



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: Befristung für Ältere** Seite 2
- **Künstlersozialabgabe nicht nur für Künstler** Seite 2
- **Ferienjobs und Jugendarbeitsschutz** Seite 4
- **Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung:** Seite 5
 - Arbeitnehmerunterrichtung bei einem Betriebsübergang Seite 5
 - Abfindung nach § 1 a KSchG – Vererblichkeit Seite 6
 - Anspruch eines Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung seiner Arbeitszeit Seite 6
 - AGG und die Altersdiskriminierung, erste AGG-Klage gescheitert Seite 7
 - Abschlussprüfung nach Ablauf der Berufsausbildungszeit Seite 7
 - Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen Seite 7
 - Abberufung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten Seite 8
 - Änderungskündigung – Annahme nach Ablauf von 3 Wochen Seite 8
 - Benachteiligung von schwerbehinderten Stellenbewerbern Seite 8
 - Vermittlungsprovision für Leiharbeitnehmer Seite 9
 - Keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers über Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers Seite 9
 - Formunwirksame Kündigung bei „i. A.“-Zusatz Seite 9
 - Kein Übergang des Kündigungsschutzes bei einem Betriebsübergang Seite 10
 - Befristeter Arbeitsvertrag darf vorzeitig gekündigt werden Seite 10
- **Was tun, wenn die Kinder der Angestellten krank sind?** Seite 11
- **Neuer Leitfaden für Bildschirm- und Büroarbeitsplätze** Seite 12
- **Bundesagentur für Arbeit mit neuen Service-Rufnummern** Seite 12
- **Literaturhinweise** Seite 12
- **Buchtipps zum Schluss:** Seite 13
 - Nachschlagewerke aus dem Bundesministerium Seite 13

Neue Gesetzeslage: Befristung für Ältere

Neues Befristungsrecht für ältere Arbeitnehmer seit 1. Mai 2007 in Kraft

Am 1. Mai 2007 ist die Neufassung des § 14 Absatz 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in Kraft getreten. Damit ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit über 52-jährigen Arbeitnehmern wieder ungehindert möglich, nachdem der Europäische Gerichtshof (EuGH) im November 2005 die bisherige Regelung für europarechtswidrig und damit unanwendbar erklärt hatte. Der EuGH hatte insbesondere bemängelt, dass eine Befristung unabhängig von der bisherigen Beschäftigungssituation des Arbeitnehmers zeitlich unbegrenzt zulässig war.

Nach der neuen Regelung können ebenfalls wieder befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund mit über 52-jährigen Arbeitnehmern geschlossen werden, allerdings nur noch für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren. Außerdem müssen Arbeitnehmer zusätzlich entweder zuvor vier Monate beschäftigungslos gewesen sein, Transferkurzarbeitergeld erhalten haben oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben.

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen wurden auch verschiedene Förderungsmöglichkeiten bei der Einstellung und Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ausgebaut.

Der Gesetzestext im Wortlaut ist zu finden unter:
http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfq/_14.html

Weitere Informationen und ausführliche Merkblätter zur Befristung von Arbeitnehmern und insbesondere zur Befristung Älterer finden Sie bei Ihrer IHK, siehe IHK-Finder www.ihk.de (oben rechts). Die IHK München hat beispielsweise ihr Merkblatt unter
http://www.muenchen.ihk.de/internet/mike/ihk_geschaeftsfelder/recht/Arbeitsrecht/Befristung_von_Arbeitsvertragen.html

Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte immer an Ihre örtliche IHK.

Carmen Tontsch, IHK Frankfurt/M.
Ulrike Augustin, IHK München

Künstlersozialabgabe nicht nur für Künstler

Vielen Unternehmen ist nicht bewusst, dass sie in der Künstlersozialversicherung abgabepflichtig sind. Das böse Erwachen kommt meist erst, wenn die Abgabepflicht im Rahmen einer Betriebsprüfung festgestellt wird. Denn nicht nur selbstständige Künstler und Publizisten werden im Rahmen der Künstlersozialabgabe zur Kasse gebeten, sondern zum Beispiel auch Unternehmen, die für Zwecke ihres eigenen Unternehmens regelmäßig Werbung und in diesem Zusammenhang Aufträge an Künstler oder Publizisten vergeben.

Brisanz erhält das Thema zusätzlich durch die vor kurzem veränderte Prüfpraxis, durch die vermehrt Rückforderungen entstehen und die bei den Unternehmen vermehrt zu Verärgerung und Unsicherheit führen. Diese Problematik dürfte sich im Zuge der Novellierung des Künstlersozialversicherungsgesetzes noch erhärten, da der Prüfauftrag von der Künstlersozialkasse auf die Deutsche Rentenversicherung übergehen soll, damit nahezu alle abgabepflichtigen Arbeitgeber erfasst werden. Der Bundestag hat am 22. März 2007 das Gesetz zur Änderung des Künstlersozialversicherungsgesetzes beschlossen. Nachdem der Bundesrat sich voraussichtlich im Mai mit dem Gesetz befassen wird, ist davon auszugehen, dass das Gesetz wie geplant im Juli diesen Jahres in Kraft treten wird. Hiervon werden dann sicher viele Unternehmen betroffen sein, die zurzeit noch nicht ausreichend über die Pflichten nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz informiert sind. Da erhebliche Nachforderungen oder Geldbußen manches Unternehmen vor unüberwindbare Schwierigkeiten stellen dürfte, hat die Künstlersozialkasse in einem Schreiben an den DIHK ihr Bemühen zum Ausdruck gebracht, gemeinsam mit den Unternehmen zu vertretbaren Lösungen zu gelangen. Die gesetzlichen Ratenzahlungsvereinbarungen würden im Falle von

Nachforderungen jedenfalls nicht restriktiv ausgelegt werden und auch bei der Bußgeldhöhe wolle man trotz der Erhöhung des Bußgeldrahmens im unteren Bereich bleiben. Hohe Geldbußen seien nur bei besonders schweren Fällen und hier in der Regel bei vorsätzlichem Handel aus Sicht der Künstlersozialkasse erforderlich. Seitens der Sozialkasse wird jedenfalls signalisiert, dass stets die Belange des einzelnen Unternehmens berücksichtigt würden und man, wo dies möglich sei, großzügig verfahren wolle.

