

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 Reppelmond | E-Mail: reppelmond.hildegard@dihk.de | Internet: www.dihk.de

Inhaltsverzeichnis

Aktuelles	1
Teilrente: Alternative zur Altersteilzeit	1
Merkblatt	2
Förderung älterer Arbeitnehmer.....	2
Was Arbeitgeber wissen müssen – Rechtsprechung	7
Private Internetnutzung als Kündigungsgrund.....	7
„Probezeitkündigung“ bei Beförderung	8
Zusatzurlaub von Schwerbehinderten bei langer Krankheit	9
AGG: Ostdeutsche sind keine eigenständige ethnische Gruppe.....	9
Karenzentschädigung auch bei nur teilweise zulässigem Wettbewerbsverbot	10
Maultaschenklau	10
Fragen und Antworten.....	11
Raucherpausen – ein stetiger Anlass zu Streit.....	11
Tipps zum Schluss	12
Aktuelle BMAS-Broschüren	12

Aktuelles

■ Teilrente: Alternative zur Altersteilzeit

Die Altersteilzeit war seit vielen Jahren ein Instrument, das es Arbeitgebern und Arbeitnehmern ermöglichte, älteren Beschäftigten den Übergang in den Ruhestand weniger abrupt zu gestalten.

Nach dem 01.01.2010 beginnende Arbeitsteilzeitvereinbarungen werden nun nicht mehr von der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Damit ist dieses gesetzliche Modell des gleitenden Übergangs in den Ruhestand für den Arbeitgeber teurer und in der Regel unattraktiv geworden.

Es gibt allerdings ein weiteres Modell, vor dem Renteneintrittsalter die Einleitung des Ruhestands fließend zu gestalten: die Teilrente. Beschäftigte können eine Teilrente beantragen, wenn sie in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt und die Wartezeit für den Bezug einer Altersrente erfüllt haben sowie die weiteren besonderen versiche-

rungsrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen vorliegen. Die konkreten Kriterien sind den §§ 35 ff. und §§ 235 ff. des SGB VI zu entnehmen. In der Regel können Beschäftigte nach Vollendung des 63. Lebensjahres eine Teilrente beanspruchen, § 36 SGB VI. Für Schwerbehinderte gelten Sonderregeln.

Die Teilrente beträgt wahlweise monatlich ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel der erreichten Vollrente, § 42 Abs. 2 SGB VI. Ein Hinzuverdienst ist möglich und sogar in größerem Maße zulässig als bei Vollrentnern. Die Höhe der Hinzuverdienstgrenze richtet sich einerseits nach der gewählten Variante der Teilrente (1 Drittel, Hälfte, 2 Drittel) und andererseits nach dem Verdienst der letzten drei Kalenderjahre vor Beginn der ersten Rente, § 34 Abs. 3 Nr. 2 SGB VI. Je niedriger die Teilrente ist, desto höher liegt die Hinzuverdienstgrenze ohne Abzug bei der Rente. Die Wahl einer der drei Varianten hängt also davon ab, wie viel der Teilrentner noch arbeiten möchte bzw. mit seiner Tätigkeit verdient. Die Hinzuverdienstgrenzen für den Einzelfall können im Voraus vom Rentenversicherungsträger errechnet werden. Mit Erreichen der Regel-

altersgrenze darf auch der Teilrentner unbegrenzt hinzuverdienen.

Der Hinzuverdienst ist sozialversicherungspflichtig, so dass der Teilrentner weitere Rentenansprüche für seine Vollrentenzeit erwirbt. Außerdem fallen die Kürzungen der Altersrente bei Teilrentner deutlich geringer aus als bei Vollrentnern, die vorzeitig in den Ruhestand gehen.

Im Gegensatz zum Blockmodell der Altersteilzeit sieht die Teilrente keinen vorzeitigen vollständigen Ausstieg aus dem Berufsleben vor. Die Teilrente als allmählichen Übergang in den Ruhestand kommt also nur für die Beschäftigten in Betracht, die eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit anstreben.

Mit den höheren Hinzuverdienstgrenzen, der weiteren Rentensteigerung während der Teilrente und der geringeren Kürzung der vorzeitigen Rente stellt die Teilrente eine überlegenswerte Alternative zur Altersteilzeit dar.

Hildegard Reppelmund/Peggy Messerschmidt, DIHK

Merkblatt

■ Förderung älterer Arbeitnehmer

Ein Leitfaden zur Förderung der Chancen älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt

Einführung

Änderungen des Arbeitsmarktes sind aufgrund der demografischen Entwicklung häufig Inhalt von politischen Äußerungen oder Medienberichten.

Auch Unternehmer müssen sich damit auseinandersetzen, dass die Anzahl geeigneter Arbeitskräfte geringer wird. Eine Möglichkeit, auch in dieser Entwicklung qualifizierte Mitarbeiter zu finden, kann es sein, sich auf ältere Arbeitnehmer zu besinnen. Das Arbeitskräfteangebot wird in Brandenburg im Jahr 2025 um eine viertel Million sinken.

Bereits 2004 hat sich die EU-Kommission dafür ausgesprochen, ältere Arbeitnehmer stärker in das

Erwerbsleben einzubinden. Eine Vielzahl von Fördermöglichkeiten wurde geschaffen und das Arbeitsrecht wurde um verschiedene Instrumente erweitert, um die Einstellung älterer Arbeitnehmer attraktiver zu gestalten.

Die Regelungen sind häufig zeitlich begrenzt. Darüber hinaus führen oft auch Entscheidungen der Gerichte zu Veränderungen der Rechtslage.

Wenn Sie eine bestimmte Leistung in Anspruch nehmen möchten, sollten Sie sich bei der zuständigen Behörde oder Fördereinrichtung genau über die aktuellen Bedingungen für die Gewährung der Förderung informieren. Manche Förderinstrumente sind vielleicht inzwischen ausgelaufen und andere durch eine neue Fördermöglichkeit ersetzt worden.

