

# 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
Aus für ELENA am 31.12.2011.....	1
Erhöhte Freibeträge für die Lohnpfändung.....	2
Merkblatt .....	3
Meldepflichten des Arbeitgebers bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses.....	3
Was Arbeitgeber wissen müssen – Rechtsprechung .....	5
Zugang einer Kündigung bei Übergabe an den Ehegatten .....	5
Probezeitkündigung wegen HIV-Infektion .....	5
Elternzeit und Verringerung der Arbeitszeit .....	6
Whistleblowing – Darf ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber verpfeifen?.....	6
Abgeltung von Reisezeiten .....	7
Urlaubsanspruch Langzeitkranker.....	8
Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen.....	9
Urlaubsabgeltung und Ausschlussfristen.....	9
Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Ausland irrelevant.....	9
E-Mail-Account bei Abwesenheit.....	9
Fragen und Antworten.....	10
Entgeltfortzahlung an Feiertagen.....	10
Tipps zum Schluss .....	11
Nützliche Infos rund ums Praktikum .....	11
Buchtipps.....	11
Arbeitsrecht und Sozialrecht.....	12
Basiskommentar Arbeitszeitgesetz.....	12
Internationaler Mitarbeiterereinsatz.....	12
Literaturhinweise.....	13

## Aktuelles

### ■ Aus für ELENA am 31.12.2011

Die Bundesregierung hat am 21.09.2011 beschlossen, den elektronischen Entgeltnachweis (ELENA) bis Anfang Januar 2012 zu beenden. Das "Elena-Gesetz" soll vollständig aufgehoben und die alte Rechtslage wiederhergestellt werden. Als Hauptgrund für diese Entscheidung war bereits im Juli die ungenügende Verbreitung der qualifizierten elektronischen Signatur genannt worden. Die zahlreichen

bereits erhobenen Datensätze sollen laut dem Regierungsentwurf gelöscht werden. Bis zum Inkrafttreten der neuen Regelung müssen Arbeitgeber jedoch leider weiter Daten übermitteln.

Details zur aktuellen Situation sind zu finden unter <http://www.heise.de/newsticker/meldung/Bundesregierung-beschliesst-Aus-fuer-Elena-1347406.html>.

#### Hintergrund:

Nachdem die Regierungskoalition am 19.11.2010 beschlossen hatte, den verpflichtenden Datenabruf

im ELENA-Verfahren durch die Behörden von 2012 auf 2014 zu verschieben, war über Monate offen, ob und wie das Verfahren weiterlaufen würde. Hinzu kamen unklare Zuständigkeiten der beteiligten Ministerien.

Nun soll ein Gesetzentwurf vorgelegt werden, der regelt, dass die Unternehmen von den Meldepflichten zum ELENA-Verfahren entbunden werden. Weiterhin werden neue Überlegungen dazu angestellt, in welcher Form die Unternehmen künftig von dem bürokratischen Aufwand der Papierbescheinigungen entlastet werden könnten.

#### Bewertung:

Aus Sicht des DIHK war für den Erfolg des ELENA-Verfahrens Voraussetzung, dass möglichst zügig sämtliche Entgeltnachweise der Arbeitgeber in das Verfahren aufgenommen werden. Weiterhin sollte der zu übermittelnde Datensatz möglichst klein gehalten werden. Dann hätten die Bürokratieabbau-effekte auch tatsächlich eintreten können. Die Betriebe sind bereits mit Investitionen in Vorleistung getreten und haben damit zum Gelingen des Projektes beigetragen. Der Entschluss, das Verfahren einzustellen, ist vor diesem Hintergrund kritisch zu beurteilen.

Mit der nunmehr angekündigten Einstellung des Verfahrens entfernt sich die Bundesregierung zudem wieder ein deutliches Stück von ihrem Bürokratieabbauziel, denn bislang hatte sie Entlastungen von rund 100 Millionen Euro für die Wirtschaft durch die Einführung des ELENA-Verfahrens verbucht. Ziel der Bundesregierung ist eine Bürokratieentlastung von 25 % bis zum Jahresende (im Vergleich zu 2006). Derzeit fehlt dazu noch über eine Milliarde an Entlastung.

