

ARBEITSRECHT

Aktuelle Informationen aus dem Arbeitsrecht



Herausgegeben vom DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.

Postanschrift: Deutscher Industrie- und Handelskammertag | 11052 Berlin
 Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Telefon 030-20308-2702 | Fax 030-20308-2777
 Redaktion: RA Hildegard Reppelmund | E-Mail: reppelmund.hildegard@dihk.de | Internet: www.dihk.de

Inhaltsverzeichnis

In eigener Sache	1
Neues Layout	1
Lange Krankheit und Urlaub	2
Konsequenzen der neuen EuGH- und BAG-Rechtsprechung	2
Pflegezeitgesetz	3
Voller Erfolg oder nur erster Schritt im guten Bemühen?	3
Was Arbeitgeber wissen müssen – Rechtsprechung	4
Nutzung geschäftlicher Daten des früheren Arbeitgebers	4
Wiederholtes Zuspätkommen kann zur Kündigung führen	4
Keine Lust ist kein Kündigungsgrund	4
Keine Entschädigungsansprüche wegen Diskriminierung	5
Anspruch auf Weihnachtsgeld trotz geänderter betrieblicher Übung	5
Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers für die Arbeitskleidung	6
Freiwilliges Weihnachtsgeld: Zahlungspflicht auch in der Elternzeit	6
Kündigung akzeptiert – Klage erfolglos	6
Krank im Auslandsurlaub	7
Verdachtskündigung – Kündigung einer Kassiererin	7
Nachträgliches Wettbewerbsverbot und Ausgleichsklauseln in Aufhebungsverträgen	8
Vorübergehender Arbeitskräftebedarf	9
Videoüberwachung im Betrieb	9
Sonderzahlung bei unterbliebener Zielvereinbarung	10
Wann beginnt die „Kenntnisfrist“ bei einer fristlosen Kündigung?	10
Fragen und Antworten	11
Urlaub und Entgeltfortzahlung für Mini-Jobber	11
Buchtipps zum Schluss	12
Übersicht über das Sozialrecht 2009	12
Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht 2009	12
Altersteilzeit – BMAS-Broschüre	12
Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone – BMAS-Broschüre	13

In eigener Sache

■ Neues Layout

Nach vielen Jahren mit demselben Layout haben wir nun endlich dem Infoletter Arbeitsrecht ein neues Gesicht gegeben und ihn an das Erscheinungsbild anderer DIHK-Newsletter angepasst. Mit

dem neuen Layout fängt nun auch eine neue Zählung an: Dieser Newsletter heißt jetzt 1/2009, und die Zählung wird künftig jedes Jahr wieder bei "1" anfangen.

Wir hoffen, dass Ihnen dieses neue Aussehen gefällt und dass der Inhalt weiterhin für Sie von Nutzen in Ihrer täglichen Arbeit ist.

Sollten Sie Verbesserungsvorschläge haben, sind Ihre Anregungen immer willkommen.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Lange Krankheit und Urlaub

■ Konsequenzen der neuen EuGH- und BAG-Rechtsprechung

Welche Konsequenzen ergeben sich für den Arbeitgeber aus dem neuen Urlaubsrecht?

Im Infoletter 27 hatten wir auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hingewiesen. Nun ist das Bundesarbeitsgericht diesen Vorgaben gefolgt und hat seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben. Ansprüche auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung verfallen nun nicht mehr, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt daran gehindert war, Urlaub in Anspruch zu nehmen. Eine zeitliche Grenze, bis zu der der rückständige Urlaub genommen werden muss bzw. nach der der Anspruch verfällt, gibt es in solchen Fällen nicht mehr. Der Arbeitnehmer hat im Rahmen des gesetzlich garantierten Mindesturlaubs von 4 Wochen einen unverfallbaren Anspruch auf Urlaub bzw. dessen Abgeltung.

Die spannende Frage, die sich nunmehr stellt, ist: Welche Auswirkungen hat diese Entscheidung auf das deutsche Urlaubsrecht, und welche Maßnahmen kann der Arbeitgeber ergreifen?

1. Vertragsgestaltung

Bei der Gestaltung der zukünftigen Arbeitsverträge sollte die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes beachtet werden. Die Rechtsprechung zur unbegrenzten Übertragung bezieht sich allein auf den gesetzlich garantierten Mindesturlaub. Vertraglicher Mehrurlaub ist davon nicht betroffen und kann demzufolge abweichend behandelt und den bisherigen Regeln zum Anspruchsverfall unterzogen werden. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes setzt dies aber voraus, dass in dem Arbeitsvertrag eindeutige Anhaltspunkte für eine gewollte

Trennung beider Urlaubsarten zu entnehmen ist.

Es sollte daher im Arbeitsvertrag klargestellt werden, dass vereinbarter Mehrurlaub in jedem Fall verfällt, auch wenn der Arbeitnehmer diesen krankheitsbedingt nicht in Anspruch nehmen konnte.

Die Formulierung im Arbeitsvertrag könnte wie folgt lauten:

- "1) Ausgehend von einer 5-Tage-Woche hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von 20 Tagen. Über diesen Anspruch hinaus hat der Arbeitnehmer einen über gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von weiteren 10 Tagen.
- 2) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden; andernfalls verfällt der Urlaub mit Ablauf des 31.03. des folgenden Kalenderjahres, soweit nicht durch zwingende gesetzliche Vorgaben etwas anderes bestimmt wird.
- 3) Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten. In Bezug auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch besteht ein Abgeltungsanspruch auch dann, wenn die Inanspruchnahme wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht zum Ende des Kalenderjahres bzw. – für den Fall der Übertragung – bis zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres erfolgt ist. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen."

2. Rückstellung

Arbeitgeber können für die Fälle, in denen lang erkrankte Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausscheiden und Resturlaub abzugelten ist, finanzielle Rücklagen bilden.