Abgabepflichtige

Seit 1983 sind selbstständige Künstler und Publizisten in den Schutz der Sozialversicherung einbezogen. Grund für die Eingliederung dieser doch an sich selbstständig Tätigen in die Zweige der Sozialversicherung, in denen grundsätzlich nur abhängig Beschäftigte versichert sind, ist die Verbesserung der ansonsten häufig unzureichenden sozialen Absicherung dieser Personengruppe. Die Mittel für diese Versicherung werden zur einen Hälfte durch Beiträge der Künstler und Publizisten (ähnlich wie bei Arbeitnehmern) und zur anderen Hälfte durch einen Zuschuss des Bundes und eine Abgabe der Unternehmen aufgebracht, die künstlerische oder publizistische Leistungen für sich in Anspruch nehmen. Betroffen sind vor allem auch diejenigen Unternehmen, die typischerweise als Verwerter künstlerischer oder publizistischer Werke oder Leistungen tätig werden. Dazu gehören vor allem:

- Verlage und Presseagenturen
- Theater, Orchester und Chöre
- Theater-, Konzert- und Gastspieldirektionen
- Rundfunk- und Fernsehanbieter
- Hersteller von Bild und Tonträgern
- Galerien und Kunsthandel
- Werbeagenturen
- Varieté- und Zirkusunternehmen
- Museen
- Aus- und Fortbildungseinrichtungen für künstlerische und publizistische Tätigkeiten

Die genannten Branchen sind in einem weiten Sinne zu verstehen, das heißt, die Abgabepflicht kann sich auch auf Unternehmen beziehen, die nur in ähnlicher Weise tätig werden oder auf Unternehmen, die nur teilweise in diesen Bereichen

aktiv sind. Neben diesen in § 24 Künstlersozialversicherungsgesetz aufgelisteten Unternehmensbranchen sind aber praktisch auch alle verkaufsorientierten Unternehmen abgabepflichtig, die Werbung für ihr eigenes Unternehmen betreiben und hierfür regelmäßig Aufträge an den genannten Personenkreis vergeben sowie jedes Unternehmen, das regelmäßig künstlerische oder publizistische Leistungen für irgendwelche Zwecke seines Unternehmens in Anspruch nimmt und damit Einnahmen erzielen will. Künstlerische Leistungen, die ausschließlich unternehmensintern oder privaten Zwecken dienen, wie zum Beispiel die Beschäftigung eines Zauberers oder einer Musikgruppe auf einem Betriebsfest oder der Kauf von Kunstgegenständen zur Dekoration von Büros, unterfallen nicht der Abgabepflicht. Bei öffentlichen Veranstaltungen, die der Abgabepflicht unterfallen, ist von Regelmäßigkeit auszugehen, wenn in einem Kalenderjahr mehr als drei Veranstaltungen durchgeführt werden.

Unternehmenspflichten

Nach den gesetzlichen Bestimmungen sind alle Unternehmen, die mit Künstlern oder Publizisten zusammenarbeiten bzw. zum abgabepflichtigen Personenkreis gehören, verpflichtet, sich selbst, das heißt ohne besondere Aufforderung bei der Künstlersozialkasse zu melden. Künstler im Sinne des Gesetzes ist, wer Musik, darstellende oder bildende Kunst schafft, ausübt oder lehrt. Publizist ist, wer als Schriftsteller, Journalist oder in anderer Weise publizistisch tätig ist oder Publizistik lehrt. Eine präzise Umschreibung des Personenkreises bietet das Gesetz nicht, es ist vielmehr von einem weiten Begriff der künstlerischen bzw. publizistischen Tätigkeit auszugehen. So unterfallen dem Begriff sowohl Gewerbetreibende, Einzelunternehmer als auch Personengesellschaften. Alle im Laufe eines Jahres an Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte einschließlich Auslagen und Nebenkosten sind von den Unternehmen aufzuzeichnen. Ausgenommen sind lediglich steuerfreie Aufwandsentschädigungen wie Reise- und Bewirtungskosten sowie die gesondert ausgewiesene Mehrwertsteuer, die ebenfalls nicht in die Berechnung mit einfließt. Die Summe der Entgelte ist dann bis zum 31.03. des Folgejahres der Künstlersozialkasse zu melden. Aufgrund der Abrechnung für das Vorjahr berechnet die Künstlersozialkasse dann monatliche Vorauszahlungen für das laufende Jahr (ein Zwölftel der Ge-

samtsumme multipliziert mit dem aktuellen Abgabesatz). Die jeweilige Höhe der Vorauszahlungen wird seitens der Künstlersozialkasse mitgeteilt. Der Abgabesatz für das Jahr 2007 beträgt 5,1 Prozent. Unternehmen, die bereits länger aktiv sind in diesem Sektor, sich aber erst zu einem späteren Zeitpunkt melden, können verpflichtet werden, die Abgaben nachträglich - bis zu einem Zeitraum von fünf Jahren - zu entrichten. Unternehmen müssen auf Verlangen der Künstlersozialkasse Auskünfte erteilen sowie die relevanten Unterlagen vorlegen.

Beachte: Die Verletzung der gesetzlich verankerten Melde- und Aufzeichnungspflichten ist eine Ordnungswidrigkeit und kann mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 Euro geahndet werden.

Umfangreichere Informationen zur Künstlersozialabgabe finden Sie im Internet unter www.kuenstlersozialkasse.de

Carmen Tontsch
IHK Frankfurt/M.