Zumindest sollte nun die gesetzliche Grundlage zur Entbindung der Unternehmen von der Meldepflicht zum ELENA-Verfahren möglichst zügig gelegt werden, um die derzeitige Phase der Doppelbelastung – die Betriebe melden bereits an die Zentrale Speicherstelle, stellen aber zudem auch noch Papierbescheinigungen aus – zu beenden. Auch die neuen Ansätze, die Wirtschaft von Entgeltbescheinigungen in Papierform zu entlasten, müssen schnell erarbei-

tet werden.

Dr. Anne Zimmermann/Annette Karstedt-Meierrieks, DIHK

PS: Soeben erreicht uns die Nachricht, dass der Bundestag bereits mit dem Gesetz zur Einstellung von ELENA befasst ist. Man hat die Regelung mittels eines Änderungsantrags an das Behebungsstatistikgesetz angehängt. Im Ausschuss für Wirtschaft und Technologie ist dieser Gesetzentwurf inkl. Änderungsantrag am 28.09.2011 mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen aller Oppositionsfraktionen beschlossen worden.

Hildegard Reppelmund, DIHK

## ■ Erhöhte Freibeträge für die Lohnpfändung

Seit Juli 2011 gelten neue Freibeträge für die Lohnpfändung. Sie erhöht sich von vorher 985,15 EUR auf 1.028,89 EUR, da der Gesetzgeber die Pfändungstabelle nach § 850c ZPO nach vielen Jahren angepasst hat. Der Freibetrag für die erste unterhaltsberechtigten Person steigt von 370,76 EUR auf 387,22 EUR und für die zweite bis fünfte Person, der Unterhalt zu gewähren ist, von 206,56 EUR auf 215,73 EUR. Für Arbeitgeber heißt das, dass sie nicht nur alle künftigen Pfändungsverfahren auf die neue Freigrenze umstellen müssen, sondern auch alle bereits laufenden. Wer dies versäumt, riskiert, dass er für Schäden des Gläubigers aufgrund der fehlerhaften Berechnung haften muss. Der Arbeitgeber wird nämlich mit der Lohnpfändung zum Drittschuldner. Daraus ergibt sich die Pflicht, alle Erklärungen, Berechnungen und Überweisungen fristgerecht und einwandfrei abzugeben bzw. durchzuführen. Für Fehler muss er daher haften.

Die diversen neuen Freigrenzen sind in der Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2011 vom 09.05.2011 (BGBl I 2011, S. 825) veröffentlicht.

Hildegard Reppelmund, DIHK

## Merkblatt

### ■ Meldepflichten des Arbeitgebers bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses

Wer erstmalig Arbeitnehmer einstellt, sollte sich rechtzeitig über seine Meldepflichten im sozialversicherungsrechtlichen Beitragsrecht informieren. Wird eine Meldung vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht, nicht rechtzeitig, nicht richtig oder nicht vollständig abgegeben, ist dies ordnungswidrig und kann mit einer Geldbuße geahndet werden. Zur Erstattung der Meldungen ist der Arbeitgeber also gesetzlich verpflichtet.

Rechtsgrundlage für die Arbeitgebermeldungen ist § 28a SGB IV. Zweck der Meldungen ist es, den Sozialversicherungsträger vom Entstehen der Versicherungspflicht in Kenntnis zu setzen und ihm so die Möglichkeit zu geben, die Beitragsabführung zu überwachen und abgeführte Beiträge dem einzelnen Versicherten zuzuordnen.

#### Meldepflichtiger Personenkreis

Bei der Einstellung sind anzumelden:

- Arbeitnehmer, die in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung pflichtversichert sind (Regelfall),
- Arbeitnehmer, die wegen des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung versicherungsfrei sind,
- Arbeitnehmer, die Altersrente beziehen und für die deshalb unter Fortbestand der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung der eigene Beitragsanteil zur Rentenversicherung entfällt und insoweit nur der Arbeitgeberanteil zu entrichten ist,
- Arbeitnehmer nach Vollendung des 65. Lebensjahres, für die zur Arbeitslosenversicherung kein Arbeitnehmeranteil zu entrichten ist, im Übrigen die Beitragspflicht weiter besteht,
- Arbeitnehmer in Altersteilzeit,
- Arbeitnehmer, die eine geringfügige und versicherungsfreie Beschäftigung ausüben (hier gelten Besonderheiten, s.u.),

- Studenten, die während ihres Studiums eine Beschäftigung ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet (Rentenversicherungspflicht).