Dieser Leitfaden möchte Ihnen helfen, die Möglichkeiten auszuloten, ältere Arbeitnehmer länger im Betrieb zu halten oder leichter neu einzustellen. Er kann die konkrete Beratung jedoch nicht ersetzen.

Nützlich ist es auch, mit den Trägern regionaler Beschäftigungsinitiativen, wie „Perspektive 50+“ oder ähnlichen Initiativen Fördermöglichkeiten zu erörtern.

A) Fördermöglichkeiten nach SGB III

Im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches sind unter dem Abschnitt Arbeitsförderung eine Vielzahl von Maßnahmen zur Förderung der Erwerbsarbeit getroffen worden. Diese Maßnahmen richten sich grundsätzlich an alle erwerbslosen Personen. Da ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt besonders geringe Chancen haben, wurden für sie besondere Fördermöglichkeiten geschaffen.

§ 421j SGB III Entgeltsicherung

Ziel der Entgeltsicherung ist, älteren Arbeitnehmern einen Anreiz zu bieten, wieder eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufzunehmen. Ältere Arbeitnehmer haben häufig zuvor in Führungspositionen gearbeitet und wurden dementsprechend vergütet. Auf dem Arbeitsmarkt werden dieser Personengruppe häufig Stellen angeboten, die erheblich schlechter bezahlt sind als ihre letzte Tätigkeit. Die

Motivation, solch eine Stelle anzunehmen, ist daher gering.

Um die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit attraktiver zu machen, kommt der Staat für einen Teil der Differenz auf.

Die Entgeltsicherung ist als Anspruch für den Arbeitnehmer ausgestaltet. Er muss sie bei der für ihn zuständigen Arbeitsagentur beantragen, bevor er die Beschäftigung aufnimmt. Wenn es darum geht, geeignete Mitarbeiter zu finden und diese im Rahmen der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu vergüten, kann der Hinweis auf diese Möglichkeit sehr hilfreich sein.

Voraussetzung für die Entgeltsicherung ist, dass der Arbeitnehmer bei Aufnahme des Arbeitsverhältnisses mindestens 50 Jahre alt und arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Von Arbeitslosigkeit bedroht ist der Arbeitnehmer dann, wenn er alsbald mit der Beendigung seiner Beschäftigung rechnen muss und voraussichtlich nach Beendigung der Beschäftigung arbeitslos werden würde.

Es ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu begründen. Dies ist bei der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses in der Regel der Fall. Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer eine unselbständige Tätigkeit nach Weisung des Arbeitgebers ausführt.

Für die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit besteht daher kein Anspruch auf Entgeltsicherung.

Die neue Tätigkeit ist mit dem Tariflohn oder dem ortsüblichen Lohn zu vergüten, wenn keine tarifliche Bindung besteht. Der ortsübliche Lohn darf nur gezahlt werden, wenn es weder einen für den Arbeitnehmer geltenden Tarifvertrag noch einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag gibt.

Weitere Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltsicherung ist ein Anspruch auf Arbeitslosengeld für noch mindestens 120 Tage. Um dies zu ermitteln, wird die Anzahl der bereits ausbezahlten Tage von den im Bewilligungsbescheid ausgewiesenen Tagen abgezogen.

Ein Anspruch auf Entgeltsicherung besteht nur, wenn eine monatliche Nettoentgeltdifferenz von mindestens 50 Euro besteht. Die Nettoentgeltdiffe-

renz ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem letzten Nettogehalt vor Beginn der Arbeitslosigkeit und dem Nettogehalt der jetzt aufgenommenen Tätigkeit. Kurz: Der Arbeitnehmer muss beim neuen Arbeitgeber mindestens 50 Euro weniger verdienen als bei seinem letzten Arbeitgeber.

Die Leistung untergliedert sich in zwei Teile. Einerseits wird sie als Zuschuss zum Nettogehalt und andererseits als zusätzlicher Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt. Die Arbeitsagentur zahlt die Hälfte der Differenz zwischen dem zuletzt gezahlten und dem im neu aufgenommenen Arbeitsverhältnis gezahlten Nettogehalt als Zuschuss. An diesem Betrag orientiert sich auch der Zuschuss zur Aufstockung von gesetzlichen Rentenversicherungsbeiträgen.

Um Missbräuche zu verhindern, ist in den folgenden Fällen der Anspruch auf Entgeltsicherung ausgeschlossen, wenn:

□ der Arbeitnehmer in eine andere betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit wechselt und dort geringer als bisher bezahlt wird und diese Einheit lediglich zur Vermeidung der sofortigen Arbeitslosigkeit gebildet wurde und mit Kurzarbeitergeld unterstützt wird,

□ der Arbeitnehmer in einer Personal-Service-Agentur aufgenommen wird oder sein neues Beschäftigungsverhältnis bereits durch andere Maßnahmen der Agentur für Arbeit gefördert wird, zum Beispiel durch Leistungen an einen Träger im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, einer Strukturanpassungsmaßnahme oder einer Sozialplanmaßnahme,

□ der Arbeitnehmer eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art bezieht.

Diese Regelung ist zeitlich befristet. Ein Anspruch auf Entgeltsicherung besteht nur, wenn der Anspruch vor dem 01.01.2011 entstanden ist. Leistungen werden längstens bis zum 31.12.2012 gewährt.

§ 421f SGB III Eingliederungszuschuss

Auch Arbeitgeber können unter bestimmten Vor-

aussetzungen einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt für neu eingestellte ältere Arbeitnehmer erhalten, um anfänglich vorhandene Minderleistungen des Arbeitnehmers auszugleichen. Auch hier sind enge Voraussetzungen einzuhalten.

