

# 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

Aktuelles .....	1
Minijobber müssen Auskunft geben.....	1
Meinungsbild zu Befristung – Ihre Erfahrung ist gefragt .....	2
Was Arbeitgeber wissen müssen – Rechtsprechung .....	4
Kündigung wegen Bagatellen – Der Fall „Emmely“ .....	4
Vorsicht vor betrieblicher Übung bei freiwilligen Leistungen.....	5
Kein Weihnachtsgeld bei langer Krankheit.....	5
Kündigungsschutz auch für GmbH-Geschäftsführer?.....	5
Resturlaub nach Elternzeit .....	6
Teilzeitarbeit während Elternzeit.....	6
Befristung wegen vorübergehenden Bedarfs.....	7
Sechs Euro pro Stunde können sittenwidrig sein .....	7
Bonusanspruch während Annahmeverzug .....	7
Auszubildender wegen mangelnder Eignung in der Probezeit kündbar.....	8
Erkrankung des Kindes im Urlaub .....	8
Kinderbetreuungskosten eines Betriebsratsmitglieds.....	8
Nacharbeiten für Krankheitstage bei Altersteilzeitvertrag .....	9
Unwirksamkeit von „Schweigeklauseln“ über Entgelthöhe .....	9
Fragen und Antworten.....	10
Lohnwucher – Arbeitsentgelt darf nicht zu niedrig sein .....	10
Tipps zum Schluss .....	11
Buchtipps Arbeits- und Sozialrecht .....	11
Literaturhinweise.....	12
Ausbildungsratgeber für Filialbetriebe .....	12
Linkhinweis zu Arbeitszeitmodellen.....	12
Arbeitsrechts-Newsletter von "Arbeit und Arbeitsrecht".....	13
Links zu Gesetzestexten .....	13

## Aktuelles

### ■ Minijobber müssen Auskunft geben

Bereits heute ist es ratsam, bald wird es zur Vorschrift: eine Bestätigung des Minijobbers, dass er dem Arbeitgeber die Aufnahme weiterer Jobs anzeigen wird. Jeder Betrieb muss dann eine Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen zu den aufzubewah-

renden Personalunterlagen nehmen. Gleiches gilt beim kurzfristig geringfügig Beschäftigten hinsichtlich weiterer kurzfristiger Beschäftigungen im Kalenderjahr.

Beide Erklärungen sind geeignet, den Arbeitgeber bei Streitigkeiten im Falle von unrichtigen oder unvollständigen Angaben des Arbeitnehmers zu entlasten. Gleichzeitig wird ausdrücklich gesetzlich vorgeschrieben, dass eine Bestätigung des Arbeitnehmers in den Unterlagen enthalten sein muss,

wonach er dem Arbeitgeber die Aufnahme weiterer Beschäftigungen anzuzeigen hat.

Vorgesehen ist diese Änderung der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) mit dem „Dritten Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuchs IV und anderer Gesetze“, das insoweit zum 1. Januar 2011 in Kraft treten soll. In § 8 Abs. 2 Nr. 7 BVV sind bereits heute konkrete Verpflichtungen geregelt, diverse Unterlagen zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Mit der geplanten Gesetzesänderung wird nun die Beitragsverfahrensverordnung vervollständigt, wodurch Unsicherheiten vermieden werden.

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

## ■ Meinungsbild zu Befristung – Ihre Erfahrung ist gefragt

### Ein Kommentar:

Die Befristung – Segen oder Fluch der modernen Arbeitswelt ?

Unter „Befristung von Arbeitsverträgen“ finden sich bei Google ca. 600.000 Treffer. DGB-Chef Sommer spricht im Hinblick auf die Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse von "gesellschaftlicher Perversi-on". Arbeitgebern hingegen fallen in schwierigen Zeiten und angesichts unsicherer Auftragslagen langfristige Planungen regelmäßig schwer. Erweisen sich Einstellungen später als nicht oder nicht mehr tragfähig, verzweifeln vor allem Inhaber kleinerer Unternehmen nicht selten an den hohen, teils auch sehr formalistischen Anforderungen der Rechtsprechung zu Kündigungsschutz und Sozialauswahl. Die BDA fordert daher auch vehement einen Ausbau der Befristungsmöglichkeiten.

In der aktuellen Diskussion prallen viele mehr oder weniger nachvollziehbare Annahmen und Befürchtungen, teils auch mit hübschen Statistiken belegt, aufeinander. Fehle die Möglichkeit, angestelltes Personal zeitnah auch wieder abzubauen, so die Einen, würden Arbeitgeber keine neuen Arbeitsplätze schaffen. Dämme man den Trend zur Befristung nicht bald ein, gäbe es bald keine unbefristeten Arbeitsverträge mehr, was vor allem die Lebensplanung junger Leute unzulässig erschwere – so die

Anderen. Letztlich stellt sich hier die Frage, wer die Risiken eines variablen Arbeitskräftebedarfs künftig in welchem Umfang tragen soll. Einen Versuch des Interessenausgleichs bietet bislang das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) an. Danach besteht die Möglichkeit, Arbeitsverträge zunächst auf maximal zwei Jahre zu befristen. Lediglich aus bestimmten Sachgründen, wie z. B. Krankheits- oder Schwangerschaftsvertretung, vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung sowie Existenzgründung, sind weitergehende Befristungen möglich. Für den Nachweis solcher Sachgründe müssen die Unternehmen jedoch konkrete Argumente anführen.

Die Bundesregierung plant, entsprechend ihres Koalitionsvertrags den Unternehmen künftig mehr Möglichkeiten einzuräumen, Arbeitsverträge zeitlich zu begrenzen, ohne dafür eine juristisch überprüfbare Begründung liefern zu müssen. Die SPD hingegen hat vorsorglich schon mal einen eigenen Antrag in den Bundestag eingebracht, nach dem künftig jede sachgrundlose Befristungsmöglichkeit möglichst entfallen solle.