3. Krankheitsbedingte Kündigung

Bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern sollte der Arbeitgeber unter Hinzuziehung eines im Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwaltes genauestens prüfen, ob eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszusprechen ist. Hierbei sind die Risiken einer personenbedingten Kündigung (Kündigungsschutzverfahren, Abfindung etc.) gegenüber der finanziellen Spätfolge in Form von kumulierten Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsansprüchen abzuwägen.

Ob die geänderte Rechtsprechung zum Urlaubsrecht tatsächlich arbeitnehmerfreundlich ist, bleibt abzuwarten. Aufgrund der finanziellen Mehrbelastungen für den Arbeitgeber ist durchaus zu erwarten, dass Arbeitgeber zur Vermeidung finanzieller Belastungen durch Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsansprüche die Arbeitsverhältnisse mit Langzeiterkrankten schnellstmöglich kündigen.

Christian Bernhard, IHK Lahn-Dill

Pflegezeitgesetz

■ Voller Erfolg oder nur erster Schritt im guten Bemühen?

Das neue Gesetz über die Pflegezeit feiert seinen ersten Geburtstag. Mit dieser Regelung manifestiert sich der allgemeine demographische Wandel nun auch im Arbeitsrecht.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollte die Möglichkeit gegeben werden, souveräner mit ihrer Zeit und den eigenen familiären Verpflichtungen umzugehen.

Grundsätzlich sollte Arbeitszeit so gestaltet sein, dass sie sich mit dem Alltag so vereinbaren lässt, dass ein Höchstmaß an Lebensqualität entsteht. Wenn man davon ausgeht, dass engagierte und motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Grundlage von wirtschaftlichem Erfolge sind, so liegt der Schritt nicht fern, den selbst bestimmten Umgang mit Zeit zu bieten, wo sprichwörtlich „Not am Mann“ oder „an der Frau“ ist. So beginnt das eigentliche Leben nicht erst nach der Arbeit, am

Wochenende, im Urlaub oder endlich im Ruhestand.

Vor diesem Hintergrund ist auch die Neufassung der Elternzeitregelung und seit 1. Juli 2008 auch das so genannte „Pflegezeitgesetz“ zu sehen.

Danach können Beschäftigte bis zu sechs Monaten voll oder anteilig freigestellt werden, um einen nahen Angehörigen zu Hause zu pflegen. Voraussetzung ist u. a., dass der Betrieb des Arbeitgebers in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Vertretung dieser so entstandenen Vakanz gilt als sachlicher Grund für eine Arbeitsvertragsbefristung.

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber die Pflegezeit spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig darlegen, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Während es bei einer vollständigen Freistellung keiner Zustimmung des Arbeitgebers bedarf, ist bei einer teilweisen Freistellung eine schriftliche Vereinbarung erforderlich. Die notwendige sozialversicherungsrechtliche Absicherung ist zumindest in der Familienversicherung gewährleistet.

Voraussetzung für den eigentlichen Pflegezeitenanspruch ist zudem eine „echte“ Pflegebedürftigkeit im Sinne von SGB XI und mindestens Pflegestufe 1. Des Weiteren sind weitere Tatbestandsvoraussetzungen legal definiert.

Anders verhält es sich mit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, bei der Arbeitnehmern offen steht, bis zu 10 Tagen der Arbeit fernzubleiben, um in akut auftretenden Pflegesituationen den Angehörigen zu versorgen oder diese Versorgung zu organisieren.

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis in diesem Zeitraum – also von der Ankündigung bis zu Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der längerfristigen Pflegezeit – nicht kündigen.

Weiter ist zu beachten, dass sich aus dem Pflegezeitgesetz kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung ergibt. Einen solchen kann es aber auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder auf Grund einer

Vereinbarung geben.

Zusammenfassend gibt es jedoch ein Jahr nach der Einführung nicht nur Befürworter dieser Normierung. Vieles blieb unscharf formuliert, und die Gefahr von Missbrauchsfällen ist gegeben.

Jutta Nitschke, IHK Wiesbaden

Was Arbeitgeber wissen müssen – Rechtsprechung

■ Nutzung geschäftlicher Daten des früheren Arbeitgebers

Urteil des BGH vom 26.02.2009,
Az: I ZR 28/06

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat entschieden, dass ein Versicherungsvertreter Kundendaten nach der Beendigung des Handelsvertreterverhältnisses nicht schon deshalb für eigene Zwecke verwenden darf, weil er die Kunden selbst geworben hat. Zwar ist die Anwendung von Informationen auch im Anschluss an die Tätigkeit zulässig, wenn sie keinem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot unterliegen und der Arbeitnehmer sie aus dem Gedächtnis oder aufgrund von Quellen, auf die er zugreifen kann, nutzen kann. Anderes gilt jedoch, wenn erworbene Kenntnisse nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch zum Nachteil des früheren Arbeitgebers eingesetzt werden und dabei auf Informationen zugegriffen wird, die dem ausgeschiedenen Mitarbeiter nur deswegen noch bekannt sind, weil er auf schriftliche Unterlagen zurückgreifen kann, die er während der Beschäftigungszeit angefertigt hat. Liegen ihm solche Unterlagen (zum Beispiel als Datei auf einem privaten Notebook) vor und entnimmt er ihnen ein Geschäftsgeheimnis seines früheren Arbeitgebers, erfolgt dies nach den Vorschriften des Gesetzes gegen unlauteren Wettbewerb unbefugt.

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

■ Wiederholtes Zuspätkommen kann

zur Kündigung führen

Häufiges Zuspätkommen zur Arbeit ist kein Kavaliersdelikt. Arbeitnehmer sind zwar häufig der Auffassung, dass es nicht so schlimm ist, wenn sie zu spät zur Arbeit erscheinen. Die verpasste Arbeitszeit könne ja nachgeholt werden. Dies ist jedoch ein Trugschluss, wie die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln vom 20.10.2008 (Az: 5 Sa 746/08) wieder zeigt. Der betroffene Mitarbeiter war in vergangenen Jahren mehrfach zu spät zur Arbeit erschienen und änderte dieses Verhalten auch trotz sog. Kritikgespräche, schriftlicher Ermahnungen und Abmahnungen nicht. Als er daraufhin nochmals zu spät zur Arbeit erschien, kündigte ihm der Arbeitgeber verhaltensbedingt.

