeiten zum Datenschutz
Arbeit und Arbeitsrecht 12/2006, S. 712 – 714

Hans-Jürgen Dörner (Vizepräsident BAG)
Neues aus dem Befristungsrecht
NZA 2/2007, S. 57 - 63

RA Hildegard Reppelmond
DIHK Berlin

Buchtipps zum Schluss

BAuA-Broschüre

„Flexible Arbeitszeitmodelle“

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat die Broschüre „Im Takt? – Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen“ veröffentlicht. Sie stellt nicht nur 15 Arbeitszeitmodelle im Überblick vor, sondern verdeutlicht auch Sinn und Ziele des Arbeitszeitschutzes.

Die Arbeitszeit bestimmt den Lebensrhythmus vieler Beschäftigter. Damit ausreichend Lebenszeit für Familie, Freizeit und Regeneration bleibt, begrenzt das moderne Arbeitszeitrecht einerseits die Arbeitszeit. Andererseits ermöglicht es innerhalb eines definierten Rahmens flexible Arbeitszeiten und fördert damit die Wirtschaftlichkeit der Unternehmen. Flexibilisierung der Arbeitszeit ist jedoch nicht nur ein Wunsch aus der Wirtschaft, um beispielsweise die Betriebszeiten zu verlängern oder auch den Servicebereich auszuweiten. Unter Stichwörtern wie Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden Bedürfnisse von Beschäftigten deutlich, die sich im Wunsch nach flexiblen Arbeitszeitmodellen äußern.

Mittlerweile haben flexible Arbeitszeiten in vielen Unternehmen Einzug gehalten. Doch schwanken die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle stark in ihrem Verbreitungsgrad. Während relativ leicht handhabbare Instrumente wie **Gleitzeit, Teilzeit, Mehrarbeit oder Arbeitszeitkonten** eine weite Verbreitung finden, kommen andere Formen wie beispielsweise **Vertrauensarbeitszeit** weniger oft zur Anwendung. Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen fehlen häufig Informationen über die zur Auswahl stehenden Möglichkeiten.

Damit beide Parteien von flexiblen Arbeitszeiten profitieren, bedarf es einer guten und menschengerechten Gestaltung der Arbeitszeit, die auch die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt. Dazu beginnt die Broschüre mit einer **Übersicht über die gesetzlichen Rahmenbedingungen**. Zugleich fasst sie den Erkenntnisstand über die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen flexibler Arbeitszeitmodelle zusammen. Anhand eines Modells veranschaulicht die Broschüre die notwendigen Schritte, die ein Unternehmen bei der Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells berücksichtigen sollte. Abschließend stellt die neue Broschüre insgesamt **15 flexible Arbeits-**

zeitmodelle im Überblick vor. Nach einer kurzen Definition geht der Ratgeber auf die Voraussetzungen für die Einführung des Modells ein und erläutert dessen Vor- und Nachteile. Es folgen rechtliche Hinweise, Gestaltungsempfehlungen und Beispiele, die erfolgreiche betriebliche Umsetzungen vorstellen. Hinweise auf weiterführende Informationen im Internet und eine Literaturliste schließen die Broschüre ab.

Die **kostenlose Broschüre „Im Takt? – Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen“** kann bezogen werden über das Informationszentrum der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund, Servicetelefon 0180 / 321 4 321, Service - Fax 0180 / 321 8 321, (0,09 EUR pro Minute), E-mail: info-zentrum@baua.bund.de

Hildegard Reppelmund
DIHK

BMAS-Broschüre „Sozialkompass Europa“

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellt in seiner neuen Publikation "Sozialkompass Europa" die Systeme der sozialen Sicherung und arbeitsrechtliche Themenbereiche in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union einander gegenüber. Unterschiede und Übereinstimmungen der Sicherungssysteme werden anhand von Tabellen sichtbar gemacht. Die Publikation steht unter <http://www.bmas.bund.de> zum Download zur bereit. Sie kann auch als Broschüre oder CD bestellt werden unter <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Service/publikationen,did=96874.html>.

Andrea Buhl-Kaiser
IHK Freiburg

BMAS-Broschüre „Kündigungsschutz“

Die neu aufgelegte, kostenlose Broschüre "Kündigungsschutz" informiert über den allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz, die ordentliche und außerordentliche Kündigung, die Kündigung von befristeten Arbeitsverträgen, zeigt auf, für wen das Kündigungsschutzgesetz gilt und wie

es wirkt, erklärt anzeigepflichtige Entlassungen, die Kündigungsfristen und im Anhang ist das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) komplett wiedergegeben.

Die Broschüre kann bestellt oder als PDF-Datei herunter geladen werden unter <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Service/publikationen,did=31982.html>

Hildegard Reppelmund
DIHK

Hinweise „in eigener Sache“:

DIHK-Broschüre „Arbeitsrecht von A bis Z - Ein Ratgeber für Mittelstand und Existenzgründer“

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 DIHK-Broschüre "Arbeitsrecht von A - Z" (104 S.) ist zum Preis von 9,00 € zu beziehen beim DIHK Publikationen Service, Pützchens Chaussee 60, 53227 Bonn; Internet-Bestellshop: <http://verlag.dihk.de>.

Hildegard Reppelmund
DIHK Berlin

Hessische Veranstaltungsreihe zum Arbeitsrecht

Acht Hessische IHKs (Darmstadt, Dillenburg-Wetzlar, Frankfurt, Gießen-Friedberg, Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern, Limburg, Offenbach und Wiesbaden) bieten in diesem Jahr erneut eine **Veranstaltungsreihe** mit über 20 Veranstaltungen zum **Arbeitsrecht** an.

Themen sind dabei nicht nur die Grundlagen des Arbeitsrechts, sondern auch neue Regelungen wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Zeitwertkonten, Geringfügig

Beschäftigte und das Sozialversicherungsrecht.

Mehr Informationen finden Sie z. B. auf der Homepage der IHK Darmstadt www.darmstadt.ihk24.de unter der Rubrik Recht und Fair-Play/Arbeitsrecht/Veranstaltungsreihe.

Zahlreiche andere IHK's bieten ebenfalls Informationsveranstaltungen an - eine Nachfrage bei Ihrer IHK vor Ort lohnt sich bestimmt!" Ihre IHK finden Sie unter www.ihk.de oben rechts „Der Weg zu Ihrer IHK“.

Martin Bonelli
IHK Darmstadt