Aufsehen erregte nun ein Beschluss des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln vom 13.04.2010 – 7 Sa 1224/09. Das LAG hält § 14 Abs. 1, S. 2, Nr. 7 TzBfG im Hinblick auf die vielen Kettenarbeitsverträge im öffentlichen Dienst für möglicherweise europarechtswidrig. Sollte der angerufene Europäische Gerichtshof (EuGH) diese Auffassung vertreten, dürften alle mit öffentlichen Mitteln geförderten Projektarbeitsplätze auf dem Prüfstand stehen. Aber auch das TzBfG insgesamt sowie jeder neue Gesetzesentwurf zu seiner Änderung dürfte dann wieder diskutiert werden. Letztlich ist also zur Abwechslung mal nicht das Bundesverfassungsgericht, sondern der EUGH zur Beilegung des deutschen Parteienstreits gut – oder anders ausgedrückt: Wenn es keine Gerechtigkeit gibt, müssen wir uns eben mit der Justiz begnügen.

Stefan Heiden, IHK Ostbrandenburg

### Ihre Erfahrung in der Praxis ist gefragt:

Die SPD-Fraktion hat beantragt, die sachgrundlose Befristung sowie die Sonderregelungen für Existenzgründer und für Ältere zu streichen. Die Frakti-

on Die Linke will zusätzlich den Sachgrund „zur Probe“ streichen. Anfang Oktober 2010 stehen beide Anträge im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales auf der Tagesordnung.

Die Anträge beider Fraktionen sind davon geprägt, dass sie den stetig wachsenden Anteil befristet Beschäftigter an allen Arbeitsverhältnissen als unzumutbare Ausweitung prekärer Beschäftigung brandmarken. Auch sei in der Befristung ein Risiko für die Gesellschaft zu sehen, weil eine Familiengründung, Kinder und große Investitionen nicht mehr geplant werden können und daher unterlassen werden.

Statistiken des Statistischen Bundesamtes sowie Studien des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung belegen tatsächlich die Aussage, dass die Befristung insgesamt steigt und dass insbesondere neu geschlossene Verträge in 47 % der Fälle befristet werden.

Den Antrag der SPD-Fraktion finden Sie als Bundestags-Drucksache 17/1769 unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/017/1701769.pdf>. Den Antrag der Fraktion Die Linke finden Sie als Bundestags-Drucksache 17/1968 unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/019/1701968.pdf>.

In diesem Zusammenhang interessieren uns die Antworten auf folgende Fragen:

1. Wieviel Prozent der befristet Beschäftigten werden in Ihrem Unternehmen nach Ablauf der Befristung weiterbeschäftigt?
  - a) befristet mit Sachgrund
  - b) unbefristet
2. Sind die Chancen auf unbefristete Anstellung von vorher befristet beschäftigten Arbeitnehmern größer als die von vorher unbekanntem Bewerbern?
3. Weshalb nutzen Sie das Instrument der sachgrundlosen Befristung
  - a) als verlängerte Probezeit
  - b) als Flexibilitätsmittel zur Reaktion auf Auftragschwankungen
4. Reicht die „normale“ Probezeit nach BGB (6 Monate mit erleichterter Kündigungsmöglichkeit) aus, um einen neuen Arbeitnehmer ausreichend beurtei-

len zu können, oder ist dafür eine längere Erprobungszeit (bis 2 Jahre) erforderlich?

5. Wäre die sachgrundlose Befristung für Ihr Unternehmen entbehrlich, wenn die Vorschriften zum Kündigungsschutz gelockert würden (Schwellenwert auf 20 Arbeitnehmer, zwei Jahre Wartefrist vor Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes)?
  6. Wenn es die sachgrundlose Befristung nicht mehr gäbe, würden Sie dann
    - a) direkt unbefristet einstellen,
    - b) nur befristet auf 2 Jahre mit dem Sachgrund „zur Probe“,
    - c) gar nicht einstellen, sondern Zeitarbeitnehmer beschäftigen
  7. Haben Sie in Ihrem Unternehmen bisher aufgrund des Instrumentes der sachgrundlosen Befristung Neueinstellungen vorgenommen, die Sie ohne dieses Instrument nicht vorgenommen hätten?
  8. Hatten Sie mit dem Vorbeschäftigungsverbot bei der sachgrundlosen Befristung schon einmal Probleme, weil z. B. der Arbeitnehmer früher schon mal ein Praktikum, einen Ferienjob oder eine sonstige Tätigkeit in Ihrem Unternehmen ausgeübt hat?
  9. Wie stellen Sie fest, ob das Vorbeschäftigungsverbot bei der konkret geplanten sachgrundlosen Befristung eingehalten wird?
    - a) durch Frage an den Bewerber
    - b) durch Recherche in den Personalarchiven
    - c) gar nicht
  10. Wie lange sollte aus Ihrer Sicht der Zeitraum sein, der zwischen zwei Arbeitsverhältnissen im selben Betrieb liegen müsste, um missbräuchliche Kettenbefristungen auszuschließen?
    - a) 3 Monate
    - b) 6 Monate (dieser Zeitraum entspricht der bisherigen DIHK-Forderung)
    - c) 12 Monate (dieser Zeitraum ist laut Koalitionsvertrag geplant)
- Und am wichtigsten ist selbstverständlich die Frage "Warum ist das Instrument der sachgrundlosen Befristung für Unternehmen so wichtig, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen?".
- Über Ihre Antwort würden wir uns freuen. Bitte senden Sie sie bis zum 14.09.2010 an

[reppelmond.hildegard@dihk.de](mailto:reppelmond.hildegard@dihk.de) oder per Fax an 030/20308-52702. Vielen Dank.

Hildegard Reppelmond, DIHK

## Was Arbeitgeber wissen müssen – Rechtsprechung

### ■ Kündigung wegen Bagatellen – Der Fall „Emmely“

BAG, Urteil vom 10.06.2010 (Az.: 2 AZR 541/09)

Der Fall „Emmely“ hat großes Aufsehen erregt und eine heftige Diskussion darüber ausgelöst, ob Kündigungen wegen „Bagatellen“ und Verdachtskündigungen insgesamt verboten werden sollten. Im konkreten Fall ging es darum, dass eine Kassiererin im Lebensmitteleinzelhandel gefundene Pfandbons für sich selbst eingelöst und damit unterschlagen hatte. Die Kassiererin hat die Tat bestritten und im Gerichtsverfahren sogar Kolleginnen bezichtigt, ihr die Pfandbons ins Portemonnaie gesteckt zu haben. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis wegen eines dringenden Tatverdachts fristlos, hilfsweise fristgerecht, und argumentierte damit, dass das im Bereich einer Kasse besonders wichtige Vertrauensverhältnis zerstört sei. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht gaben dem Arbeitgeber Recht und wiesen die Klage gegen die Kündigung zurück.