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

■ Keine Lust ist kein Kündigungsgrund

Urteil des ArbG Frankfurt vom 27.08.2008,
Az: 7 C 2301/08

Auch wenn ein Arbeitnehmer seinem Vorgesetzten unmissverständlich mitteilt, er habe keine Lust mehr zu arbeiten, rechtfertigt dies noch keine fristlose Kündigung. Das Arbeitsgericht (ArbG) Frankfurt begründete diese Entscheidung damit, dass es an einem ernsthaften Abkehrwillen des Arbeitnehmers fehle. Nach mehreren Streitereien äußerte der betroffene Mitarbeiter in seinem Ärger, er habe überhaupt keine Lust mehr zum Arbeiten. Die Firma nahm diese Äußerung zum Anlass für eine fristlose Kündigung. Es sei ihr nicht zumutbar, derart unmotivierte Mitarbeiter weiter zu beschäftigen. Das Gericht urteilte anders: Die Äußerung sei im Zorn ohne ernsthaft erkennbaren Abkehrwillen erfolgt. Solange der Arbeitgeber nicht nachweisen könne, dass der Arbeitnehmer derartige Äußerungen aus Überzeugung und mit entsprechender Ernsthaftigkeit getätigt habe, komme eine fristlose Kündigung nicht in Frage. Tipp: Eine solche Ernsthaftigkeit kann hingegen nachgewiesen werden, wenn der Mitarbeiter nach Aufforderung die mündliche Äußerung anschließend schriftlich in Form einer Kün-

digung bestätigt.

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

■ Keine Entschädigungsansprüche wegen Diskriminierung

Beschluss des LAG Hamburg vom 19.11.2008, Az: 3 Ta 19/08

Urteil des LAG Schleswig Holstein vom 11.03.2009, Az: 4 Sa 346/08

Zwei Landesarbeitsgerichte lehnen Anspruch nach dem neuen AGG ab.

Die Landesarbeitsgerichte (LAG) Schleswig Holstein und Hamburg haben innerhalb von wenigen Monaten zwei Entscheidungen zu § 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) getroffen. In beiden Fällen entschieden die Gerichte, dass sich der Bewerber nicht subjektiv ernsthaft um eine Stelle beworben habe und deshalb keinen Anspruch auf eine Entschädigung habe. In einem Fall hatte der Bewerber Entschädigungsansprüche wegen einer geschlechtsdiskriminierenden Stellenausschreibung geltend gemacht. Die Einladung zur Teilnahme an einem Vorstellungsgespräch habe er jedoch ausgeschlagen, ohne dass es dafür nachvollziehbare Gründe gegeben habe. Dies stellte nach Ansicht des Gerichts ein hinreichendes Indiz dafür dar, dass die Bewerbung nicht ernsthaft gemeint gewesen sei.

In dem zweiten Fall hatte ein Kläger durch rund 80 Diskriminierungsklagen den Eindruck erweckt, sich nicht subjektiv ernsthaft um eine Stelle zu bewerben. Vielmehr ging das Gericht davon aus, dass er § 15 AGG als Einnahmequelle nutzen wolle und damit den vom Gesetzgeber gesetzten Zweck des Gesetzes missbraucht habe. Auch dieser Kläger hatte damit seinen Anspruch auf Entschädigung verloren.

Weitere Informationen zum AGG sind unter www.darmstadt.ihk24.de unter der Dokumentennummer 10373 eingestellt, insbesondere eine aktualisierte Literaturliste zum AGG (Dokumentennummer 10454).

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

■ Anspruch auf Weihnachtsgeld trotz geänderter betrieblicher Übung

Urteil des BAG vom 18.03.2009, Az: 10 AZR 281/08

Urteil des BAG vom 18.03.2009, Az: 10 AZR 289/08

Ein Arbeitnehmer, der mehrere Jahre in gleicher Höhe vorbehaltlos Weihnachtsgeld gezahlt bekommen hat, erwirbt nach drei Jahren aufgrund der betrieblichen Übung einen Anspruch hierauf. Dieser Anspruch wird nicht dadurch beseitigt, dass der Arbeitgeber die Zahlungen in den nachfolgenden Jahren unmissverständlich als freiwillige Leistung bezeichnet, auf die kein Rechtsanspruch bestehe und der Arbeitnehmer der neuen Praxis drei Jahre nicht widerspricht, sondern die Zahlungen widerspruchslos entgegennimmt. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) und gibt damit seine frühere Rechtsprechung zur sog. gegenläufigen betrieblichen Übung auf.

Am gleichen Tage erließ das BAG jedoch auch ein Urteil, das deutlich macht, wie die Entstehung eines solchen Anspruchs auch verhindert werden kann. Bei einem klar und verständlich formulierten Vorbehalt, der einen Anspruch auf eine jährlich gezahlte Sonderleistung für die Zukunft ausschließt, kann die Entstehung einer betrieblichen Übung und eines entsprechenden Anspruchs des Arbeitnehmers ausgeschlossen werden. Die Aufnahme eines solchen Freiwilligkeitsvorbehalts in die Arbeitsverträge ist Arbeitgebern dringend zu empfehlen. Der Arbeitgeber ist dann frei, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen er eine Sonderleistung erbringen will. Hier kann der Arbeitgeber beispielsweise auch den Kreis der Anspruchsberechtigten festlegen und Einschränkungen vornehmen für Fälle, in denen die Sonderleistung ganz oder teilweise entfallen soll, beispielsweise für Mitarbeiter, die zur Zeit der Entstehung des Anspruchs bereits ausgeschieden sind.