Der Arbeitnehmer muss älter als 50 Jahre sein und vor Aufnahme der Beschäftigung mindestens sechs Monate arbeitslos gewesen sein oder an einer öffentlich geförderten Maßnahme teilgenommen haben. Ob es sich dabei um eine Beschäftigungsmaßnahme oder um eine Weiterbildung gehandelt hat, ist nicht entscheidend. Weiterhin müssen Umstände in der Person des Arbeitnehmers liegen, die die Vermittlung erschweren. Solche Umstände können fehlende Mobilität, fehlende Sprachkenntnisse, fehlende Berufsabschlüsse oder ähnliches sein.

Das aufgenommene Beschäftigungsverhältnis muss mindestens für ein Jahr begründet werden.

Die Höhe der Förderung kann nach dem Ermessen der Arbeitsagentur zwischen 30 und 50 % des Arbeitsentgelts liegen. Die Förderung ist für mindestens 12 Monate zu gewähren und darf 36 Monate nicht überschreiten. In jedem weiteren Jahr der Förderung wird diese um 10 % gekürzt. Andere Regelungen gelten für Schwerbehinderte. Hier kann die Förderung in deutlich höherem Umfang und für erheblich längere Dauer gewährt werden.

Der Antrag ist vor Abschluss des Arbeitsvertrages bei der für den Betriebssitz zuständigen Arbeitsagentur zu stellen.

Ebenso wie bei der Entgeltsicherung ist auch diese Leistung unter bestimmten Bedingungen ausgeschlossen. Soweit die Gründe für den Förderungsabschluss erst nach Auszahlung der Förderung bekannt werden, muss der Arbeitgeber die Förderung zurückzahlen.

Das ist der Fall, wenn:

- zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer lediglich gekündigt hat, um die Förderung zu erhalten,
- die Einstellung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Arbeitnehmer während der letzten zwei Jahre vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt

war; Ausnahmen gelten für Schwerbehinderte.

Diese Regelung ist bis zum 31.12.2010 befristet. Entsprechende Anträge sollten bald beantragt werden, damit diese Regelungen noch greifen.

§ 223 SGB III Eingliederungsgutschein für ältere Arbeitnehmer

Spiegelbildlich zum Anspruch auf den Eingliederungszuschuss für den Arbeitgeber hat auch der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Eingliederungszuschuss erhalten. Dieser Anspruch besteht allerdings nur, soweit für diesen Arbeitnehmer kein Eingliederungszuschuss nach § 421f SGB III gezahlt worden ist. Es liegt im Ermessen des Bearbeiters der Job-Agentur, welchen Anspruch er gewährt. Überwiegend wird der Anspruch auf den Eingliederungszuschuss gewährt.

Voraussetzung für diese Förderung ist, dass der Arbeitnehmer älter als 50 Jahre ist und einen Arbeitslosengeldanspruch von mehr als 12 Monaten hat. Wer länger als 12 Monate arbeitslos ist kann einen Eingliederungsgutschein verlangen.

Mit diesem Gutschein verpflichtet sich die Arbeitsagentur, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zu leisten, wenn der Arbeitnehmer ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis für mindestens ein Jahr aufnimmt. Die wöchentliche Arbeitszeit muss mindestens 15 Stunden betragen.

Der Eingliederungszuschuss wird für 12 Monate geleistet. Die Förderhöhe liegt zwischen 30 % und 50 % des Arbeitsentgeltes. Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf einen Eingliederungsgutschein haben, weil sie bereits ein Jahr länger arbeitslos sind, bekommen eine Förderung von 50 %.

Auch diese Form der Förderung ist ausgeschlossen, wenn:

- zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer lediglich gekündigt hat, um die Förderung zu erhalten,
- die Einstellung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Arbeitnehmer während der letzten zwei Jahre vor Förderungsbeginn mehr

als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war.

§ 417 SGB III Kosten für berufliche Weiterbildung

Auch für die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer kommt die Arbeitsagentur auf, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Eine derartige Förderung ist für Arbeitnehmer möglich, die bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben und in einem bestehenden Arbeitsverhältnis für die Dauer der Maßnahme weiterhin Anspruch auf Arbeitslosengeld haben.

Der Betrieb, dem der Arbeitnehmer angehört, darf nicht mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Maßnahme muss weitergehende Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln und darf nicht der kurzfristigen Anpassung an einen bestimmten Arbeitsplatz dienen. Darüber hinaus muss es sich um eine für die Weiterbildungsförderung anerkannte Maßnahme handeln. Diese Anerkennung wird von der Bundesagentur für Arbeit vorgenommen. Sie kann erteilt werden, wenn die Weiterbildung dem Arbeitnehmer bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt schafft, angemessene Teilnahmebedingungen bietet und mit einem Zeugnis abschließt, das Auskunft über den vermittelten Lehrstoff gibt. Insbesondere Kosten und Dauer der Maßnahme müssen angemessen sein.

Gefördert werden nur Maßnahmen, die bis zum 31.12.2010 begonnen haben.

§ 421g SGB III Vermittlungsgutschein

Der Vollständigkeit halber sei der Vermittlungsgutschein für Arbeitnehmer erwähnt. Damit können Arbeitnehmer bis zum 31.12.2010 von der Arbeitsagentur einen Gutschein im Wert von 2.000 Euro für die Unterstützung bei der Stellensuche erhalten.

Besondere Arbeitsförderungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer mit Behinderungen

Besondere Möglichkeiten bestehen zur Unterstützung der Einstellung von Arbeitnehmern mit Behinderungen.