Das BAG hingegen hielt die Kündigung für unwirksam. Das Gericht ging davon aus, dass die Kassiererin die ihr vorgeworfenen Handlungen tatsächlich begangen hat. Dies stelle auch einen schwerwiegenden Vertragsverstoß dar und berühre den Kernbereich der Arbeitsaufgaben einer Kassiererin. Trotz des geringen Werts der Pfandbons sei das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin dadurch objektiv erheblich belastet. Dennoch müsse eine Interessenabwägung vorgenommen werden. Es müsse berücksichtigt werden, dass die Arbeitnehmerin über 30 Jahre ohne rechtlich relevante Störungen bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt war und sich dadurch ein hohes Maß an Vertrauen

erworben habe, das zumindest durch den konkreten Kündigungssachverhalt nicht vollständig hätte zerstört werden können. Insgesamt sei daher eine Abmahnung als milderer Mittel gegenüber einer fristlosen Kündigung angemessen und ausreichend gewesen.

Fazit:

Positiv an der Entscheidung ist, dass klargestellt wird, dass auch künftig die Kündigung wegen vermeintlicher Bagatellsachverhalte möglich sein wird. Es gibt also keinen „Freibrief“ für den Diebstahl von „Kleinigkeiten“ des Arbeitgebers, seien es Maultaschen, Pfandbons, belegte Brötchen vom Buffet oder Briefumschläge usw. Wichtig ist allerdings, dass eine Interessenabwägung durchgeführt und im Zweifel zunächst abgemahnt wird.

Das heißt, es muss zunächst festgestellt werden, ob der Sachverhalt ohne Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB (fristlose Kündigung) zu begründen. Eine derartige grundsätzliche Eignung ist bei Eigentums- und Vermögensdelikten zum Nachteil des Arbeitgebers anzunehmen, auch wenn es sich um den Diebstahl oder die Unterschlagung von Sachen mit nur geringem Wert handelt.

Danach ist zu prüfen, ob unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigung unzumutbar ist. Dabei muss in die Zukunft geschaut und eine Prognose gestellt werden, ob trotz des Fehlverhaltens des Arbeitnehmers eine weitere Zusammenarbeit möglich und dem Arbeitgeber zumutbar erscheint. Dabei spielen die Dauer der Betriebszugehörigkeit, frühere Beanstandungen, das Alter des Arbeitnehmers und ggf. eine mit der Kündigung verbundene besondere soziale Härte (Unterhaltspflichten, Chancen auf dem Arbeitsmarkt) eine Rolle. Der Verstoß wiegt umso schwerer, je mehr das Fehlverhalten mit den vertraglich geschuldeten Aufgaben und Obhutspflichten des Arbeitnehmers zusammenhängt, oder wenn das Verhalten vom Arbeitgeber sogar ausdrücklich verboten worden war (z. B.: „Es dürfen keine Essensreste aus der

Kantine mitgenommen werden“).

Hildegard Reppelmund, DIHK

## ■ **Vorsicht vor betrieblicher Übung bei freiwilligen Leistungen**

BAG, Urteil vom 16.02.2010, 3 AZR 123/08

Das BAG hat in diesem Urteil endgültig von der gegenläufigen betrieblichen Übung Abstand genommen. Die Auswirkungen auf die Praxis der Leistungsgewährung sind erheblich. Während bislang ein „Hineinrutschen“ in die betriebliche Übung durch die gegenläufige betriebliche Übung ausgeglichen werden konnte, gibt es nunmehr nur noch die Möglichkeit der einvernehmlichen Abänderung mit dem Arbeitnehmer oder aber die Änderungskündigung. Eine Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung ist jedoch nicht ohne weiteres möglich. Denn die Rechtsprechung verlangt hierfür die dauerhafte Unrentabilität nicht nur eines Betriebsteils, sondern des ganzen Betriebs und die Ausschöpfung sämtlicher anderer Sanierungsmöglichkeiten. Dieser steinige Weg kann nur vermieden werden, indem ein ganz klarer Vorbehalt für künftige gleichartige Leistungen formuliert wird. Will der Arbeitgeber sich nicht für die Zukunft binden, muss er dies im Vertrag oder aus Anlass der Leistungsgewährung so sagen. Das Entstehen der betrieblichen Übung kann beispielsweise durch die Formulierung doppelter Schriftformklauseln verhindert werden, die aber dennoch gleichzeitig die Möglichkeit individueller mündlicher Vereinbarungen bestehen lassen.

Sigrid Zimmerling, IHK Darmstadt

## ■ **Kein Weihnachtsgeld bei langer Krankheit**

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.03.2010, 6 Sa 723/09

Arbeitgeber dürfen Beschäftigten wegen längerer Krankheit Sonderzahlungen wie etwa das Weihnachtsgeld kürzen. Nach Ansicht des LAG Rheinland-Pfalz kann lange Krankheit sogar dazu führen, dass der Anspruch auf die Gratifikation völlig ent-

fällt. Denn Arbeitgeber dürfen die Höhe der Auszahlung davon abhängig machen, wie lange ein Beschäftigter tatsächlich gearbeitet hat. Wenn ein Arbeitnehmer wie im entschiedenen Fall ein halbes Jahr gefehlt hat, sei rechtlich nichts dagegen einzuwenden, dass der Anspruch auf Weihnachtsgeld „aufgebraucht“ sei.

Allerdings ist hier Achtung geboten. Denn diese Kürzungsmöglichkeit besteht nur bei Sonderzahlungen mit Entgeltcharakter, die als Gegenleistung für die geleistete Arbeit gezahlt werden. Nur hier endet die (anteilige) Zahlungspflicht mit der Entgeltfortzahlungspflicht. Eine „echte“ Gratifikation kann der Arbeitnehmer dagegen auch dann beanspruchen, wenn er während des gesamten Bezugszeitraumes arbeitsunfähig erkrankt war. Weil echte Gratifikationen gerade nicht als Gegenleistung zur Arbeitsleistung bezahlt werden, schadet dem Arbeitnehmer dann auch lange Krankheit nicht.