Ferienjobs und Jugendarbeitsschutz

Sommerzeit ist Ferienjobzeit. Viele Jugendliche nutzen die schulfreie Zeit, um ihr Taschengeld aufzubessern. Auch für Arbeitgeber kann die Beschäftigung von Ferienjobbern interessant sein. Schließlich handelt es sich bei ihnen um preiswerte Arbeitskräfte, aus deren Masse man unter Umständen Nachwuchs rekrutieren kann. Bei der Beschäftigung Jugendlicher sind allerdings einige Regeln zu beachten.

Arbeitsschutz für Kinder und Jugendliche ist noch wichtiger als Arbeitsschutz für Erwachsene. Denn Kinder und Jugendliche sind weniger widerstandsfähig als erwachsene Menschen und dürfen daher nicht den gleichen körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt werden. Wer das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ist Kind im arbeitsrechtlichen Sinne. Kinder dürfen nur unter bestimmten, engen Voraussetzungen arbeiten.

Bis zur Vollendung des 13. Lebensjahres...

...dürfen Kinder nicht arbeiten. Hier gelten auch keine Ausnahmen.

Ab dem 13. Geburtstag...

... dürfen Kinder maximal zwei Stunden täglich arbeiten, sofern die Sorgeberechtigten in die Arbeit einwilligen und es sich um eine leichte und für Kinder geeignete Arbeit handelt. Die Arbeitszeit darf nicht vor oder während des Schulunterrichtes und nur in der Zeit von 8 bis 18 Uhr liegen. Bei der Arbeit in landwirtschaftlichen Familienbetrieben beträgt die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit ausnahmsweise drei Stunden.

Problematisch dürfte in der Praxis nur die Bestimmung einer Arbeit als leicht und für Kinder geeignet sein. Das ist der Fall, wenn die Arbeit die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder nicht gefährdet, sich nicht nachteilig auf den Schulbesuch oder die Berufsvorbereitung oder –Ausbildung auswirkt und es dem Kind weiterhin möglich macht, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen.

Zulässige Arbeiten sind beispielsweise:

- Austragen von Zeitungen und Werbeprospekten
- Tätigkeiten in Haushalt und Garten
- Botengänge
- Die Betreuung von Kindern und anderen zum Haushalt gehörenden Personen
- Nachhilfeunterricht
- Betreuung von Haustieren
- Einkaufstätigkeiten mit Ausnahme des Einkaufs von alkoholischen Getränken und Tabakwaren
- Arbeit in landwirtschaftlichen Betrieben
- Handreichungen beim Sport

Nicht leicht und damit für Kinder ungeeignet sind dagegen:

- Arbeiten, die mit dem Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen von Lasten verbunden sind
- Tätigkeiten, die aufgrund einer ungünstigen Körperhaltung physisch belastend sind
- Arbeiten, die mit erhöhten Unfallgefahren verbunden sind, insbesondere wenn anzunehmen ist, dass Kinder sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder abwenden können.

Mit Vollendung des 15. Lebensjahres...

...werden Kinder zu Jugendlichen. Während der Schulferien dürfen Schülerinnen und Schüler über 15 Jahre einen Ferienjob von höchstens 4 Wochen im Kalenderjahr ausüben. Sie dürfen bis zu acht Stunden täglich zwischen 6 und 20 Uhr beschäftigt werden. Für Jugendliche gilt die 5-Tage-Woche. Bei öffentlichen Konzerten, beim Theater und bei ähnlichen Veranstaltungen dürfen sie nur aufgrund einer besonderen Ausnahmegenehmigung mitwirken. Gefährliche Arbeiten sind grundsätzlich unzulässig. Vor allem Arbeiten, die die Leistungsfähigkeit von Jugendlichen übersteigt, oder solche, die mit besonderen Unfallgefahren verbunden sind. Auch dürfen Jugendliche keine Tätigkeiten ausüben, bei denen sie außergewöhnlicher Hitze, Kälte und Nässe oder gesundheitsschädlichem Lärm, gefährlichen Strahlen und gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind. Akkordarbeit und andere tempoabhängige Arbeit ist für Jugendliche verboten.

Im Übrigen ist jeder Arbeitgeber, der Jugendliche beschäftigt, verpflichtet, einen Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes im Betrieb auszuhängen oder auszulegen.

Die Einhaltung des Kinder- und Jugendarbeitsschutzes überwachen die Aufsichtsbehörden der Bundesländer. Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz können als Ordnungswidrigkeiten, in schweren Fällen sogar als Straftaten verfolgt und mit Geldbußen bis zu 15.000 € belegt werden. Arbeitgeber, die dreimal zu einer Geldbuße verurteilt werden, dürfen Jugendliche nicht mehr beschäftigen.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz ist zu finden unter <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/jarbschg/gesamt.pdf>.

Ausführlichere Informationen/Merkblätter erhalten Sie bei Ihrer örtlichen IHK. Die IHK Essen hat beispielsweise ein Merkblatt unter http://www.essen.ihk24.de/produktmarken/recht_und_fair_play/arbeitsrecht/merkblatt20.pdf auf ihrer Homepage eingestellt. Auch wenn Sie dieses Merkblatt für weitere Informationen nutzen, bitten wir Sie, sich für weitergehende an Ihre IHK zu wenden. Ihre IHK finden Sie über den IHK-Finder „Der Weg zu Ihrer IHK“ auf www.ihk.de oben rechts.

Welf Kienle/Hildegard Reppelmund
DIHK

Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

Arbeitnehmerunterrichtung bei einem Betriebsübergang

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14.12.2006 – 8 AZR 763/05

Nach § 613 a Abs. 5 BGB ist ein Arbeitnehmer vom bisherigen Arbeitgeber und vom neuen Betriebsinhaber über einen Betriebsübergang zu unterrichten. Die Unterrichtung dient dazu, dem betroffenen Arbeitnehmer eine ausreichende Wissensgrundlage für die Ausübung des Widerspruchsrechts zu geben. Unter anderem muss sorgfältig über die rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs informiert werden. Eine Unterrichtung, die den Arbeitnehmer fehlerhaft über die Haftung des bisherigen Arbeitgebers und des neuen Betriebsinhabers über Verpflichtungen gemäß § 613 a Abs. 2 BGB informiert, ist nicht ordnungsgemäß, so dass sie die einmonatige Frist des Arbeitnehmers, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses gemäß § 613 a Abs. 6 BGB zu widersprechen, nicht auslöst.