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

■ Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers für die Arbeitskleidung

Urteil des BAG vom 17.02.2009,
Az: 9 AZR 676/07

Arbeitgeber dürfen grundsätzlich eine Kostenbeteiligung für die Arbeitskleidung verlangen. Dies gilt jedenfalls für den Fall, dass das Tragen einer bestimmten Kleidung während der Arbeitszeit vereinbart wurde. Dabei darf der Arbeitgeber auch einen pauschalen Kostenbeitrag vom monatlichen Nettoentgelt einbehalten. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gilt dies jedoch nicht, wenn das Tragen von Schutzkleidung am Arbeitsplatz gesetzlich vorgeschrieben ist. In diesem Fall sei der Arbeitgeber verpflichtet, die Kleidung kostenlos zur Verfügung zu stellen. Das gilt zum Beispiel, wenn entsprechende Unfallverhütungs- und Hygienevorschriften einzuhalten sind. Soweit jedoch am betreffenden Arbeitsplatz keine solchen gesetzlichen Bestimmungen gelten, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass Arbeitskleidung getragen werden muss, die der Betrieb zur Verfügung stellt und an deren Kosten sich der Arbeitnehmer zu beteiligen hat.

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

■ Freiwilliges Weihnachtsgeld: Zahlungspflicht auch in der Elternzeit

Urteil des BAG vom 10.12.2008,
Az: 10 AZR 35/08

Soweit für die Leistung eines freiwilligen Weihnachtsgeldes einzig der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses vorausgesetzt wird, muss dieses Weihnachtsgeld auch an Arbeitnehmer in Elternzeit gezahlt werden. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Fall, in dem der Arbeitgeber einer Mitarbeiterin, die sich in Elternzeit befand, die Auszahlung der Weihnachtsgratifikation verweigerte. In ihrem Arbeitsvertrag war ihr ein freiwilliges Weihnachtsgeld zugesagt. Voraussetzung dafür war nach dem Arbeitsvertrag lediglich, dass das Arbeitsverhältnis nicht vor dem Auszahlungszeitpunkt endete oder sich im gekündigten Zustand

befand. Das Gericht führte aus, dass die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis während der Elternzeit zwar ruhen würden, das Arbeitsverhältnis jedoch mit allen Nebenpflichten fortbestehen würde. Da im Arbeitsvertrag für solche Ruhenszeiten nichts ausdrücklich vereinbart worden sei, bestünde der Zahlungsanspruch auch in der Elternzeit fort.

Beachte: Der Arbeitgeber kann jedoch im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass die Gratifikation gekürzt wird bzw. entfällt, wenn es zu Fehlzeiten oder Unterbrechungen, beispielsweise wegen der Elternzeit, kommt.

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

■ Kündigung akzeptiert – Klage erfolglos

Urteil des BAG vom 12.03.2009,
Az: 2 AZR 894/07

Spricht ein Arbeitnehmer eine schriftliche außerordentliche Kündigung aus, so kann er sich später regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen.

In dem am 12. März 2009 vom BAG entschiedenen Fall hatte der Kläger als Arbeitnehmer im August 2003 fristlos gekündigt, weil der Arbeitgeber mit Gehaltszahlungen im Verzug war. Einige Monate später verlangte der Kläger von der jetzigen Beklagten Zahlung der ausstehenden Gehälter mit der Begründung, die Beklagte sei Rechtsnachfolgerin seines Arbeitgebers, weil sie dessen Betrieb im September 2003 übernommen habe (Betriebsübergang, § 613a BGB). Seine zuvor ausgesprochene fristlose Kündigung sei unwirksam gewesen, weil kein wichtiger Grund vorgelegen habe. Die Beklagte hat den Betriebsübergang bestritten und eingewandt, das Arbeitsverhältnis habe schon vor dem behaupteten Betriebsübergang durch die fristlose Kündigung sein Ende gefunden.

Die Klage blieb – wie schon in den Vorinstanzen – auch vor dem BAG erfolglos. Zwar bedarf auch die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers nach § 626 Abs. 1 BGB eines wichtigen Grundes. Fehlt es an

einem wichtigen Grund, ist die dennoch ausgesprochene Kündigung unwirksam und der Arbeitgeber kann dies auch gerichtlich geltend machen. Nimmt er die Kündigung jedoch hin, so kann sich der Arbeitnehmer, der zuvor selbst schriftlich gekündigt hat, regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen.

Mari-Susann von Oertzen, IHK Düsseldorf

■ Krank im Auslandsurlaub

Urteil des 8. Senats des Hessischen Landessozialgerichts,
Az: L 8 KR 169/06

Krankenkasse muss nur bei ordnungsgemäßem Nachweis der Arbeitsunfähigkeit zahlen

Ein Anspruch auf Krankengeld besteht nur dann, wenn ein im Ausland erkrankter Arbeitnehmer das in europarechtlichen Verordnungen bestimmte Meldeverfahren einhält. Wird ein Arbeitnehmer während des Urlaubs krank, so werden die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet und er erhält Krankengeld. Dies gilt auch bei einem Aufenthalt in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union. Voraussetzung ist allerdings, dass der Versicherte das in europarechtlichen Verordnungen bestimmte Meldeverfahren eingehalten hat. Im Ausland bedeutet das für erkrankte Arbeitnehmer, dass sie spätestens drei Tage nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit die ärztliche Krankschreibung beim ausländischen Träger der Krankenversicherung (Gesundheitsamt) vorlegen müssen. Nach einer Kontrolluntersuchung hat diese Stelle die deutsche Krankenkasse des Versicherten zu informieren.