Sigrid Zimmerling, IHK Darmstadt

## ■ **Kündigungsschutz auch für GmbH-Geschäftsführer?**

BGH, Urteil vom 11.05.2010, II ZR 70/09

Geschäftsführer sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes und genießen daher in der Regel keinen Kündigungsschutz. Der BGH hat jedoch nun erstmals festgestellt, dass auch GmbH-Geschäftsführer unter das Kündigungsschutzgesetz fallen können. In dieser Grundsatzentscheidung erkennt der BGH eine Vereinbarung über die entsprechende Geltung des Kündigungsschutzes im Geschäftsführerdienstvertrag an.

Wenn die Gesellschafterversammlung entscheiden könne, dass die Abberufung eines Geschäftsführers nur aus wichtigem Grund erfolgen soll, sei es nur folgerichtig, den Geschäftsführer auch in dessen Geschäftsführervertrag besser stellen zu dürfen. Beispiele für eine Besserstellung gehen von Versorgungszusagen, die sofort unverfallbar sind oder die Vordienstzeiten anrechnen, über sehr lange Kündigungsfristen bis hin zur Zusage einer beamtenähnlichen Stellung. In dieser Reihe sieht der BGH auch die Zusage von Kündigungsschutz bei einer ordent-

lichen Kündigung entsprechend dem Kündigungsschutz eines normalen Arbeitnehmers. Wenn dieser zugesagt wurde, kann sich die GmbH im Nachhinein weder auf § 14 KSchG, der den Kündigungsschutz für Geschäftsführer ausschließt, noch auf die Betriebsgröße berufen. Die Zusicherung des Kündigungsschutzes sei dann bindend.

Sigrid Zimmerling, IHK Darmstadt

## ■ Resturlaub nach Elternzeit

EuGH, Urteil vom 22.04.2010, Rs C-486/08

Viele Betriebe kennen die Situation, dass ein Arbeitsverhältnis nach der Elternzeit in reduziertem Umfang in Teilzeit fortgeführt wird. Ein Urteil des EuGH klärt nun die Frage, wie betroffene Betriebe in einem solchen Fall den Resturlaub aus dem früheren Vollzeitarbeitsverhältnis zu behandeln haben. Die Antwort der Richter klärt nicht nur das Schicksal von Urlaubsansprüchen nach Elternzeit und bei Übergang zu Teilzeit, sondern wirkt sich auch auf das bestehende deutsche Urlaubsrecht aus. Denn Resturlaub, der noch zu Zeiten der Vollbeschäftigung entstanden ist, darf nicht mehr auf ein später begründetes Teilzeitarbeitsverhältnis heruntergerechnet werden. Berechnungsgrundlage für den Resturlaub darf nicht der Zeitraum sein, in dem der Urlaub tatsächlich genommen werden könnte (Teilzeit). Vielmehr entscheidet der Zeitraum den Umfang des Urlaubsanspruchs, in dem dieser erworben wurde (Vollzeit).

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG wurde der gesamte vorhandene Urlaub zu dem Zeitpunkt anteilig umgerechnet, ab dem der Arbeitnehmer an einer abweichenden Anzahl von Arbeitstagen pro Woche zu arbeiten hatte. Entsprechend wurde der nach reduzierter Arbeitszeit genommene Urlaub mit dem Entgelt vergütet, das der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs beanspruchen konnte. Diese bisherige Praxis ist nunmehr jedenfalls in solchen Fällen hinfällig, in denen ein Urlaubsanspruch vor Reduzierung der Arbeitszeit erworben, aber nicht vollständig eingebracht wurde, weil dem Arbeitnehmer die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs vor der

Arbeitszeitänderung nicht möglich war.

Sigrid Zimmerling, IHK Darmstadt

## ■ Teilzeitarbeit während Elternzeit

BAG, Urteil vom 15.12.2009, 9 AZR 72/09

Arbeitnehmer können gegenüber dem Arbeitgeber während der Gesamtdauer der Elternzeit eine Verringerung ihrer Arbeitszeit beanspruchen. Ein solches Begehren kann der Arbeitgeber nur unter den engen Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG ablehnen. Neben weiteren Ablehnungsgründen darf sich der Arbeitgeber auf dringende betriebliche Gründe stützen. Welche Anforderungen ein solcher „dringender betrieblicher Grund“ erfüllen muss, hatte das BAG jüngst zu entscheiden. Danach setzt ein Ablehnungsgrund zwar keine unüberwindbaren Hindernisse voraus. Das BAG verlangt aber zumindest, dass besonders gewichtige Hindernisse der beantragten Verkürzung oder Umverteilung der Arbeitszeit entgegenstehen. Gewichtige Hindernisse liegen nach der BAG-Entscheidung nicht vor, wenn der Arbeitgeber seine Ablehnung auf die Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes und eventuelle Betriebsablaufstörungen stützt. Der Arbeitgeber muss vielmehr darlegen, dass das Beschäftigungsbedürfnis infolge der Elternzeit vollständig entfallen ist.

Das Vorbringen des Arbeitgebers wird im Übrigen wie Teilzeitbegehren nach § 8 TzBfG in drei Stufen geprüft. Eine Ablehnung der Arbeitszeitverringerung muss sich demzufolge an folgenden Kriterien messen lassen:

1. Verwirklicht der Arbeitgeber ein betriebliches Organisationskonzept, das der gewünschten Arbeitszeitregelung entgegensteht?
2. Steht dieses Organisationskonzept dem Wunsch des Arbeitnehmers auch bei zumutbaren Änderungen der betrieblichen Abläufe entgegen?
3. Beeinträchtigt die gewünschte Arbeitszeitregelung betriebliche Belange wesentlich?

Sigrid Zimmerling, DIHK Darmstadt

## ■ Befristung wegen vorübergehenden Bedarfs

BAG, Urteil vom 17.03.2010 (7 AZR 640/08)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat erneut einen Fall einer sachlichen Befristung eines Arbeitsvertrages zu entscheiden gehabt: Die Arbeitgeberin hatte den Vertrag mit einer Arbeitnehmerin mit der Zielsetzung befristet, bestehende Bearbeitungsrückstände zu reduzieren.