Um dieser Personengruppe den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, ist der Eingliederungszuschuss in § 219 SGB III besonders ausgestaltet. Der Arbeitgeber kann 36 Monate lang einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers erhalten, wenn er einen arbeitslosen Schwerbehinderten einstellt. Die Höhe der Förderung beträgt im ersten Jahr 70 % und ist in den weiteren Jahren der Förderung um je 10 % zu reduzieren. Für Schwerbehinderte, die das 50. Lebensjahr überschritten haben, kann die Förderung insgesamt für 60 Monate gewährt werden, für Schwerbehinderte über 55 für 96 Monate. In jedem weiteren Jahr der Förderung ist diese um 10 % zu reduzieren. Der Antrag ist bei der Bundesagentur für Arbeit zu stellen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb zur Ausgestaltung behindertengerechter Arbeitsplätze zu erhalten. Solche Arbeitshilfen können Behindertenaufzüge, Hebebühnen oder ähnliches sein. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber hierzu nicht bereits nach dem Schwerbehindertengesetz verpflichtet ist.

Auch für eine befristete Probebeschäftigung kann der Arbeitgeber Zuschüsse erhalten, wenn die Eingliederung behinderter Menschen dadurch verbessert wird. Neben der Agentur für Arbeit sind für solche Anträge auch andere Sozialleistungsträger zuständig.

Der Zuschuss wird für höchstens ein Jahr gewährt und beträgt 50 % des Arbeitsentgeltes. Er ist bei der Arbeitsagentur vor Einstellung des Arbeitnehmers zu beantragen.

B) Allgemeine Instrumente am Arbeitsmarkt zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen

Neben den hier vorgestellten Möglichkeiten, speziell ältere Mitarbeiter im Unternehmen zu halten, und zu beschäftigen, gibt es eine Vielzahl weiterer allgemeiner Fördermöglichkeiten, die unabhängig vom Alter des eingestellten Arbeitnehmers greifen, insbesondere auch für die Weiterbildung von Arbeitnehmern.

Förderung der beruflichen Weiterbildung (§ 77 SGB III)

Die Arbeitsagentur übernimmt die Kosten für die berufliche Weiterbildung für Arbeitnehmer unter bestimmten Bedingungen. Voraussetzung ist, dass die Weiterbildung notwendig ist, um den Arbeitnehmer beruflich einzugliedern, eine ihm drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder soweit die Notwendigkeit der Weiterbildung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses anerkannt ist. Dem Fehlen eines Berufsabschlusses steht es gleich, wenn der Arbeitnehmer zwar einen Beruf erlernt hat, aber vier Jahre ungelernte Tätigkeiten ausgeübt hat und seinen Beruf vermutlich nicht mehr ausüben kann oder einen Beruf gelernt hat, der in weniger als zwei Jahren zu erlernen ist. Darüber hat zuvor eine Beratung bei der Arbeitsagentur zu erfolgen. Der Träger muss für die Förderung zugelassen sein.

Liegen diese Voraussetzungen vor, kann der Arbeitnehmer einen Bildungsgutschein für eine bestimmte Maßnahme erhalten.

Förderung der beruflichen Weiterbildung (§ 235c SGB III)

Darüber hinaus können Arbeitnehmer für die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmern, bei denen die Notwendigkeit der Weiterbildung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses anerkannt ist, durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, soweit die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird. Diese Zuschüsse werden im Ermessen der Arbeitsagentur bis zur Höhe des Arbeitslohnes einschließlich des Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung gewährt.

C) Teilzeit und Befristungsgesetz

Um die Bereitschaft zu erhöhen, ältere Arbeitnehmer einzustellen, hat der Gesetzgeber Erleichterungen geschaffen, mit älteren Arbeitnehmern befristete Arbeitsverhältnisse einzugehen.

Ein befristeter Arbeitsvertrag liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist oder sich aus Art und Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung

ergibt. Normalerweise ist ein befristeter Arbeitsvertrag die Ausnahme und darf mit einem Arbeitnehmer nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes oder für eine Dauer von höchstens zwei Jahren geschlossen werden. Werden diese Voraussetzungen nicht berücksichtigt oder liegt eine Kette von Befristungen vor, wird aus dem befristeten Arbeitsvertrag automatisch ein Unbefristeter.

Weil diese Konsequenz zu schwierigen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen führt, wurden für ältere Arbeitnehmer die Anforderungen an Befristungen vermindert.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf nach § 14 Abs. 3 Teilzeit- und BefristungsG keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar zuvor 4 Monate arbeitslos war. Der Arbeitslosigkeit gleichzustellen sind Weiterbildungs- oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Bis zu einer Gesamtdauer von 5 Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

D) Altersteilzeit und Zeitarbeit

Altersteilzeit

Ein weiterer Baustein zur Gestaltung bestehender Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern liegt in der Altersteilzeit. Die wöchentliche Arbeitszeit wird verringert und der Arbeitnehmer scheidet noch nicht aus dem Unternehmen aus. Damit bleiben das Wissen, die Erfahrung und nicht zuletzt die Kontakte älterer Arbeitnehmer länger im Unternehmen. Oft entspricht solch eine Regelung auch einem Bedürfnis des Arbeitnehmers.

Seit 2010 werden Altersteilzeitmodelle nicht mehr staatlich gefördert. Aber auf freiwilliger Basis ist es auch weiterhin möglich, dass ein Arbeitnehmer seine tägliche Arbeitszeit verringert. Entsprechend wird auch die Vergütung reduziert. Das sogenannte Blockmodell, bei dem ein Arbeitnehmer zunächst weiter arbeitete wie bisher und dann zeitiger aus dem Erwerbsleben ausscheiden konnte, hat jedoch nach Aufhebung der Förderung an Attraktivität

verloren.

Zeitarbeit

Zeitarbeit ist kein spezielles Instrument zur Förderung älterer Arbeitnehmer, sondern eine besondere Form der Beschäftigung.