Mari-Susann von Oertzen, IHK Düsseldorf

■ Verdachtskündigung – Kündigung einer Kassiererin

Urteil LAG Berlin-Brandenburg vom 24.02.2009,
Az: 7 Sa 2017/08

Die Kündigung einer Kassiererin wegen Verwendung von Leergutbons zum eigenen Vorteil war

rechters – LAG folgt damit der gängigen Rechtsprechung zu Kündigung bei Diebstahl und Unterschlagung

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat mit seinem Urteil vom 24. Februar 2009 – Az.: 7 Sa 2017/08 die fristlose Kündigung auch in zweiter Instanz als rechtmäßig bezeichnet. Im zugrunde liegenden Fall entnahm die seit 1977 als Kassiererin beschäftigte Klägerin 2 ihr nicht gehörende Leergutbons im Werte von 0,48 und 0,82 Cents unrechtmäßig aus dem Kassenbüro und löste diese für sich selbst ein. Dieses Verhalten stellte auch nach Auffassung des Berufungsgerichts einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB dar, der es für den Arbeitgeber als unzumutbar erscheinen ließ, die Klägerin auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen.

Das Gericht hat dabei zunächst die Voraussetzungen einer „Verdachtskündigung“ als erfüllt angesehen. Anders als von der Klägerin – und in Teilen der Öffentlichkeit – dargestellt, genügt für eine Verdachtskündigung nicht ein „bloßer“ Verdacht auf eine Straftat. Voraussetzung ist vielmehr das Vorliegen eines „dringenden“ Verdachts einer Straftat, der sich auf objektive Tatsachen, nicht aber auf bloße Unterstellungen des Arbeitgebers gründet und die Begehung einer Straftat massiv nahe legen muss. Das Vorliegen solcher dringender Verdachtsmomente (Tatsachen) muss im Übrigen vom Arbeitgeber bewiesen werden. Es sei völlig falsch, wenn gelegentlich so getan werde, als müsse der Arbeitnehmer seine „Unschuld beweisen“. Das oft gebrauchte Argument der „Unschuldsvermutung“ greift hier nicht. Denn es geht nicht um eine Verurteilung aufgrund des Strafrechts, vielmehr werde das (arbeitsrechtliche) Kündigungsrecht vom „Prognoseprinzip“ beherrscht. Diese Frage danach, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses angesichts dringender Verdachtsmomente für das Vorliegen einer Straftat des Arbeitnehmers noch zumutbar sei oder nicht. Das sei etwas völlig anderes als eine strafgerichtliche Verurteilung wegen eines begangenen Vermögensdeliktes.

Im zu entscheidenden Rechtsstreit ist das Berufungsgericht unter Würdigung aller Umstände

dabei unabhängig von der Rechtfertigung der Kündigung bereits als Verdachtskündigung sogar davon ausgegangen, dass hier nicht nur ein „Verdacht“ gegeben sei, sondern dass die Tatbegehung durch die Klägerin zur Überzeugung des Gerichts feststeht.

Bei Begehung von Straftaten durch den Arbeitnehmer sei eine vorherige Abmahnung entbehrlich; der Arbeitnehmer könne nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber gegen sein Vermögen gerichtete Straftaten auch nur einmalig dulden werde.

Bei der Interessenabwägung sei vom Gericht zwar das Alter der Klägerin und ihre langjährige Beschäftigungszeit zu ihren Gunsten zu berücksichtigen gewesen. Zu ihren Lasten allerdings sei ins Gewicht gefallen, dass sie als Kassiererin unbedingte Zuverlässigkeit und absolute Korrektheit zeigen müsse. Der ihr obliegende Umgang mit Geld, Bons etc. setze absolute Ehrlichkeit voraus, der Arbeitgeber müsse sich bei einer Kassiererin auf diese unabdingbaren Voraussetzungen verlassen können. Insofern könne es auch nicht auf den Wert der entwendeten Ware ankommen, das Eigentum des Arbeitgebers stehe auch nicht für geringe Beträge zur Disposition – und das auch nicht bei längerer Betriebszugehörigkeit. Durch eine entsprechende Tatbegehung einer Kassiererin entstehe ein irreparabler Vertrauensverlust. Das Gericht wies ausdrücklich darauf hin, dass gerade dieser Vertrauensverlust gegenüber der als Kassiererin beschäftigten Klägerin, nicht aber der Wert der Sache (1,30 €) maßgeblicher Kündigungsgrund sei.

Der Vertrauensverlust sei im zu entscheidenden Fall noch nachhaltiger gewesen, weil die Klägerin im Rahmen der Befragungen durch den Arbeitgeber immer wieder falsche Angaben gemacht habe, die sie dann, als sie vom Arbeitgeber widerlegt waren, einfach fallengelassen hat. So habe sie beispielsweise ohne Grund und Rechtfertigung eine Kollegin belastet, die nichts mit der Sache zu tun gehabt hatte. Nach alledem sei die Interessenabwägung nicht zugunsten der Klägerin ausgefallen. Der Arbeitgeber hat sich im vorliegenden Fall nicht anders verhalten, als es Einzelhandelsunternehmen bei Vermögensdelikten einer Kassiererin tun, ein Zusammenhang mit der Teilnahme der Klägerin an

Streikaktionen war nicht erkennbar.

Mari-Susann von Oertzen, IHK Düsseldorf

■ Nachträgliches Wettbewerbsverbot und Ausgleichsklauseln in Aufhebungsverträgen

Urteil des BAG vom 22.10.2008,
Az: 10 AZR 617/07

Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, ist es am besten, man geht ohne Streit auseinander. Ein probates Mittel hierfür ist ein Aufhebungsvertrag oder eine Abwicklungsvereinbarung. Oft vereinbaren die Parteien, dass mit Erfüllung der Aufhebungsvereinbarung „alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ erfüllt sind. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer nun veröffentlichten Entscheidung vom 22. Oktober 2008 – Az. 10 AZR 617/07 – festgestellt, dass eine solche Klausel wirklich alle Ansprüche umfasst, auch wenn sie in der Vereinbarung oder den vorangegangenen Gesprächen gar nicht thematisiert waren.