Das BAG hat diese Befristung als nicht nach § 14 Abs.1 Nr. 2 S. 1 TzBfG gerechtfertigt angesehen. Denn die Arbeitgeberin konnte nicht darlegen, aufgrund welcher Umstände sie bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages davon ausgegangen war, dass nach Ablauf der Befristungszeit das zu erwartende Arbeitspensum mit dem vorhandenen Stammpersonal würde erledigt werden können. Das BAG betonte, dass der Arbeitsgeber zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses eine Prognose anstellen müsse, nach der der vorübergehende Arbeitskräftebedarf zum Zeitpunkt des Befristungsendes mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit wegfällt. Dies sei aber dann nicht der Fall, wenn tatsächlich ein Dauerbedarf an der Beschäftigung zusätzlicher Arbeitnehmer bestehe, wenn also die anfallende Arbeitsmenge vom Stammpersonal üblicherweise nicht bewältigt werden könne.

Stellt sich das Fehlen eines sachlichen Grundes für eine Befristung heraus, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet abgeschlossen.

Mari-Susann von Oertzen IHK Düsseldorf

## ■ Sechs Euro pro Stunde können sittenwidrig sein

ArbG Leipzig, Urteil vom 11.03.2010, Az.: 2 Ca 2788/09

Grundsätzlich ist das Arbeitsentgelt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei verhandelbar. Abgesehen von den Fällen gesetzlicher Mindestlöhne bestehen Ausnahmen insbesondere dann, wenn die Vertragsparteien über ihre Verbände verbindliche Tarifverträge abgeschlossen haben oder diese

für eine bestimmte Branche in einem bestimmten Bezirk für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Eine weitere Ausnahme bilden die Fälle sittenwidrigen Lohnwuchers. Wann eine Lohnbestimmung als „sittenwidrig“ und damit nichtig anzusehen ist, ist indes zwischen den obersten Gerichten nicht einheitlich definiert. BGH und BAG schwanken innerhalb von Löhnen zwischen 30 % und 50 % unter dem üblichen Tariflohn. Unstreitig liegt der Tatbestand der Sittenwidrigkeit jedoch dann vor, wenn der Tarifvertrag der entsprechenden Branche oder Wirtschaftsregion eine mehr als doppelte Vergütung vorsieht, wie im vorliegenden Fall geschehen. Hier hatte eine gelernte Fachverkäuferin für Textilien, Schuh- und Lederwaren eine durchschnittliche Bruttostundenvergütung i. H. v. 6,--€ erhalten. Der in Sachsen geltende Tarifvertrag über Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen für die Beschäftigten im Einzel- und Versandhandel vom 1. Mai 2007 sieht in der Gehaltsgruppe K2 ab dem 1. Mai 2008 nach dem 7. Berufsjahr indes eine mtl. Bruttovergütung i. H. v 2.036,-- vor, was bei der geschuldeten Arbeitsleistung einem Stundenlohn i. H. v 12,34 € entspricht. Die Arbeitnehmerin erfüllte diese Voraussetzungen und verklagte den Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht Leipzig rückwirkend auf Erhöhung des Entgeltes um 2,50 auf einen Stundenlohn i. H. v 8,50 € und obsiegte dem Grunde nach voll und im Hinblick auf die Höhe zum Teil.

Eike Thiel, IHK Stade

## ■ Bonusanspruch während Annahmeverzug

LAG Düsseldorf, Urteil v. 21.10.2009, Az.: 7 (6) Sa 1033/06

Der Arbeitnehmer trägt das Risiko der Nichterzielbarkeit eines Bonus dann nicht, wenn die Zielerreichung durch ein Verhalten des Arbeitgebers unmöglich ist. In dem vorliegenden Fall bestand in dem Unternehmen ein Bonussystem aufgrund einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Zum 1. November 2004 wurde eine Einheit des Unternehmens im Rahmen eines Betriebsteilübergangs auf eine andere Gesellschaft übertragen. Ein Mitarbeiter



widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf das neue Unternehmen. Gleichwohl rechnete der Arbeitgeber den Bonus wegen Betriebsübergangs nur bis zum 31. Oktober 2004 ab und gewährte daher nur 10/12 des Bonus. Der Arbeitnehmer verklagte ihn erfolgreich auf Zahlung der Anteile für die Monate November und Dezember 2004. Das LAG Düsseldorf sprach dem Arbeitnehmer den vollen Bonus wegen Annahmeverzuges des Arbeitgebers zu. Aufgrund des auf den 1. November 2004 rückwirkenden Widerspruchs sei das Arbeitsverhältnis nicht auf das neue Unternehmen übergegangen. Den Einwand des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer nicht in den restlichen zwei Monaten arbeiten können, ließ das Gericht nicht gelten. Der Arbeitnehmer sei während des Annahmeverzuges so zu stellen, als hätte er weiter gearbeitet. Er könne schließlich nichts dafür, dass der Arbeitgeber die Arbeitserbringung und damit die volle Erreichung des Bonus durch einen Betriebsübergang verhindere.

Eike Thiel, IHK Stade

## ■ Auszubildender wegen mangelnder Eignung in der Probezeit kündbar

LAG Berlin Brandenburg, Urteil vom 12.05.2010, Az: 23 Sa 127/10

Die Auszubildende eines Berliner Bezirksamts fehlte während der ersten 14 Tage der Probezeit vier Tage aufgrund von Krankheit und verletzte darüber hinaus ihre Meldepflichten. Sie war während der Probezeit ohne Absprache mit dem Arbeitgeber aus familiären Gründen in die Türkei gereist und erst eine Woche später wieder zurückgekommen. Aus diesem Verhalten schloss das Bezirksamt, dass sie für die Ausbildung ungeeignet sei und kündigte das Ausbildungsverhältnis fristlos. Die Klage der Auszubildenden hiergegen beim Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin Brandenburg war erfolglos. Das LAG entschied, dass Berufsausbildungsverhältnisse während der Probezeit grundsätzlich jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden können. Eine Kündigung wegen mangelnder Eignung sei durch das Gericht lediglich auf Willkür oder den Verstoß gegen das Maßregelungsverbot

überprüfbar.

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

## ■ Erkrankung des Kindes im Urlaub

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 17.06.2010, Az.: 2 Ca 1648/10

Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Nachgewährung von Erholungsurlaub, wenn ihr Kind im Urlaubszeitraum erkrankt und der Pflege bedarf.