Eine ordnungsgemäße Unterrichtung beinhaltet

- den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
- den Grund für den Übergang,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitnehmer mehr als 10 Monate nach dem Unterrichtungsschreiben Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses eingelegt. Die Begründung lautete, er sei nicht ordnungsgemäß über die schlechte wirtschaftliche Lage des neuen Betriebsinhabers aufgeklärt worden. Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger Recht. Das Unterrichtungsschreiben war deshalb nicht geeignet,

die Widerspruchsfrist zum Laufen zu bringen mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber nach wie vor bestand.

Beraterhinweis:

Bei einem möglichen Betriebsübergang sollte jeder Arbeitgeber – sowohl der bisherige als auch der „neue“ Arbeitgeber – sich professioneller Hilfe bedienen, um ein ordnungsgemäßes Unterrichtungsschreiben zu verfassen. Eine fehlerhafte Unterrichtung kann noch Jahre später schwerwiegende wirtschaftliche Folgen für den Arbeitgeber nach sich ziehen. Vorab sollte jeder Arbeitgeber prüfen lassen, ob überhaupt ein Betriebsübergang vorliegt. Auch hier empfiehlt es sich, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, da die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts unüberschaubar ist.

Abfindung nach § 1 a KSchG – Vererblichkeit

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.05.2007 – 2 AZR 45/06

Seit dem 01.01.2004 hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, nach § 1 a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) betriebsbedingt zu kündigen und dem Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr unter der Voraussetzung anzubieten, dass der Arbeitnehmer gegen die Kündigung nicht klagt. Ebenfalls muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf das Bestehen dieses Anspruchs im Kündigungsschreiben hinweisen.

Dieser Abfindungsanspruch entsteht – wie auch ein vertraglich vereinbarter Abfindungsanspruch im Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag – erst mit Ablauf der Kündigungsfrist und ist deshalb vorher nicht vererblich. Verstirbt also ein Arbeitnehmer, dem gemäß § 1 a KSchG gekündigt worden ist, vor Ablauf der Kündigungsfrist, haben die Erben keinen Abfindungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Vererblichkeit des Abfindungsanspruchs ausdrücklich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart worden war.

Das Bundesarbeitsgericht stellt noch einmal klar, dass bei Eintritt des Erbfalls – auch wenige Tage

vor Ablauf der Kündigungsfrist – der Abfindungsanspruch noch nicht entstanden war und deshalb auch nicht auf die Erben übergehen konnte. Wichtig ist auch, dass das Bundesarbeitsgericht im Urteil erwähnt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf diese Rechtslage nicht gesondert hinzuweisen braucht.

Beraterhinweis:

Bei einer Kündigung nach § 1 a KSchG sollten es Arbeitgeber vermeiden, irgendwelche zusätzliche Absprachen mit dem Arbeitnehmer zu treffen, insbesondere hinsichtlich der Vererblichkeit des Abfindungsanspruchs. Bei dieser Gelegenheit wird darauf hingewiesen, dass sich die Höhe der im Kündigungsschreiben angebotenen Abfindung nach § 1 a Abs. 2 KSchG richtet. Sie beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wobei bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden ist. Im Übrigen ist es für den Arbeitnehmer schädlich, wenn eine höhere als die in § 1 a Abs. 2 KSchG geregelte Abfindung zugesagt wird, da er dann eine Sperrzeit hinsichtlich des Arbeitslosengeldbezugs riskiert.

Anspruch eines Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung seiner Arbeitszeit

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.05.2007 – 9 AZR 874/06

Seit dem 01.01.2001 gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das das Beschäftigungsförderungsgesetz abgelöst hat. Neben dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit regelt das Gesetz in § 9 auch den Anspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung der Arbeitszeit. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. § 9 TzBfG begründet einen einklagbaren Rechtsanspruch. Dieser Anspruch kann erfolgreich abgewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Beraterhinweis:

Bevor ein Arbeitgeber Vollzeitstellen extern ausschreibt, sollte er sich vergewissern, ob ein im Betrieb beschäftigter teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht ebenfalls geeignet ist, die Stelle zu besetzen. Auch der Einwand des Beklagten, die ausgeschriebenen Stellen seien keine entsprechenden Arbeitsplätze im Sinne des § 9 TzBfG, da die Arbeitsverträge für die neuen Arbeitsplätze „tariffrei“ geschlossen werden sollen, ist nach dem vorzitierten Urteil des BAG keine Begründung, die den Anspruch des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers ausschließt.

RA Stefan Schlöffel/
Mari-Susann von Oertzen
IHK Düsseldorf

AGG und die Altersdiskriminierung Erste AGG-Klage gescheitert

Arbeitsgericht Frankfurt, Az: 6 Ca 7405/06

Die Klage dreier Piloten, die die Feststellung begehrt haben, dass ihre Arbeitsverhältnisse nicht aufgrund einer tariflichen Altersbefristung mit Ablauf des Monats enden, in dem sie ihr 60. Lebensjahr vollenden, wurde abgewiesen. Es liegt kein Verstoß gegen das TzBfG vor, da diese Regelung durch einen Sachgrund i. S. d. § 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt sei. Ferner sei weder die Berufsfreiheit der Piloten (Art. 12 GG) verletzt, noch liege ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor, insbesondere liegt in der Altersbefristungsregelung keine Benachteiligung wegen des Alters. Nach § 10 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Das Arbeitsgericht Frankfurt hält die Altersbefristungsregelung zum Schutz von Leib und Leben der Besatzung, der Passagiere und der Menschen in den überflogenen Gebieten für gerechtfertigt. Das Mittel der Altersgrenze überhaupt und auch die konkrete Begrenzung auf 60 Jahre sei zur Erreichung dieses Zieles angemessen und im Verhältnis zu dem hohen Wert der zu schützenden Güter auch erforderlich.