Im konkreten Fall war im Arbeitsvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot des Arbeitnehmers enthalten. Die Zahlung einer Karenzentschädigung war vereinbart, das Verbot war grundsätzlich wirksam. Die Aufhebungsvereinbarung war zu Beendigung eines Arbeitsgerichtsverfahrens geschlossen worden. Nach Abschluss der Vereinbarung verlangte der nun ehemalige Mitarbeiter die Zahlung einer Karenzentschädigung von seinem bisherigen Arbeitgeber. Dieser lehnte die Zahlung mit Hinweis auf die getroffene Vereinbarung ab.

Zu Recht, wie das Bundesarbeitsgericht in der genannten Entscheidung nun bestätigt. Aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts wurde das gesamte Arbeitsverhältnis abgewickelt. Im Interesse klarer Verhältnisse fällt aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts hierunter auch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot.

Aus dem Urteil ergeben sich im Einzelfall in der Praxis gravierende Konsequenzen:

Trifft der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine entspre-

chende Vereinbarung und möchte dabei am vereinbarten Wettbewerbsverbot festhalten, so muss dies ausdrücklich im Aufhebungsvertrag vereinbart werden. Anders liegen die Fälle, in denen zwischen den Parteien lediglich eine so genannte Ausgleichsquittung ausgestellt wird, mit der z. B. der Erhalt von Arbeitspapieren und noch offene Urlaubsansprüche bestätigt werden. Der Unterschied zwischen beiden Regelungen liegt, so das Bundesarbeitsgericht, darin, dass bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages beide Parteien rechtlichen Gestaltungswillen haben. Die Ausgleichsquittung hingegen bestätigt nur Fakten ohne rechtliche Gestaltungswirkung.

Bei künftigen Aufhebungsvereinbarungen ist somit aus Arbeitgebersicht konkret zu überlegen, welche rechtliche Gestaltung im Hinblick auf Wettbewerbsverbote erfolgen soll.

Urteil veröffentlicht in „Der Betrieb“, Heft 04 vom 23.01.2009, S. 182 ff und „NJW“ 9/2009, S. 618 ff

Joachim Förster, IHK Rhein-Neckar

■ Vorübergehender Arbeitskräftebedarf

Urteil BAG vom 20.02.2008,
Az.: 7 AZR 950/06

Um Missbräuche zu vermeiden und möglichst viele feste Arbeitsverhältnisse zu schaffen, erlaubt der Gesetzgeber die Befristung von Arbeitsverträgen nur in begrenztem Maße. Grob gesagt, lassen sich hierbei zwei Fallgruppen bilden: Sachlich gerechtfertigte Befristungen und solche, die es nicht sind. Sachlich nicht gerechtfertigte Befristungen sind nur bis zu einem Zeitraum von zwei Jahren möglich, wenn zuvor noch kein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat. In allen anderen Fällen muss ein Sachgrund vorliegen. Ein anerkannter Sachgrund liegt z. B. vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Bei Abschluss des Arbeitsvertrages muss der Arbeitgeber dabei eine Prognose über den vorübergehenden Bedarf erstellen, die Teil des Sachgrundes und Wirksamkeitsvoraussetzung

der Befristung ist. Die Prognose muss ergeben, dass der Beschäftigungsbedarf nur vorübergehend und nicht dauerhaft besteht. In dem vorliegenden Fall war ein Arbeitnehmer im Juni 2002 für den Rückbau eines Kraftwerks bis zum 31.12.2005 befristet eingestellt worden. Als das Datum verstrich und abzusehen war, dass das Kraftwerk erst Ende 2008 vollständig abgebaut sein würde, klagte der Arbeitnehmer auf Feststellung, dass die Befristung seines Arbeitsvertrages wegen fehlerhafter Prognose unwirksam gewesen sei. Das BAG wies die Klage ab. Zwar sei das Datum der voraussichtlichen Fertigstellung der Arbeit falsch gewesen. Dies ändere aber nichts daran, dass die Prognose über einen lediglich vorübergehenden Bedarf richtig gewesen sei und nur darauf käme es an.

Eike Thiel, IHK Stade

■ Videoüberwachung im Betrieb

Beschluss BAG vom 28.08.2008,
Az: 1 ABR 16/07

Arbeitgeber und Betriebsrat sind grundsätzlich befugt, eine Videoüberwachung im Betrieb einzuführen. Die Zulässigkeit des damit verbundenen Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer richtet sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Das BAG stellt hier hohe Anforderungen. Der vorliegende Fall betraf ein Briefverteilzentrum, aus dem regelmäßig Sendungen durch Mitarbeiter gestohlen wurden. Arbeitgeber und Betriebsrat einigten sich u. a. darauf, dass der räumlich beschränkte Betrieb einer Videoanlage im Aufzeichnungsmodus im Innenbereich während der Betriebszeiten nur zulässig ist, wenn ein auf konkrete Personen bezogener Verdacht einer Straftat besteht. Führt die Überwachung nicht zum Erfolg, so kann sie auf weitere Bereiche oder das gesamte Briefzentrum für einen Zeitraum von nicht mehr als vier Wochen erstreckt werden. Eine darüber hinausgehende Videoüberwachung sollte im Fall eines weiteren Misserfolgs mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig sein. Letzteres erklärte das BAG für unverhältnismäßig und damit für rechtswidrig. Eine Überwachung des gesamten Briefzentrums ohne Bezug auf eine bestimmte Person sei

unzulässig. Das Gericht war der Auffassung, dass diese Möglichkeit sich einer verdachtsunabhängigen und unbegrenzten Videoüberwachung nähere. Die Tatsache, dass der Betriebsrat hierfür seine Zustimmung geben müsse, ändere daran nichts.