Die klagende Arbeitnehmerin hatte im November 2009 die letzten sechs Tage ihres Jahresurlaubs bewilligt bekommen. Als ihr neunjähriges Kind während des Urlaubs erkrankte und von ihr betreut werden musste, beantragte die Klägerin bei der Krankenkasse Krankengeld und unbezahlte Arbeitsfreistellung nach § 45 SGB V. Nach ihrer Rückkehr verlangte die Klägerin von ihrem Arbeitgeber erneut die Gewährung der sechs Urlaubstage, was dieser jedoch ablehnte. Daraufhin klagte die Arbeitnehmerin.

Das Arbeitsgericht Berlin stellte in seinem Urteil fest, dass ein Anspruch auf Nachgewährung von Urlaub nur dann besteht, wenn der Arbeitnehmer selbst im Urlaubszeitraum erkrankt. Bei der Pflege eines kranken Kindes hingegen erlischt der Urlaubsanspruch im bewilligten Umfang. Darüber hinaus besteht kein Anspruch auf Urlaubsentgelt, sondern lediglich auf Krankengeld, wenn der Arbeitnehmer Arbeitsfreistellung nach § 45 SGB V geltend macht.

Katharina Ernst, IHK Frankfurt/Main

## ■ Kinderbetreuungskosten eines Betriebsratsmitglieds

BAG, Beschluss vom 23.06.2010 – Az.: 7 ABR 103/08

Der Arbeitgeber hat einem alleinerziehenden Betriebsratsmitglied die notwendigen Kosten für die Betreuung seiner minderjährigen Kinder zu erstatten, die diesem bei einer mehrtägigen auswärtigen Betriebsratsstätigkeit entstehen.

Eine alleinerziehende Arbeitnehmerin nahm als

Betriebsratsmitglied an zwei Sitzungen des Gesamtbetriebsrats und einer Betriebsräteversammlung teil und war insgesamt zehn Tage nicht vor Ort. Sie konnte deshalb ihre elf und zwölf Jahre alten Kinder nicht wie sonst selbst betreuen und verlangte von ihrem Arbeitgeber die Erstattung der Kosten für die erforderliche Fremdbetreuung in Höhe von 600 Euro.

Das Bundesarbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitnehmerin stattgegeben. Müsse ein Betriebsratsmitglied außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben wahrnehmen, so habe der Arbeitgeber die notwendigen Kinderbetreuungskosten zu tragen. Der Kostenerstattungsanspruch ergebe sich aus einer verfassungskonformen Auslegung des § 40 Abs. 1 BetrVG.

Pressemitteilung des BAG:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2010&nr=14426&pos=0&tanz=47>

Katharina Ernst, IHK Frankfurt/Main

## ■ Nacharbeiten für Krankheitstage bei Altersteilzeitvertrag

LAG Düsseldorf, Urteil vom 02.11.2009, Az. 14 Sa 811/09

Ein Altersteilzeitvertrag kann eine Pflicht des Arbeitnehmers zur Nacharbeit der über sechs Wochen hinausgehenden Krankheitstage enthalten.

Die Parteien hatten einen Altersteilzeitvertrag auf Grundlage des Blockmodells abgeschlossen. Vereinbarung war eine zweieinhalbjährige Arbeitsphase gefolgt von einer ebenso langen Freistellungsphase. Der Vertrag sah außerdem vor, dass den Arbeitnehmer im Krankheitsfalle über sechs Wochen eine Nacharbeitspflicht trifft. Der Beginn der Freistellungsphase verschiebe sich dann um die Hälfte der Krankheitstage über sechs Wochen. Diese Sechswochenfrist hatten die Parteien aus über der gesetzlichen Sechswochenfrist des Entgeltfortzahlungsgesetzes (§3 Abs. 1) genommen.

Das Gericht hat diese Nacharbeitsklausel als wirksam betrachtet. Die Klausel verstoße weder gegen

das Transparenzgebot (§ 307 I 2 BGB) noch benachteilige sie den Arbeitnehmer unangemessen.

Eine Verletzung des Transparenzgebotes scheidet nach Auffassung des Gerichtes aus, da präzise festgelegt war, in welchem Fall und in welchem Umfang sich die Arbeitsphase verlängert. Die Klausel wies ferner unmissverständlich darauf hin, dass es sich um eine Verschiebung des Beginns der Freistellungsphase handelt, ohne den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt der Altersteilzeit zu verändern.

Die Klausel stelle auch keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar. Im Blockmodell schafft der Arbeitnehmer in der Arbeitsphase ein Wertguthaben, welches Grundlage für die weitergehende Zahlung in der Freistellungsphase ist. Wird der Aufbau des Wertguthabens durch Krankheit unterbrochen, ist es für beide Parteien interessengerecht, die Arbeitsphase zu verlängern. Nur innerhalb der sechs Wochen, in denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, wird dieser vom Gesetz so gestellt, als habe er seine Arbeitsleistung erbracht. Bei einem längeren Ausfall dagegen spart der Arbeitnehmer kein Wertguthaben mehr an. Einer Nacharbeitsvereinbarung stehe daher nichts im Wege.

Hildegard Reppelmund/Antonia Rosenstock, DIHK

## ■ Unwirksamkeit von „Schweige Klauseln“ über Entgelthöhe

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 21.10.2009 – 2 Sa 237/09

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer nicht vertraglich verpflichten, seine Gehaltshöhe gegenüber Kollegen und Gewerkschaften geheim zu halten.

Der konkrete Arbeitsvertrag sah ausdrücklich vor, dass die Klausel der Wahrung des Betriebsfriedens diene und daher auch gegenüber Kollegen gelte. Daran hatte sich der Arbeitnehmer nicht gehalten und dafür eine Abmahnung kassiert.

Dem Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern zufolge sind solche „Verschwiegenheitsklauseln“ als unangemessene Benachteiligung unwirk-

sam. Dies gilt auch, wenn der Vertrag ausdrücklich festlegt, dass das Verbot dem Betriebsfrieden dient. Der Arbeitnehmer könne sonst nämlich keine Schlüsse über die Angemessenheit seiner Vergütung im Vergleich zu Kollegen ziehen. Außerdem sollen die Gewerkschaften die Lohnstruktur in Erfahrung bringen können, um die Arbeitskämpfe sinnvoll zu gestalten.

Daher muss der Arbeitnehmer solche vertraglichen Verbote innerbetrieblich nicht befolgen.