Abschlussprüfung nach Ablauf der Berufsausbildungszeit

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.03.2007 - 9 AZR 494/06

Ein Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit (§ 21 Abs.1 S. 1 BBiG). Es verlängert sich nicht über die vereinbarte Zeit hinaus bis zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung, wenn diese erst später stattfindet. Eine Verlängerung findet nur statt, wenn der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht bestanden hat. Dann verlängert sich auf sein Verlangen das Berufsausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, jedoch längstens um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 BBiG). Ansonsten kann nur die zuständige Stelle die Ausbildungszeit auf Antrag verlängern, wenn dies erforderlich ist, damit der Auszubildende das Ausbildungsziel erreicht (§ 8 Abs. 2 BBiG).

Anke Franke/Mari-Susann von Oertzen
IHK Düsseldorf

Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 01.03.2007 - 2 AZR 217/06

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ist nach § 85 SGB IX unwirksam, wenn sie ohne Zustimmung des Integrationsamtes erfolgt. Vom Zustimmungserfordernis erfasst werden jedoch nur Kündigungen gegenüber solchen Arbeitnehmern, die bei Zugang der Kündigung bereits als Schwerbehinderte anerkannt sind oder den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt haben (§ 90 Abs. 2a SGB IX). Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Auch sie sind vom Sonderkündigungsschutz ausgeschlossen, wenn sie den Gleichstellungsantrag nicht mindestens drei Wochen vor der Kündigung gestellt haben. Dies hat das Bundesarbeitsgericht am 1. März 2007 (Az.: 2 AZR 217/06) entschieden und damit einen seit

längerem bestehenden Streit um die Auslegung des § 90 Abs. 2a SGB IX beendet.

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2007&nr=11588&pos=1&anz=18>

Abberufung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.03.2007 - 9 AZR 612/05

Öffentliche und nichtöffentliche Stellen, die personenbezogene Daten automatisiert erheben, verarbeiten oder nutzen, müssen einen Datenschutzbeauftragten bestellen. Diese Bestellung kann auch widerrufen werden. Wird ein Arbeitnehmer zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellt, ändert sich allerdings auch sein Arbeitsvertrag. Er schuldet gegenüber seinem Arbeitgeber nunmehr zusätzlich die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter. Der Widerruf der Bestellung ist deshalb nur wirksam bei gleichzeitiger Teilkündigung der arbeitsvertraglichen Aufgabe als Datenschutzbeauftragter, so das BAG.

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2007&nr=11611&pos=1&anz=20>

Änderungskündigung - Annahme nach Ablauf von 3 Wochen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 01.02.2007 - 2 AZR 44/06

Spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus und will der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter Vorbehalt annehmen, so steht ihm hierfür gem. § 2 Satz 2 KSchG längstens eine Erklärungsfrist von drei Wochen zur Verfügung. Diese gilt als Mindestfrist auch für die Möglichkeit einer vorbehaltlosen Annahme des Änderungsangebots, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber eine zu kurze Annahmefrist festgelegt hat, urteilte das BAG in seiner Entscheidung am 01.02.2007 (Az.: 2 AZR 44/06).

Der Kläger war bei der Beklagten als Energieanlagenelektriker beschäftigt. Die Beklagte sprach

eine Änderungskündigung mit dem Ziel aus, eine bisher vereinbarte individuelle Entfernungszulage zu streichen. Im Übrigen sollten die Arbeitsbedingungen unverändert fortbestehen.

Der Kläger erhob keine Kündigungsschutz- oder Änderungschutzklage, sondern erklärte mittels Schreiben die Annahme des Änderungsangebots, das der Beklagten jedoch erst nach Ablauf von drei Wochen zuzuging. Die Beklagte teilte dem Kläger bereits vor Zugang der Annahme mit, dass das Arbeitsverhältnis aus ihrer Sicht wegen der Nichtannahme des Änderungsangebots innerhalb der gesetzten Frist beendet werde.

Das BAG gab der Beklagten nun im Revisionsverfahren Recht.

Die Beklagte hat eine wirksame Annahmefrist nach § 148 BGB bestimmt. Da die Beklagte aber eine zu kurze Annahmefrist festgelegt hat, war diese allerdings an die dreiwöchige gesetzliche Mindestfrist (entsprechend § 2 Satz 2 KSchG) anzupassen.

Spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus und will der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter Vorbehalt annehmen, so steht ihm hierfür gemäß § 2 Satz 2 KSchG längstens eine Erklärungsfrist von drei Wochen zur Verfügung.

Diese gilt als Mindestfrist auch für die Möglichkeit einer vorbehaltlosen Annahme des Änderungsangebots, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber eine zu kurze Annahmefrist festgelegt hat.

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2007&nr=11526&pos=7&anz=15>

Carmen Tontsch
IHK Frankfurt/M.

Benachteiligung von schwerbehinderten Stellenbewerbern

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.09.2006 - 9 AZR 807/05

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, vor Besetzung einer freien Stelle frühzeitig mit der Agentur für Arbeit Verbindung aufzunehmen. Für den öffentli-

chen Arbeitgeber besteht darüber hinaus die Pflicht, schwerbehinderte Menschen zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Die Nichteinhaltung dieser Pflichten kann die Vermutung einer Benachteiligung eines Bewerbers wegen Behinderung begründen.

Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, sachliche, nicht auf die Behinderung bezogene Gründe darzulegen, die dafür gesprochen haben, den Behinderten Bewerber nicht einzuladen bzw. die Stelle nicht mit diesem Bewerber zu besetzen, kann dies eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers nach sich ziehen. Der schwerbehinderte Stellenbewerber kann eine angemessene Entschädigung, maximal in Höhe von drei Monatsverdiensten verlangen.

So hat das BAG in einem Fall entschieden, in dem ein öffentlicher Arbeitgeber weder die Agentur für Arbeit von den vorhandenen freien Stellen in Kenntnis gesetzt noch den schwerbehinderten Kläger zum Bewerbungsgespräch eingeladen hatte.