Bei Zeitarbeit schließen Arbeitnehmer und das Zeitarbeitsunternehmen einen normalen Arbeitsvertrag. Arbeitgeber ist und bleibt das Zeitarbeitsunternehmen. Es übernimmt sämtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers. Es zahlt die Vergütung, gewährt dem Arbeitnehmer Urlaub und führt die Sozialbeiträge ab. Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung beim entleihenden Betrieb. Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung) ist genehmigungspflichtig. Der Arbeitgeber darf gerade nicht benötigte Arbeitnehmer nicht ohne weiteres in anderen Unternehmen arbeiten lassen. In der Regel ist eine Genehmigung von der zuständigen Regionaldirektion der Arbeitsagentur erforderlich.

Zeitarbeit kann sowohl für Unternehmen und Arbeitnehmer die Chance zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit bergen.

Das Entleihen von Arbeitskräften einer Zeitarbeitsfirma eignet sich für Unternehmen, die Personalengpässe überbrücken müssen, z. B. wegen Schwangerschaft, Krankheit, Urlaub oder Einberufungen zum Wehrdienst, aber auch bei Termindruck oder einer kurzfristigen Steigerung der Aufträge.

Übersichten, die diese Fördermöglichkeiten zugunsten Älterer nochmals tabellarisch darstellen, finden Sie auf der Internetseite der IHK Cottbus unter http://www.cottbus.ihk.de/show.php?session_id=854dc8c6e29dd3c08e1b5e4ebeac56d0&fkt=get_textr_epr&fkt_param=3413&menu=3329,3841,6220

Sollten Sie zu diesem Thema Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre regionale IHK.

Jana Frost, IHK Cottbus

Was Arbeitgeber wissen müssen – Rechtsprechung

■ Private Internetnutzung als Kündigungsgrund

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.02.2010, Az.: 6 Sa 682/09

Die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der privaten Nutzung des Internets während der Arbeitszeit, obwohl der Arbeitnehmer eine schriftliche Erklärung abgegeben hat, das Internet nur zu dienstlichen Zwecken zu nutzen, ist nur bei erheblicher Beeinträchtigung der geschuldeten Arbeitsleistung zulässig.

Der Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Dem Arbeitnehmer stand als Arbeitsmittel ein PC mit Internetzugang zur Verfügung.

Er unterschrieb eine Mitarbeitererklärung ‚Internet/PC-Nutzung‘ mit u. a. folgender Regelung:

"Der Zugang zum Internet und E-Mail ist nur zu dienstlichen Zwecken gestattet. Jeder darüber hinausgehende Gebrauch – insbesondere zu privaten Zwecken – ist ausdrücklich verboten. Verstöße gegen diese Anweisung werden ohne Ausnahme mit arbeitsrechtlichen Mitteln sanktioniert und führen – insbesondere bei Nutzung von kriminellen, pornographischen, rechts- oder linksradikalen Inhalten – zur außerordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses."

Dennoch nutzte der Kläger in seiner Arbeitszeit wiederholt das Internet, vor allem um seinen privaten Kontostand online abzufragen. Daraufhin kündigte die Beklagte ihm ohne vorherige Abmahnung mit einer ordentlichen Kündigung.

Die dagegen eingereichte Kündigungsschutzklage war erfolgreich. Das LAG hielt die Kündigung für rechtsunwirksam. Dabei nahm es Bezug auf das BAG-Urteil vom 27.04.2006 (Az.: 2 AZR 386/05), in dem entschieden wurde, dass die Missachtung des Verbots der privaten Internetnutzung als Pflichtverletzung als Kündigungsgrund allein zu kurz greife. Es müssten weitergehende Pflichtver-

letzungen durch den Arbeitnehmer, wie z. B. konkrete Verletzungen der Arbeitspflicht, unbefugte Downloads und Verursachung zusätzlicher Kosten, von dem Arbeitgeber dargelegt werden.

Im vorliegenden Fall machte die Arbeitgeberin als Beklagte lediglich pauschal die Verletzung der Arbeitspflicht geltend. Nach Ansicht des LAG ist die Beklagte damit ihrer Nachweispflicht zur Feststellung einer erheblichen Beeinträchtigung der arbeitsrechtlich geschuldeten Leistung aufgrund der privaten Internetnutzung nicht hinreichend nachgekommen, so dass die ausgesprochene Kündigung nicht sozial gerechtfertigt sei. Die Beklagte wies nicht nach, wie lange der Kläger im Internet verweilte und ob die Zugriffe privaten oder dienstlichen Zwecken dienten. Die Inhalte der von dem Kläger aufgerufenen Seiten rechtfertigten eine Kündigung ebenfalls nicht.

Zudem sei trotz der vom Kläger unterschriebenen Mitarbeitererklärung, das Internet ausschließlich zu dienstlichen Zwecken zu nutzen, eine entsprechende Abmahnung bei Verstoß gegen diese Anweisung erforderlich, um eine Verhaltensänderung des Arbeitnehmers zu bewirken und dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz des Kündigungsrechts zu genügen. Die Abmahnung sei vorliegend auch nicht entbehrlich gewesen, da keine extensive private Internetnutzung nachgewiesen wurde. Schließlich sehe die Mitarbeitererklärung selbst arbeitsrechtliche Mittel bei Verstoß gegen die darin enthaltene Anweisung – zunächst also eine Abmahnung – vor.

Praxistipp:

Wer sich als Arbeitgeber vergleichbare Mitarbeitererklärungen unterschreiben lässt, sollte bei einer festgestellten privaten Nutzung deren Umfang und die Art der Seiten dokumentieren. Dabei sind allerdings die Grenzen des Arbeitnehmerdatenschutzes und des Teledienstgesetzes einzuhalten. Hierfür ist es sinnvoll, sich im Verdachtsfall rechtsanwaltlich beraten zu lassen. Vor Ausspruch der Kündigung dürfte im Regelfall eine Abmahnung erforderlich sein.