Höchststrichterlich ist diese Bewertung allerdings noch nicht bestätigt worden. Zum Teil wird bisher die gegenteilige Ansicht vertreten, wonach Gehaltsdaten als schützenswertes Geschäftsgeheimnis zu werten seien, da sie Teil der betriebswirtschaftlichen Kalkulation seien. Dagegen lässt sich allerdings mit der wohl herrschenden Meinung argumentieren, dass zwar die Summe der Gehälter ein Geschäftsgeheimnis darstellen kann, da sie Rückschlüsse auf den Unternehmensumsatz oder – gewinn zulasse, nicht aber ein einzelnes Gehalt.

Für die Praxis lässt sich bis zur höchstrichterlichen Entscheidung festhalten: Schweigeklauseln sind zumindest riskant. Der Nutzen und das Risiko sollten daher schon bei Abschluss neuer Arbeitsverträge abgewogen werden.

Hildegard Reppelmund/Antonia Rosenstock, DIHK

## Fragen und Antworten

### ■ Lohnwucher – Arbeitsentgelt darf nicht zu niedrig sein

Auch ohne einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn dürfen selbst nicht tariflich gebundene Arbeitgeber ein bestimmtes Lohnniveau nicht unterschreiten. Eine sehr niedrige Lohnvereinbarung kann als „Lohnwucher“ gegen die guten Sitten verstoßen. Eine Sittenwidrigkeit i. S. d. § 138 BGB ist gegeben, wenn der Arbeitgeber unter Ausnutzung einer Schwächesituation des Arbeitnehmers ein Entgelt vereinbart, das in einem auffälligen Missverhältnis zur Arbeitsleistung steht.

#### 1. Frage:

Wie wird der Wert der Arbeitsleistung ermittelt?

Vergleichspunkt ist der objektive Wert der Arbeitsleistung und nicht der so genannte Aneignungswert für den Arbeitgeber. Die Rechtsprechung hat zur Ermittlung dieses Wertes folgende Kriterien aufgestellt:

- Wird in dem betroffenen Wirtschaftsgebiet üblicherweise der Tariflohn gezahlt, bilden die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs den Maßstab.
- Liegt die verkehrsübliche Vergütung unter dem Tariflohn, ist vom allgemeinen Lohnniveau auszugehen.

Weder der Sozialhilfesatz noch die Pfändungsgrenzen können ein Missverhältnis von Arbeitsleistung zu Entgelt begründen. Diese Sätze drücken nicht den objektiven Wert der Arbeit aus, da sie nicht von der konkreten Arbeitsleistung abhängen.

#### 2. Frage:

Wann ist eine Tarifvergütung als üblich anzusehen?

Wenn mehr als 50 % der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 % der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen.

#### 3. Frage:

Wann besteht ein auffälliges Missverhältnis zwischen Lohn und Arbeitsleistung?

Ein auffälliges Missverhältnis liegt vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Nur besondere Umstände können eine Erhöhung dieser Grenze rechtfertigen (erhebliche Leistungsdefizite des Arbeitnehmers, besonders einfache Arbeit).

Verglichen wird der regelmäßige Tariflohn mit dem regelmäßigen Arbeitslohn. Unregelmäßige Zusatzleistungen oder tarifliche Zulagen und Zuschläge sind in der Regel nicht mit einzubeziehen, außer sie wirken sich praktisch erheblich aus. Neben der Entgelthöhe können noch andere Gesichtspunkte, wie überlange und unregelmäßige Arbeitszeiten, in die Betrachtung mit einfließen.

Der Arbeitgeber kann grundsätzlich auf den Tariflohn als Vergleichsmaßstab vertrauen. Die Tarifvereinbarung selbst ist nur unter sehr strengen Voraussetzungen sittenwidrig. Das BAG geht nur von einer Sittenwidrigkeit aus, wenn sie unter Berücksichtigung aller Umstände des räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags sowie der im Geltungsbereich des Tarifvertrags zu verrichtenden Tätigkeiten einen "Hungerlohn" darstellt.

Es ist ebenfalls zu beachten, dass eine bei Vertragsschluss wirksame Entgeltvereinbarung bei fehlender Anpassung an die Lohnentwicklung nachträglich sittenwidrig werden kann.

4. Frage:

Wo finde ich die einschlägigen Tariflöhne?

Die Hans-Böckler-Stiftung hat auf ihrer Seite alphabetisch die wichtigsten Daten der Tarifverträge nach Branchen oder Berufen aufgelistet unter [http://www.boeckler.de/32210\\_102293.html](http://www.boeckler.de/32210_102293.html).

5. Frage:

Wann geht man von der Ausnutzung einer Schwächesituation aus?

Das bestehende Missverhältnis spricht für die „verwerfliche Gesinnung“ des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber muss das auffällige Missverhältnis kennen oder sich der Erkenntnis leichtfertig verschlossen haben. Das BAG geht davon aus, dass die Tariflöhne den Arbeitnehmern in der Regel bekannt sind. Die Kenntnis der 2/3-Grenze ist nicht nötig.

Ein Ausnutzen setzt weiterhin die Kenntnis des Arbeitgebers voraus, dass der Arbeitnehmer sich nur wegen seiner schwächeren Lage oder unter Zwang der Verhältnisse auf den ungünstigeren Vertrag eingelassen hat. Einer positiven Kenntnis wird auch hier ein leichtfertiges Verschließen zu dieser Einsicht gleichgesetzt.

6. Frage:

Was hat die Sittenwidrigkeit der Entgeltvereinbarung zur Folge?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die übliche Vergütung sowohl für die Zukunft als auch die Vergangenheit. Die übliche Vergütung entspricht in der Regel dem Tariflohn.

Der Arbeitgeber riskiert außerdem strafrechtlich wegen Wuchers verfolgt zu werden (§ 291 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 StGB).

Hildegard Reppelmund/Antonia Rosenstock, DIHK

## Tipps zum Schluss

### ■ Buchtipps Arbeits- und Sozialrecht

#### 1. Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht – Ausgabe 2010/11

Dieses kostenpflichtige Buch gibt das BMAS zusammen mit dem bw-Verlag in Nürnberg heraus und ist dort zu bestellen.

Die Übersicht über das Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht gibt einen gut verständlichen und kompakten Überblick über das Arbeitsvertragsrecht, das kollektive Arbeitsrecht, den sozialen, technischen und medizinischen Arbeitsschutz sowie über die Arbeitsgerichtsbarkeit.