Der Arbeitgeber wurde verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern zu zahlen.

Die Entscheidung des BAG beruht zwar auf der früheren gesetzlichen Regelung des § 81 Abs. 1, 2 SGB IX a. F., ist jedoch ohne weiteres auf die geltende Rechtslage unter dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) übertragbar.

Constanze Göhre/Hildegard Reppelmund
DIHK

Vermittlungsprovision für Leiharbeiternehmer

BGH vom 07.12.2006, Az: III ZR 82/06

Zeitarbeitsunternehmen können sich vom Entleiher auch in Formularverträgen eine angemessene Vermittlungsprovision für den Fall versprechen lassen, dass der Entleiher den Leiharbeiternehmer im Anschluss an die Arbeitnehmerüberlassung in ein Arbeitsverhältnis übernimmt. Mit dieser Entscheidung hat der Bundesgerichtshof (BGH) die Zulässigkeit einer bereits weit verbreiteten Praxis endgültig bestätigt. Früher waren die Vereinbarungen solcher Vermittlungsprovisionen im Rah-

men eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages als Verstoß gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz unzulässig. Dieses Gesetz wurde jedoch mit Wirkung zum 01.01.2004 dahingehend geändert, dass die Vereinbarung einer angemessenen Vergütung zwischen Verleiher und Entleiher für die nach dem vorangegangenen Verleih erfolgte Vermittlung zulässig ist. Der BGH hat nun festgelegt, dass die Vereinbarung einer solchen Vermittlungsprovision nicht nur durch Individualvereinbarungen oder Personalvermittlungsverträgen möglich ist, sondern auch im Rahmen von allgemeinen Geschäftsbedingungen, d. h. in Formularverträgen. Damit ist die grundsätzliche Zulässigkeit von Vermittlungsprovisionen jetzt unstrittig. Die Angemessenheit der Vergütung richtet sich nach der Dauer der Arbeitnehmerüberlassung und der Höhe der vereinbarten Vermittlungsprovision.

Keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers über Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, seine Arbeitnehmer über den Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1 a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) zu informieren. Nach Auffassung des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) besteht auch kein Anspruch auf Schadensersatz, wenn der Arbeitgeber dieser „angeblichen“ Informationspflicht nicht nachkommt. Eine Hinweispflicht des Arbeitgebers komme nur ausnahmsweise in Betracht, so z. B. gegenüber neu eingestellten Mitarbeitern, wenn beim Arbeitgeber auf Grund einer kollektiven Regelung (wie z. B. bei einer Betriebsvereinbarung) eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersvorsorge angeboten wird. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hatte zur Klärung dieser Frage den GDV eingeschaltet.

Formunwirksame Kündigung bei „i. A.“-Zusatz

**Arbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 8.12.2006
27 Ca 21/06, rechtskräftig**

Eine Kündigung, die mit dem Zusatz „i. A.“ (im Auftrag) unterzeichnet wurde, ist grundsätzlich unwirksam. Das gilt selbst dann, wenn der Unter-

zeichner auf Grund seiner Stellung im Unternehmen zur Kündigung von Beschäftigten berechtigt ist, urteilte das Arbeitsgericht (ArbG) Hamburg. Im entschiedenen Fall war das Kündigungsschreiben nicht vom Geschäftsführer, sondern von dessen Assistenten und Betriebsleiter mit dem Zusatz „i. A.“ unterschrieben worden. Nach Ansicht des Gerichts sei der Assistent als Vertreter des Geschäftsführers zwar zur Kündigung berechtigt gewesen. Unterschreibe aber jemand lediglich „im Auftrag“ für einen anderen, übernehme er für den Inhalt des Schreibens keine Verantwortung und trete lediglich als Bote auf. Hätte der Assistent hingegen mit „i. V.“ (in Vertretung) unterschrieben, wäre seine Stellung als Vertreter der Geschäftsführung deutlich geworden und die Kündigung damit wirksam gewesen. In diesem Falle müsse lediglich dem Kündigungsschreiben eine Vollmacht des Vertretenen beigelegt werden.

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Kein Übergang des Kündigungsschutzes bei einem Betriebsübergang

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.02.2007 - 8 AZR 397/06

Nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB tritt der Betriebserberwerber in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnisses ein. Der im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer erwachsene Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz geht nicht mit dem Arbeitsverhältnis auf den Betriebserberwerber über, wenn in dessen Betrieb die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 KSchG nicht vorliegen. Das Erreichen des Schwellenwerts des § 23 Abs. 1 KSchG und der dadurch entstehende Kündigungsschutz ist kein Recht des übergehenden Arbeitsverhältnisses. § 323 Abs. 1 UmwG ist nicht analog anzuwenden.

Die Klägerin war seit 1993 bei verschiedenen Rechtsvorgängern der Beklagten, zuletzt bei der G GmbH & Co. KG und seit dem 1. Juni 2003 bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 30. März 2004 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 31. Juli 2004. Im Zeitpunkt der Kündigung beschäftigte die Beklagte

vier Arbeitnehmer mit 25 Wochenstunden, einen Arbeitnehmer mit zehn Wochenstunden und eine Auszubildende.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Sie ist der Ansicht, das Kündigungsschutzgesetz finde Anwendung. Nachdem bei der G GmbH & Co. KG mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt gewesen seien, bleibe ihr der Kündigungsschutz auch nach dem Betriebsübergang auf die Beklagte erhalten. Jedenfalls ergebe sich dies aus der gebotenen entsprechenden Anwendung von § 323 Abs. 1 UmwG.

Das BAG stellte fest, dass es nicht mehr auf die Mitarbeiterzahl des früheren Unternehmens ankomme. Maßgeblich sei ausschließlich die Arbeitnehmerzahl des Unternehmens, in dem der gekündigte Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung beschäftigt war. Das Vorhandensein einer bestimmten Beschäftigtenzahl gem. § 23 KSchG stelle kein nach § 613a BGB übergangsfähiges Recht dar.