Praxistipp: Arbeitgeber sind gut beraten, wenn sie vor Installation einer Überwachungsanlage einen Datenschutzbeauftragten konsultieren. Andernfalls riskieren sie, ganz abgesehen von erheblichen Imageverlusten in der Öffentlichkeit (wie jüngst bei einer bekannten Einzelhandelskette geschehen), Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche.

Eike Thiel, IHK Stade

■ Sonderzahlung bei unterbliebener Zielvereinbarung

Urteil BAG vom 10.12.2008,
Az.: AZR 889/07

Das BAG hat seine Rechtsprechung zu der Frage von Schadensersatzansprüchen im Falle unterbliebener Zielvereinbarung mit seinem Urteil vom 10. Dezember 2008 weiter zugunsten der Arbeitnehmer ausgebaut. Demnach könne einem Arbeitnehmer ein Schadensersatzanspruch in Höhe des vollen Bonus zustehen, wenn dem Arbeitgeber laut Vereinbarung die Pflicht treffe, das Zielvereinbarungsgespräch zu initiieren und er dieser Pflicht nicht in angemessener Weise nachgekommen sei.

In dem vorliegenden Fall hatte eine Vertriebsleiterin ihren ehemaligen Arbeitgeber auf Ersatz des vollen Bonus i. H. v. rund 70.000.- € als entgangenem Gewinn verklagt, nachdem streitig war, ob dieser ihr in angemessener Weise entsprechende Ziele für die letzten drei Jahre vor ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen angeboten hatte.

Das AG und das LAG hatten die Klage mit der Begründung abgewiesen, die Klägerin habe nicht vorgetragen, welchen Inhalt die nicht zustande gekommenen Zielvereinbarungen gehabt hätten. Damit fehle es an Anhaltspunkten für eine Schadensermittlung. Das BAG hob das vorinstanzliche Urteil wieder auf, da das LAG die Klage jedenfalls nicht mit dem vorstehenden Argument hätte ab-

weisen dürfen. Derart hohe Hürden dürften der Klägerin nicht aufgebürdet werden. Es sei grundsätzlich davon auszugehen, dass sie die in den vorherigen Jahren vereinbarten Ziele auch in den Folgejahren hätte erreichen können und dafür den vollen Bonus erzielt hätte, wenn nicht besondere Umstände diese Annahme ausschlossen – Letzteres habe aber der säumige Arbeitgeber zu beweisen.

Bei dieser Gelegenheit stellte das BAG zwei weitere Dinge klar: Zum einen, dass der Arbeitgeber seiner Initiativpflicht nicht allein dadurch nachkomme, indem er dem Arbeitnehmer ein Zielerreichungsangebot unterbreite, das dieser nicht erfüllen könne und infolgedessen ablehne. Zum anderen dürfe ein Arbeitgeber die Fortsetzung des vertraglich vereinbarten Bonussystems nicht davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer einer Vertragsänderung zustimme.

Da die Frage, ob der Arbeitgeber seiner Initiativpflicht nachgekommen war, von den Vorinstanzen nicht geklärt worden war und das BAG als Revisionsinstanz nicht zur Beweiserhebung befugt ist, hat es den Rechtsstreit an das LAG zur Beweiserhebung und Entscheidung nach den vorstehenden Grundsätzen zurückverwiesen. Es spricht vieles dafür, dass das LAG im Sinne der Klägerin entscheiden wird.

Eike Thiel, IHK Stade

■ Wann beginnt die „Kenntnisfrist“ bei einer fristlosen Kündigung?

Urteil BAG vom 05.06.2008,
Az.: 2 AZR 234/07

Liegt ein wichtiger Grund vor, aufgrund dessen einer Partei die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder der vereinbarten Beendigung nicht zuzumuten ist, so kann diese das Arbeitsverhältnis außerordentlich von heute auf morgen kündigen. Die Kündigung muss dann gem. § 626 (2) BGB innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, an dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgeblichen Umständen

Kenntnis erlangt.

Nach einer Entscheidung des BAG dürfe der Arbeitgeber im Falle einer Verdachtskündigung wegen Begehung einer Straftat abwarten, bis die Staatsanwaltschaft Anklage erhoben hat. In dem vorliegenden Fall hatte ein Mitarbeiter regelmäßig während der Dienstzeit mit langer schwarzer Perücke und offenem roten Gewande, aber im Übrigen entblößt, am Fenster eines Rathauses posiert. Auf die Anzeige einer Zeugin ermittelte die Kriminalpolizei gegen den Mitarbeiter wegen exhibitionistischer Handlungen und erwischte ihn am 14.10.2005 „auf frischer Tat“. Am 17.10.2005 informierte sie den Arbeitgeber. Am 30.11.2005 unterrichtete die Staatsanwaltschaft den Arbeitgeber darüber, dass sie Strafbefehl gegen den Mitarbeiter beantragt hatte, woraufhin er ihm nach Anhörung des Personalrats am 08.12.2005 fristlos kündigte. Den Einwand des Mitarbeiters, dass der Arbeitgeber die zweiwöchige „Kenntnisfrist“ nicht eingehalten habe, ließ das Gericht nicht gelten. Es sei keine unsachliche Erwägung, wenn der Arbeitgeber für sich entscheide, erst eine solche Verdachtsdichte als ausreichend für eine Kündigung anzusehen, die auch zur Beantragung eines Strafbefehls ausreiche.

Eike Thiel, IHK Stade

Fragen und Antworten

■ Urlaub und Entgeltfortzahlung für Mini-Jobber

1. Frage:

Hat ein Mini-Jobber einen Anspruch auf Urlaub und Entgeltfortzahlung?

Ja! Der Begriff des Mini-Jobs bis 400 € im Monat hat Bedeutung für das Sozialversicherungsrecht und das Steuerrecht. Arbeitsrechtlich sind die Arbeitnehmer in diesen Mini-Jobs jedoch wie andere Teilzeitbeschäftigte zu behandeln. Sie haben insbesondere auch Ansprüche auf die Gewährung von Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen.