Hildegard Reppelmund/Peggy Messerschmidt, DIHK

■ „Probezeitkündigung“ bei Beförderung

LAG München, Urteil vom 17.12.2009, Az.: 3 Sa 644/09

Die „Probezeitkündigung“ bei einer Beförderung, durch welche diese rückgängig gemacht wird, stellt eine unzulässige Teilkündigung sowie eine unzulässige Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften dar.

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 17.12.2009 (3 Sa 644/09) stellt die „Probezeitkündigung“ bei einer Beförderung, durch welche die alten Arbeitsbedingungen wieder aufleben, eine unzulässige Teilkündigung sowie eine unzulässige Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften dar.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der seit 2006 als Flugzeugabfertiger beschäftigt war. Die Parteien einigten sich im Juli 2008 auf eine Vertragsänderung, wonach der Arbeitnehmer zum Leistungsdisponenten befördert wurde. Der Arbeitgeber sollte berechtigt sein, während einer sechsmonatigen „internen Probezeit“ die Vertragsänderung mit einer Frist von zwei Wochen zu kündigen und damit die Beförderung rückgängig zu machen. Der Arbeitgeber sprach die „Probezeitkündigung“ dann auch tatsächlich aus, weil er mit der Leistung des Mitarbeiters unzufrieden war. Der Arbeitnehmer erhob daraufhin Klage vor dem Arbeitsgericht.

Das Landesarbeitsgericht München gab dem Arbeitnehmer Recht. Bei einer einseitigen Vertragsänderung, durch welche der Kernbereich des Arbeitsverhältnisses betroffen wird, müssten die Voraussetzungen für eine Änderungskündigung im Sinne des § 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vorliegen. Dies sei hier nicht der Fall gewesen. Das Gericht sah in der konkreten Probezeitklausel darüber hinaus einen unzumutbaren Änderungsvorbehalt im Sinne des § 308 Nr. 4 BGB, da für den Arbeitnehmer nicht ersichtlich ist, aus welchen Gründen die Beförderung widerrufen werden kann.

Fazit:

Möchte der Arbeitgeber eine Beförderung „auf Probe“ durchführen, so kann er entweder einen Wider-

rufsvorbehalt vereinbaren, in dem die Widerrufsründe eindeutig benannt werden, oder die Änderung der Tätigkeit (und der damit verbundenen Gehaltserhöhung) befristen.

Urteil des LAG München

http://www.lag.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/muenchen/entscheidungen_2009/kammer3/3sa644_09.pdf

Katharina Ernst, IHK Frankfurt/M.

■ Zusatzurlaub von Schwerbehinderten bei langer Krankheit

BAG, Urteil vom 23.03.2010, Az.: 9 AZR 128/09

Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte verfällt bei langer Krankheit nicht. Ist der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig krank, so muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses neben dem gesetzlichen Mindesturlaub auch der Schwerbehindertenzusatzurlaub finanziell abgegolten werden.

Das BAG hatte in der Entscheidung vom 23.03.2010 erneut über die Urlaubsabgeltung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu entscheiden. Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer war von Anfang September 2004 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30.09.2005 arbeitsunfähig erkrankt. Da insofern die Gewährung sowohl des gesetzlichen Mindesturlaubs als auch des Schwerbehindertenzusatzurlaubs nicht mehr möglich war, begehrte er deren finanzielle Abgeltung.

Entgegen der Vorinstanz gab das BAG der Klage statt und begründete dies damit, dass der vierwöchige gesetzliche Mindesturlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch dann finanziell abgegolten ist, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums (31.03. des Folgejahres) arbeitsunfähig krank ist. Der Anspruch auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs teile das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsanspruchs und bestehe bei Arbeitsunfähigkeit ebenso wie der Anspruch auf Abgeltung des Mindesturlaubs weiter. Ein arbeitsvertraglicher Ausschluss der Übertragbarkeit ist dabei lediglich hinsichtlich eines zusätzlich gewähr-

ten übergesetzlichen Urlaubs möglich.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist also sowohl der vierwöchige gesetzliche Mindesturlaub als auch der fünftägige Schwerbehindertenzusatzurlaub abzugelten, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht nehmen konnte. Dagegen können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass der übergesetzliche tarifliche Urlaubsanspruch am Ende des Übertragungszeitraums in jedem Fall untergeht und nicht abgegolten werden muss.

Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2010&nr=14217&pos=0&tanz=25>

Katharina Ernst, IHK Frankfurt/M. und Ulf Spanke, IHK Chemnitz

■ AGG: Ostdeutsche sind keine eigenständige ethnische Gruppe

ArbG Stuttgart, Urteil vom 15. April 2010, Az.: Ca 8907/09

Für Furore mit Potential zur kabarettistischen Verwendung hat jüngst das Arbeitsgericht Stuttgart gesorgt. Die aus Ostberlin stammende Klägerin hatte sich erfolglos bei einem Stuttgarter Fensterbauunternehmen als Buchhalterin beworben. Als sie ihre Unterlagen samt Ablehnung öffnete, musste sie feststellen, dass jemand im Lebenslauf handschriftlich „(-) Ossi“ geschrieben hatte. Sie fühlte sich diskriminiert und verklagte das Unternehmen auf Schadensersatz in Höhe von 4.800.- € wegen Verstoßes gegen §§ 15,1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Das Gericht hatte nun zu entscheiden, ob die Bezeichnung „Ossi“ eine ethnische Herkunftsbezeichnung im Sinne des AGG sei oder nicht. Offensichtlich war ihm nicht ganz wohl dabei. Denn unter dem Hinweis, dass es in diesem emotional aufgeputzten Fall „mit der Kraft der intellektuellen Argumentation nicht weit her sei“, mahnte es die Parteien ausdrücklich, sich gütlich zu einigen.