Andrea Buhl-Kaiser, IHK Südlicher Oberrhein (Freiburg)
Hildegard Reppelmund, DIHK

Befristeter Arbeitsvertrag darf vorzeitig gekündigt werden

Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz, 8 Sa 581/06

Auch ein befristeter Arbeitsvertrag darf vorzeitig gekündigt werden, wenn dies zuvor ausdrücklich in einem Arbeitsvertrag oder in dem für die Branche geltenden Tarifvertrag vereinbart wurde.

Das Gericht wies mit seinem Urteil die Klage eines ehemaligen Marktleiters gegen seinen früheren Arbeitgeber ab. Der Kläger war mit einem auf neun Monate befristeten Arbeitsvertrag als „Marktleiter in Einarbeitung“ eingestellt worden. Außerdem sah der Arbeitsvertrag vor, dass beide Vertragspartner ohne Angabe von Gründen den Vertrag mit einer Frist von zwei Wochen auflösen können.

Als der Arbeitgeber vor Ende der vertraglich vereinbarten Laufzeit kündigte, meinte der Kläger, dies stehe im Widerspruch zu Sinn und Zweck eines befristeten Arbeitsvertrages.

Das LAG folgte dem nicht: Aus den geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen lasse sich nicht ableiten, dass eine Kündigung während eines befristeten Arbeitsvertrages nur ausnahmsweise zulässig sei.

Beraterhinweis:

Wird bei einem befristeten Arbeitsvertrag keine Regelung vereinbart, dass die Kündigung während des Vertrages zulässig ist, so ist zumindest eine ordentliche Kündigung während der Laufzeit der Befristung ausgeschlossen. Eine außerordentliche Kündigung hingegen ist immer möglich, also in dem Fall, dass ein Festhalten am Vertrag bis zum Ablauf der Befristung unzumutbar wäre.

Wird allerdings eine Kündigungsklausel vereinbart, muss beiden Vertragsparteien bewusst sein, dass dies nicht nur die Kündigungsmöglichkeit für den Arbeitgeber, sondern auch für den Arbeitnehmer eröffnet. Es kann daher insbesondere angesichts des sich immer weiter verstärkenden Problems des Fachkräftemangels sinnvoll sein, bewusst auf eine solche Kündigungsklausel zu verzichten. Vorher sollte allerdings geprüft werden, ob ein Tarifvertrag gilt und ob dieser vielleicht eine solche Klausel bereits enthält.

Hildegard Reppelmund
DIHK

Was tun, wenn die Kinder der Angestellten krank sind?

Haben Eltern eigentlich einen Anspruch auf bezahlte Freistellung?

Oh nein, nicht ausgerechnet jetzt! Gerade für kleine Unternehmen ist es oft schwierig, wenn Arbeitnehmer wegen ihrer kranken Kinder zu Hause bleiben müssen. Haben Eltern eigentlich einen Anspruch auf bezahlte Freistellung?

Grundsätzlich ja, so lautet die Nachricht. Aber wie weit reicht der? Gemäß § 616 Satz 1 des Bürger-

lichen Gesetzbuches haben Arbeitnehmer gegen ihre Arbeitgeber einen Anspruch auf bezahlte Freistellung, wenn sie das ärztlich bescheinigte kranke Kind notwendigerweise und nicht länger als fünf Arbeitstage betreuen müssen. Voraussetzung ist, dass nicht eine andere Person die entsprechende Pflege übernehmen kann bzw. dies unzumutbar ist. Können beide Eltern die Pflege übernehmen, haben sie übrigens ein Wahlrecht, wer zu Hause beim Kind bleibt.

Ist das Kind aber länger krank, kann vom Arbeitgeber keine bezahlte Freistellung mehr verlangt werden. Hier kommt vielmehr § 45 des Sozialgesetzbuches V zum Einsatz. Er regelt das Recht auf Kinderpflege-Krankengeld für gesetzlich Krankenversicherte. § 45 des Sozialgesetzbuches V regelt also den Anspruch auf Lohnfortzahlung gegen die Krankenkasse und einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Voraussetzung ist wiederum, dass das Elternteil zur Pflege des erkrankten Kindes der Arbeit fern bleiben muss, weil eine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung nicht übernehmen kann. Außerdem darf das Kind nicht älter als 12 Jahre sein. Dann kann das Elternteil längstens 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr im Betrieb fehlen. Sind beide Eltern berufstätig, kann das Kind also bis zu 20 Arbeitstage zu Hause gepflegt werden. Um Alleinerziehende nicht zu benachteiligen, sieht der Gesetzgeber bei ihnen von vornherein einen Höchstanspruch auf Freistellung von 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr vor. Sind mehrere kranke Kinder zu versorgen, ist der Pflegegeld- und Freistellungsanspruch pro Jahr und berufstätigen Elternteil auf 25 Arbeitstage bzw. bei Alleinerziehenden auf 50 Arbeitstage begrenzt.

Zu beachten ist noch, dass der Arbeitgeber vorrangig vor der Krankenkasse zur Entgeltfortzahlung (für fünf Arbeitstage) verpflichtet ist. Soweit er dafür aufkommt, ist die Krankenkasse für den Zeitraum von der Leistung des Kinderpflege-Krankengeldes befreit. Beispiel: Gewährt der Arbeitgeber seiner allein erziehenden Arbeitnehmerin fünf bezahlte Arbeitstage für die Pflege ihres kranken Kindes, so hat sie, bei längerer Erkrankung, noch 15 freigestellte Arbeitstage zur Verfügung. Weil diese Tage vom Arbeitgeber aber nicht mehr bezahlt werden, sondern nur noch freigestellt werden müssen, fängt das Kin-

derpflege- Krankengeld der Krankenkasse den dann eintretenden finanziellen Verlust auf.