Das Buch inkl. CD kostet 36,- Euro und ist im Buchhandel zu beziehen oder zu bestellen beim BW Bildung und Wissen Verlag:

Fax: 0911 / 96 76 195, Tel.: 0911 / 96 76 175

E-Mail: [serviceteam@bwverlag.de](mailto:serviceteam@bwverlag.de)

Der Bestelllink ist:

<http://www.bwverlag.de/seiten/seite248.php>

<http://www.bmas.de/portal/10032/>

#### 2. Übersicht über das Sozialrecht, Ausgabe 2010/11

Dieses kostenpflichtige Buch gibt das BMAS zusammen mit dem bw-Verlag in Nürnberg heraus und ist dort zu bestellen.

Die Übersicht über das Sozialrecht informiert zuverlässig, aktuell und verständlich über das gesamte Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland.

Neben den zwölf Büchern des Sozialgesetzbuches werden auch die Rechtsbereiche umfassend dargestellt, die nicht im SGB geregelt sind.

Das Buch inkl. CD kostet 36,- Euro und ist im

Buchhandel zu beziehen oder zu bestellen beim BW Bildung und Wissen Verlag:

Fax: 0911 / 96 76 195, Tel.: 0911 / 96 76 175

E-Mail: [serviceteam@bwverlag.de](mailto:serviceteam@bwverlag.de)

Der Bestelllink ist:

<http://www.bwverlag.de/seiten/seite277.php>

<http://www.bmas.de/portal/10028/>

## ■ Literaturhinweise

Esther Hartwich/Simon Gruppe,  
"Der Weg zum Ausbildungsbetrieb",  
Arbeit und Arbeitsrecht 4/2010, S. 200 ff.

Prof. Ulrich Preis/Dr. Stefan Greiner, "Befristungsrecht – Quo vadis?", RdA 3/2010. S. 148ff  
Die Autoren ziehen eine kritische Bilanz der Befristungsrechtsprechung seit Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Sie erläutern insbesondere die Rechtsprechung zu den einzelnen Befristungsgründen sowie zur sachgrundlosen Befristung.

Frank Hohmeister,  
"Rechtsprechungsreport zum Urlaubsrecht 2009",  
BB 26/2010, S. 1599 ff.

## ■ Ausbildungsratgeber für Filialbetriebe

Der DIHK-Ratgeber liegt jetzt als überarbeitete Neuauflage vor

Was muss ein Unternehmen tun, wenn sich innerhalb der Ausbildungszeit die Ausbildungsstätte ändert? Wie muss ein schriftlicher Ausbildungsnachweis aussehen, damit er von allen IHKs in Deutschland akzeptiert wird? Und ist die Position des Ausbilders an eine hierarchische Position im Unternehmen gebunden?

Unternehmen, die überregional in verschiedenen Filialen ausbilden, müssen sich mit solchen und ähnlichen Fragen auseinandersetzen. Deshalb hat der Deutsche Industrie- und Handelskammertag zusammen mit verschiedenen Unternehmensvertretern die Broschüre erarbeitet, die sich mit typischen Fragen rund um das Thema Ausbildung in Filialbetrieben auseinandersetzt. Zusätzlich werden Mus-

terformulare angeboten, wie z. B. ein Ausbildungsvertragsmuster oder Vorlagen für Berichtshefte, die von allen Industrie- und Handelskammern bundesweit anerkannt werden. Das Formular zur Ausbildeignung ist an die neue Ausbildungseignungsverordnung angepasst worden.

Die DIHK-Publikation „Ausbilden mit den Industrie- und Handelskammern – Informationen für Filialbetriebe“ (20 Seiten) ist zum Preis von 2,50 über [www.dihk-verlag.de](http://www.dihk-verlag.de) zu bestellen.

Bei Fragen hilft Ihnen auch Ihre örtliche IHK gerne weiter.

Dr. Esther Hartwich, DIHK

## ■ Linkhinweis zu Arbeitszeitmodellen

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen hat eine interessante Internetseite zu verschiedenen Arbeitszeitmodellen zusammengestellt.

Betriebe, die neue Arbeitszeitmodelle einführen möchten, müssen sich über die verschiedenen Grundformen der Arbeitszeitgestaltung informieren, die rechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen kennen und den Einführungsprozess des neuen Arbeitszeitmodells systematisch angehen.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit spielen die Dauer, die Lage sowie die Verteilung der Arbeitszeit eine wichtige Rolle. Teilzeit oder Altersteilzeit zum Beispiel sind Variationen der Arbeitszeitdauer, Nacht- und Schichtarbeit oder Vertrauensarbeitszeit sind Variationen der Arbeitszeitlage. In den PDF-Dokumenten finden Sie ausführliche Informationen, Erläuterungen und Gestaltungsmöglichkeiten zu den unterschiedlichen Grundformen von Arbeitszeitgestaltung.

[http://www.arbeit.nrw.de/arbeit/erfolgreich\\_arbeiten/themen\\_anpacken/arbeitsgestaltung/arbeitszeitgestaltung/index.php](http://www.arbeit.nrw.de/arbeit/erfolgreich_arbeiten/themen_anpacken/arbeitsgestaltung/arbeitszeitgestaltung/index.php)

Konkrete Beispiele aus Unternehmen sind zu finden unter [http://www.arbeitszeitberatung.de/08\\_az-](http://www.arbeitszeitberatung.de/08_az-)

[datenbank/uebersicht.aspx](http://datenbank/uebersicht.aspx)

Hildegard Reppelmund, DIHK

## ■ **Arbeitsrechts-Newsletter von "Arbeit und Arbeitsrecht"**

Die Zeitschrift „Arbeit und Arbeitsrecht“, deren Aufsätze schon häufiger unter den Literaturhinweisen unseres Infoletters Arbeitsrecht zu finden waren, bietet gut verständliche und knapp zusammengefasste Darstellungen aktueller arbeitsrechtlicher Themen mit Praxishinweisen. Auf der Internetseite dieser Zeitschrift kann man einen kostenlosen Newsletter abonnieren.□

<http://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de>

## ■ **Links zu Gesetzestexten**

### Deutsche Gesetzestexte

Alle deutschen Gesetze und Rechtsverordnungen sind kostenlos abrufbar unter

[www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

### EU-Rechtsnormen

Rechtsnormen der EU sind abrufbar unter

<http://eur-lex.europa.eu>