Diese wollten aber eine Entscheidung und bekamen

sie auch: Die Bezeichnung „Ossi“ könne zwar diskriminierend gemeint sein oder so empfunden werden, so das Gericht. Sie erfülle aber nicht das Merkmal „ethnische Herkunft“ im Sinne des AGG, weswegen die Klage abzuweisen sei. Die Klägerin kündigte Berufung vor dem LAG an.

Anmerkung der IHK Stade: Der Fall dürfte nicht nur unter gesellschaftspolitischen, sondern auch unter juristischen Gesichtspunkten weiterhin interessant bleiben. Denn offensichtlich hat das Arbeitsgericht Art. 3 (3) GG nicht in Erwägung gezogen. Dort heißt es: „Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Heimat und Herkunft benachteiligt oder bevorzugt werden“. Die Bezeichnung „Ossi“ meint zweifellos die beiden letztgenannten Merkmale – wir dürfen gespannt bleiben.

<http://www.arbg-stuttgart.de/servlet/PB/menu/1253000/index.html?ROOT=1178125>

Eike Thiel, IHK Stade

■ **Karenzenschädigung auch bei nur teilweise zulässigem Wettbewerbsverbot**

BAG, Urteil vom 21.04.2010, Az.: 10 AZR 288/09

Mit Urteil vom 21.04.2010 entschied das BAG, dass ein Arbeitgeber auch bei nur teilweise zulässigem Wettbewerbsverbot Karenzenschädigung zahlen muss. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der klagende Arbeitnehmer war bei dem beklagten Arbeitgeber, welcher Türen und Fenster herstellt und diese ausschließlich an den Fachhandel verkauft, als Produktmanager beschäftigt. Die Parteien hatten ein (wirksames) nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Danach durfte der Kläger während der Dauer von zwei Jahren ab Beendigung des Anstellungsverhältnisses nicht für Unternehmen tätig werden, die mit dem Beklagten in Konkurrenz stehen. Im Gegenzug verpflichtete sich der Arbeitgeber zur Zahlung einer Karenzenschädi-

gung. Unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde der Arbeitnehmer als selbständiger Handelsvertreter für ein Unternehmen tätig, das Türen und Fenster an Endverbraucher verkauft. Mit seiner Klage begehrte er die Zahlung der vereinbarten Karenzenschädigung. Dabei machte er geltend, dass das Wettbewerbsverbot nur im Hinblick auf Wettbewerber, die den gleichen Kundenkreis bedienten wie der Beklagte, wirksam sei. An diesen wirksamen Teil des Wettbewerbsverbots habe er sich gehalten.

Entgegen den Vorinstanzen gab das BAG der Klage mit der Begründung statt, dass zwar ein Wettbewerbsverbot nach § 74a Abs. 1 Satz 1 HGB unverbindlich ist, soweit es nicht dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers dient. Dies sei hier im Hinblick auf das Verbot einer Tätigkeit mit dem Kundenkreis "Endverbraucher" der Fall. Da der Beklagte selbst nur den Fachhandel bedient, hatte er jedoch kein berechtigtes Interesse daran, dem Kläger den Verkauf von Türen und Fenstern an Endverbrauchern zu untersagen. Ob in einem solchen Fall eines "überschießenden" Wettbewerbsverbots ein Anspruch auf Karenzenschädigung hinsichtlich des verbindlichen Teils des Wettbewerbsverbots besteht, ist im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt. § 74a Abs. 1 Satz 1 HGB sei aber dahingehend auszulegen, dass der Anspruch auf Karenzenschädigung nicht voraussetzt, dass der Arbeitnehmer das Wettbewerbsverbot insgesamt beachtet. Es genügt vielmehr die Einhaltung des verbindlichen Teils. Da diesem der Arbeitnehmer entsprochen hatte, war der Klage stattzugeben.

Ulf Spanke, IHK Chemnitz

■ **Maultaschenklau**

LAG Baden-Württemberg, Vergleich vom 30.03.2010, Az.: 9 Sa 75/09

Der Diebstahl und die Unterschlagung geringwertiger Sachen durch einen Arbeitnehmer berechtigen den Arbeitgeber nicht automatisch zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung. Dies entschied jüngst das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in Abkehr zur bisherigen Rechtsprechung. In dem

vorliegenden Fall hatte eine 58-jährige Altenpflegerin Maultaschen verzehrt, die übrig geblieben waren und andernfalls unstrittig im Müll gelandet wären. Der Arbeitgeber kündigte der Dame fristlos wegen Diebstahls. Das Arbeitsgericht hatte die Kündigungsschutzklage unter Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung abgewiesen, wonach auch der Diebstahl geringwertiger Sachen an sich einen Grund zur fristlosen Kündigung darstellt. In der Berufungsinstanz ließ das LAG durchblicken, dass der vorliegende Fall nicht eindeutig sei, weil dem Arbeitgeber kein Schaden entstanden sei. Dies sei nach der Rechtsprechung des BAG ein Umstand, der in der Interessenabwägung hätte berücksichtigt werden müssen. Vielmehr sei hier eine vorherige Abmahnung angemessen gewesen. Vor diesem Hintergrund einigten sich die Parteien auf einen Vergleich, demzufolge das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst wird. Der Vergleich steht bis zum 3. Mai 2010 unter der Möglichkeit des Widerrufs – ob er bis dahin widerrufen wurde, ist nicht bekannt.

Eike Thiel, IHK Stade

Fragen und Antworten

■ Raucherpausen – ein stetiger Anlass zu Streit

1. Frage: Besteht ein Recht auf einen Raucher-
raum?

Antwort:

Das OVG Münster hat mit Urteil vom 08.04.2010 (Az.: 1 A 812/08) entschieden, dass Raucher weder einen Anspruch auf einen Raucherraum noch auf die Zigarettenpause haben. Ein Arbeitgeber darf z. B. aus Kostengründen und aus Gründen der Gleichbehandlung auf die Einrichtung von Raucherräumen unabhängig von den räumlichen Gegebenheiten verzichten.