2. Frage:

Hat ein Mini-Jobber den gleichen Urlaubsanspruch

wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer?

Das Bundesurlaubsgesetz, das den Mindesturlaub regelt, gewährt teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern – also auch Mini-Jobbern – Urlaubsansprüche unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Umfang wie vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. Teilzeitbeschäftigte, die an allen Arbeitstagen mit gleichmäßig verkürzter Arbeitszeit beschäftigt sind (z. B. Halbtagsstätigkeit von Montag bis Freitag), haben deshalb ebenso viele Urlaubstage wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Bei Arbeitnehmern die regelmäßig an weniger Arbeitstagen einer Woche, als ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer beschäftigt sind, ist der Urlaub wie folgt zu berechnen:

Gesamturlaubsdauer eines vollzeitbeschäftigten AN
geteilt durch
Zahl der Arbeitstage pro Woche
x
Arbeitstage pro Woche des teilzeitbeschäftigten AN

Beispiel: 20 Urlaubstage ./ 5 Arbeitstage = 4
x 3 Arbeitstage = 12 Tage Urlaub

3. Frage:

In welcher Höhe muss ich die Vergütung bei Krankheit oder an Feiertagen fortzahlen?

a) Feiertagen

Die Höhe der Vergütung richtet sich nach dem Lohnausfallprinzip. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Vergütung, einschließlich aller Bestandteile, die er erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte. Er erhält somit 100 % des Bruttoarbeitsentgeltes. Hätte der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (Mini-Jobber) an dem Feiertag ohnehin nicht gearbeitet, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für diesen Tag.

b) Krankheit

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist der aufrechterhaltende Vergütungsanspruch.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Vergütung, die der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte. Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 100 % des dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zuste-

henden Arbeitsentgelts.

Das heißt konkret:

- Grundbezüge (+);
- Zulagen für Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit, für Gefahren oder Erschwernisse (+), soweit sie bei der Arbeit angefallen wären;
- Überstundenvergütung i. d. R. (-);
- vermögenswirksame Leistungen (+);
- Aufwendungsersatz (-).

Christian Bernhard, IHK Lahn-Dill

Buchtipps zum Schluss

■ Übersicht über das Sozialrecht 2009

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat diese ausführliche Übersicht über das Sozialrecht 2009 (Rechtsstand 01.01.2009) herausgegeben. Neben den 12 Büchern des Sozialgesetzbuches (SGB) werden auch die Rechtsbereiche umfassend und verständlich dargestellt, die nicht im SGB geregelt sind. Zusätzlich zu Stichwortverzeichnis, Berechnungsbeispielen, Tabellen und statistischen Informationen bietet die Ausgabe 2009 – das Werk wird jährlich neu aufgelegt – Zusammenfassungen für jedes Kapitel, auf der beiliegenden CD-ROM auch in englischer Sprache. Enthalten sind alle Änderungen des Sozialrechts: Von der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente über die Reformen in der Kranken- und Pflegeversicherung bis hin zur Rentenanpassung zum 1. Juli 2009.

1.140 Seiten + CD-ROM

ISBN: 978-3-8214-7245-4, € 36,00

Bestellung: telefonisch 0911/96 76-175 oder per Email serviceteam@bwverlag.de

Einen kurzen Überblick zum Sozialrecht bietet auch die kostenlose Broschüre des BMAS "Soziale Sicherung im Überblick, die unter <http://www.bmas.de/portal/10118/> in mehreren Sprachen (englische, französische, italienische, spanische, türkische) kostenfrei heruntergeladen werden

kann.

Hildegard Reppelmund, DIHK

■ Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht 2009

Dieses ebenfalls vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales herausgegebene Werk gibt einen gut verständlichen und kompakten Überblick über das Arbeitsvertragsrecht, das kollektive Arbeitsrecht, den sozialen, technischen und medizinischen Arbeitsschutz sowie über die Arbeitsgerichtsbarkeit. Die beigelegte CD-ROM enthält auch hier eine englische Zusammenfassung zu jedem Kapitel. Neu sind insbesondere die Kapitel zur Kurzarbeit sowie zu dem im April 2009 in Kraft getretenen Mindestarbeitsbedingungsgesetz und zum Arbeitnehmerentsendegesetz. Auch aktuelle Rechtsprechung u. a. zur Befristung, Urlaubsübergang, Betriebsübergang und Kündigungsschutz wird aufgeführt.

840 Seiten + CD-ROM

ISBN: 978-3-8214-7282-9, € 36,00

Bestellung: telefonisch 0911/96 76-175 oder per Email serviceteam@bwverlag.de

Hildegard Reppelmund, DIHK

■ Altersteilzeit - BMAS-Broschüre

Die kostenlose Broschüre erklärt den Weg zum gleichenden Übergang in den Ruhestand, die Förderung der Agentur für Arbeit, die Bedingung für die Wiederbesetzung, die Umstellung der Altersrenten auch anhand von Beispielen. Behandelt werden auch die Teilrente, der Weg von der Altersteilzeitarbeit in die Teilrente und die Höhe der Teilrente. Außerdem ist das Altersteilzeitgesetz abgedruckt.

Sie kann unter

http://www.bmas.de/coremedia/generator/1804/property=pdf/a145_altersteilzeit_broschuere.pdf heruntergeladen werden.

Siehe zu diesem Thema auch den Aufsatz von Peter Hanau, Neuer Altersteilzeit,

NZA 2009, 225 ff.

Hildegard Reppelmund, DIHK

■ Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone – BMAS-Broschüre

Die kostenlose Broschüre informiert über die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung und in der Gleitzone. Zur Illustration sind Beispiele über die Auswirkungen der Neuregelung hinzugefügt.

Sie kann unter

http://www.bmas.de/coremedia/generator/3636/proper-ty=pdf/a630_geringfuegige_beschaeftigung_433.pdf heruntergeladen werden.

Hildegard Reppelmund, DIHK