Steffen Gunnar Bayer
DIHK

Neuer Leitfaden für Bildschirm- und Büroarbeitsplätze

In deutschen Gewerbebetrieben gibt es Hunderttausende von Bildschirm- oder Büroarbeitsplätzen. Die richtige Anordnung und Gestaltung solcher Arbeitsplätze spielt eine große Rolle, um z.B. Rückenbeschwerden oder Fehlhaltungen vorzubeugen.

Der überarbeitete und aktualisierte Leitfaden der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen (BGI 650) gibt einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen und Anforderungen, die sich aus der Bildschirmarbeitsverordnung ergeben. Darüber hinaus werden konkrete Hinweise für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen gegeben, die Themen wie z.B. die richtige Sitzposition, Einstellung des Bürostuhls, die richtige Anordnung von Bildschirmen und Vermeidung von Reflexionen oder auch das Raumklima in Büroräumen umfassen und neueste arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen.

Der Leitfaden für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen (106 Seiten) kann als pdf-Datei unter der Internetadresse <http://www.arbeitssicherheit.de/servlet/PB/show/1216767/bgi650.pdf> heruntergeladen werden.

Benedikt Vogt
IHK Südlicher Oberrhein (Freiburg)

Bundesagentur für Arbeit mit neuen Service-Rufnummern

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) verbessert den telefonischen Service für ihre Kunden. Sowohl für Arbeitnehmer und Arbeitsuchende als auch für Arbeitgeber gibt es seit kurzem bundeseinheitliche Rufnummern.

Arbeitgeber erreichen unter

0 18 01 – 66 44 66

von Montag bis Freitag von 08.00 Uhr bis 18.00 Uhr den Arbeitgeberservice ihrer Agentur für Arbeit. Dieses Angebot richtet sich insbesondere an die Arbeitgeber, die bisher noch keinen persönlichen Ansprechpartner mit eigener Durchwahl haben. In jedem Fall sprechen sie direkt mit einem persönlichen Ansprechpartner, der ausschließlich Arbeitgeber berät. So können alle Fragen rund um die Besetzung offener Arbeits- und Ausbildungsstellen oder zu Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von Arbeitslosen beantwortet werden.

Ein Anruf bei der Agentur für Arbeit kostet 3,9 ct. pro Minute aus dem Festnetz der Deutschen Telekom, was den Kosten eines Ortsgespräches bei diesem Anbieter entspricht. Über die Kosten bei anderen Anbietern informiert der jeweilige Netzbetreiber.

Hildegard Reppelmund
DIHK

Literaturhinweise

Georg Annuß, „Arbeitsrechtliche Aspekte von Zielvereinbarungen in der Praxis“, NZA 6/2007, S. 290 – 296

Ulrike Kayser, „Das betriebliche Eingliederungsmanagement unter besonderer Berücksichtigung der Leistungen des Integrationsamtes“ Arbeit und Arbeitsrecht 4/2007, S. 206 – 209

Jobst-Hubertus Bauer, „Spielregeln“ für die Freistellung von Arbeitnehmern NZA 8/2007, S. 409 – 412

Flemming Moos/Mona Bandehzadeh/Kai Bodenschedt, Datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Aufbewahrung von Bewerberdaten unter Berücksichtigung des AGG Der Betrieb 21/2007, S. 1194 – 1197

Jobst-Hubertus Bauer, Befristete Verträge mit älteren Arbeitnehmern ab 1.5.2007 – oder der neue § 14 III TzBfG
NZA 10/2007, S. 544 f.

Hildegard Reppelmund
DIHK

Buchtipps zum Schluss

Nachschlagewerke aus dem Bundesministerium zu

1. Sozialrecht 2007

2. Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht 2007

In diesen Büchern, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem BW Bildung und Wissen Verlag herausgegeben werden, wird das aktuelle Sozialrecht und Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht verständlich dargestellt. Alle Autoren sind Fachleute aus den gesetzgebenden Ministerien.

1. Sozialrecht 2007

Seit dem 1. Januar 2007 gilt das neue Elterngeld; am 1. April 2007 sind die ersten Teile der Gesundheitsreform in Kraft getreten; zum 1. Juli 2007 werden die Renten erhöht: Wie diese Änderungen der Sozialgesetzgebung in der täglichen Rechtspraxis umgesetzt werden, zeigt die aktuelle Ausgabe des jährlich neu erscheinenden Periodikums „Übersicht über das Sozialrecht“. In klarer und verständlicher Sprache interpretieren die Autoren die Gesetze, Verordnungen und Regelungen des Sozialrechts. Der gesamte Inhalt des Buches befindet sich auch auf der dem Buch beiliegenden CD-ROM.

1.060 Seiten + CD-ROM
ISBN 978-3-8214-7243-0
EUR 28,00

Bestellmöglichkeit: per Fax: 09 11/9676-195 oder per E-Mail: serviceteam@bwverlag.de,
<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Soziale-Sicherung/berichte.did=90040.html>
oder über den Buchhandel

2. Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht

Die Publikation "Übersicht über das Arbeitsrecht", das letztmalig im Jahr 2000 veröffentlicht worden war, ist nun neu herausgegeben worden. Dieses Werk beschäftigt sich mit den Grundlagen des Arbeitsrechts, dem Arbeitsvertragsrecht, dem Koalitions-, Tarifvertrags- sowie Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, der Betriebsverfassung, der Unternehmensmitbestimmung, dem Sozialen Arbeitsschutz und dem technischen und medizinischen Arbeitsschutz. Man erhält damit einen umfassenden Überblick über diese Bereiche, nicht nur in Form eines Nachschlagewerkes, sondern auch mit detaillierten, weitergehenden Informationen. Auch diesem Buch ist eine CD-ROM mit dem gesamten Text des Buches beigelegt.

Ca. 600 Seiten + CD-ROM
ISBN 978-3-8214-7280-5
EUR 28,00

Bestellmöglichkeit: per Fax: 09 11/9676-195 oder per E-Mail: serviceteam@bwverlag.de,
<http://www.bmas.bund.de/Navigation/root.did=205706.html>
oder über den Buchhandel

Hildegard Reppelmund
DIHK