2. Frage: Besteht ein Recht auf eine Raucherpause?

Antwort:

Nein, ein solcher Anspruch besteht nicht. Eine

Raucherpause ist – wie das OVG Münster in derselben Entscheidung sagt – keine zulässige Arbeitsunterbrechung wie z. B. der Gang zur Toilette, der Kaffee im Büro oder das schnelle private Gespräch auf dem Flur. Dies sei, so das Gericht, keineswegs einseitig raucherunfreundlich, sondern vielmehr eine Frage der Gleichbehandlung. Auch von Nichtrauchern werde schließlich während der Kernarbeitszeit die Anwesenheit im Büro verlangt. Dazu genüge es nicht, dass sich der Arbeitnehmer irgendwo auf dem Betriebsgelände befinde.

3. Frage: Darf ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer wegen dessen ausgiebiger Raucherpausen kündigen?

Antwort:

Hierzu hat das LAG Rheinland-Pfalz mit Urteil vom 21.01.2010 (Az.: 10 Sa 562/09) entschieden, dass zwar selbst ausgiebige Raucherpausen nicht ohne weiteres die Kündigung rechtfertigen. Der Arbeitgeber braucht aber die für die Raucherpausen aufgewendete Zeit nicht zu bezahlen. Die Kündigung könne – das muss im Einzelfall bewertet werden – unverhältnismäßig sein.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber mit seinen Mitarbeitern vereinbart, dass sie in Absprache mit Vorgesetzten kurze Raucherpausen einlegen durften, ohne das Zeiterfassungsgerät bedienen zu müssen. Da der Arbeitnehmer aber mehrmals pro Tag und insgesamt fast zwei Stunden täglich für Raucherpausen die Arbeit unterbrach und auch Abmahnungen keine Wirkung zeigten, hatte der Arbeitgeber ihm fristlos gekündigt. Dies wurde von den Richtern als überzogen angesehen. Selbst eine ordentliche Kündigung wäre bereits unverhältnismäßig gewesen, da es ausgereicht hätte, wenn der Arbeitgeber angeordnet hätte, dass künftig für die Raucherpausen das Zeiterfassungsgerät bedient werden muss.

Fazit:

Es besteht zwar kein Anspruch auf Raucherpausen während der Kernarbeitszeit, wenn der Arbeitgeber ein Rauchverbot ausspricht. Das Rauchen während der regulären Pausenzeiten und außerhalb des Gebäudes hingegen bleibt von dem Rauchverbot unberührt.

Erlaubt der Arbeitgeber hingegen Raucherpausen,

ist es sinnvoll, dafür das "Ausstempeln" am Zeiterfassungssystem anzuordnen, zumindest dann, wenn sich herausstellt, dass Arbeitnehmer Raucherpausen exzessiv nutzen.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Tipps zum Schluss

■ Aktuelle BMAS-Broschüren

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat mehrere Broschüren aktualisiert bzw. neu aufgelegt. Sie sind elektronisch abrufbar, können aber auch in Papierform in der Regel kostenfrei bestellt werden:

1.) "Mit Kurzarbeit die Krise meistern"

Das Informationsfaltblatt enthält ausführliche Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zum Thema Kurzarbeit und den Qualifizierungsmöglichkeiten während und außerhalb der Kurzarbeitsphase.

<http://www.bmas.de/portal/31222/>

2.) "Klare Sache – Jugendarbeitsschutz und Kinderarbeitsschutzverordnung"

Gerade junge Menschen benötigen besonderen Schutz bei der Arbeit. Sie stehen noch in der Entwicklung und sind den Anforderungen der Arbeitswelt der Erwachsenen noch nicht gewachsen. Das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Kinderarbeitsschutzverordnung schaffen die rechtlichen Voraussetzungen, um Kinder und Jugendliche vor Überforderung, Überbeanspruchung und deren Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen.

<http://www.bmas.de/portal/10416/>

3.) "Kündigungsschutz"

Die Broschüre informiert über den allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz, die ordentliche und außerordentliche Kündigung und die Kündigung von befristeten Arbeitsverträgen. Sie zeigt auf, für wen das Kündigungsschutzgesetz gilt, wie es wirkt

und sie erklärt anzeigepflichtige Entlassungen und die Kündigungsfristen. Im Anhang ist das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) komplett wiedergegeben.

<http://www.bmas.de/portal/9790/>

4.) Arbeitsrecht

Die Broschüre informiert über die Arbeitsvermittlung, die Stellenausschreibung, die Beteiligung des Betriebsrates, den Abschluss des Arbeitsvertrages, Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers und über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<http://www.bmas.de/portal/9800/>

5.) "A-Z der Arbeitsförderung"

Die Broschüre gibt einen kompakten Überblick über die Leistungen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III).

<http://www.bmas.de/portal/9792/>

6.) "Entgeltfortzahlung"

Diese Broschüre informiert über die Anspruchsvoraussetzungen für die Entgeltfortzahlung, die Leistungen und die Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers und über die Rechte des Arbeitgebers, wenn er z. B. Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers hat.

<http://www.bmas.de/portal/9802/>

7.) "Das Arbeitszeitgesetz"

Die Broschüre gibt einen Überblick über das Arbeitszeitgesetz, speziell zur Pausengestaltung, zur Nacht- und Sonntagsarbeit, für gesonderte Berufsgruppen und sie erklärt, wie das Gesetz in der Praxis angewendet und kontrolliert wird.

<http://www.bmas.de/portal/9804/>

8.) "Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone"

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

<http://www.bmas.de/portal/9782/>

9.) "Soziale Sicherung im Überblick (2010)"

Die Broschüre ermöglicht einen zusammenfassenden Überblick über das System der sozialen Sicherung in der Bundesrepublik Deutschland.

<http://www.bmas.de/portal/10118/>

Hildegard Reppelmund, DIHK