#### Adressat der Meldungen

Adressat der Anmeldung ist grundsätzlich die zuständige Krankenkasse als Einzugsstelle. (Ausnahme: sog. Minijobs, s. u.).

Für die Anmeldung ist es daher erforderlich, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gleich zu Beginn der Beschäftigung (spätestens zwei Wochen nach deren Beginn) eine Mitgliedsbescheinigung vorlegt.

Legt der Arbeitnehmer nach Ablauf von zwei Wochen keine Mitgliedsbescheinigung vor, meldet der Arbeitgeber ihn bei der Krankenkasse an, bei der er zuletzt versichert war. Der Arbeitgeber muss einen neu Eingestellten daher stets befragen, bei welcher Krankenkasse zuletzt eine Versicherung bestanden hat. Der Arbeitnehmer ist zur Auskunft verpflichtet!

Bestand zuletzt keine Krankenversicherung, wählt der Arbeitgeber selbst eine Krankenkasse aus, wodurch der Arbeitnehmer dieser Kasse zugewiesen wird. Über die gewählte Krankenkasse muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unterrichten!

#### Meldefristen

Die Anmeldung ist binnen zwei Wochen nach Beginn der Beschäftigung zu erstatten. Nur im Notfall werden Anmeldungen auch rückwirkend vorgenommen.

#### Form der Meldungen

Für die Abwicklung des Meldeverfahrens ist eine bestimmte Vorgehensweise zu beachten. Arbeitgeber sind unter anderem verpflichtet, jeden einzelnen Arbeitnehmer zu melden und die Höhe der geleisteten Abgaben nachzuweisen. Hierfür benötigen die Arbeitgeber eine achtstellige Betriebsnummer. Ist eine Betriebsnummer noch nicht zugeteilt, so muss sie bei der für den Betriebsitz zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden.

Die Meldungen können manuell auf Vordrucken der

Einzugsstelle oder maschinell erstattet werden.

## Maschinelles Meldeverfahren

Seit dem 1. Januar 2006 dürfen die Meldungen zur Sozialversicherung nur durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen abgegeben werden.

Die Spitzenorganisationen der gesetzlichen Krankenversicherung bieten hierfür die kostenlose Software sv.net an, mit dem die verschlüsselte Datenübertragung vorgenommen werden kann. Arbeitgeber erhalten die Anwendung kostenlos unter folgender Adresse:

ITSG Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH  
Postfach 500152, 63094 Rodgau  
Tel.: 06106 266 5970  
oder Im Internet unter [www.itsg.de](http://www.itsg.de).

Damit besteht die Möglichkeit, Meldungen direkt am PC auszufüllen. Die manuell zu erfassenden Daten werden plausibilitätsgeprüft; unlogische Erfassungen sind somit ausgeschlossen.

## Besonderheiten: Meldung für geringfügig Beschäftigte

Das Sozialgesetzbuch unterscheidet zwischen zwei Arten von sog. „Minijobs“:

- der geringfügig entlohnten Beschäftigung (sog. 400-Euro-Job) und
- der kurzfristigen Beschäftigung

Minijobs sind geringfügig entlohnt, wenn der monatliche Verdienst die Höchstgrenze von 400 Euro nicht überschreitet. Ein kurzfristiger Minijob liegt vor, wenn die Beschäftigung in einem Kalenderjahr auf zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage befristet ist.

Minijobs sind sozialversicherungsfrei, d. h. sie begründen keinen eigenen Sozialversicherungsschutz. Sozialversicherungsfreiheit ist aber nicht gleichbedeutend mit Beitragsfreiheit: Während die 400-Euro-Jobs der Beitragspflicht in der Kranken- und

Rentenversicherung unterliegen (pauschal 28 % des Arbeitsentgelts sind vom Arbeitgeber zu entrichten), sind die kurzfristigen Minijobs unabhängig von der Höhe des Entgelts beitragsfrei. Für die Bereiche der Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen bei Minijobs generell keine Beiträge an. Allerdings unterliegen beide Beschäftigungsarten der Steuerpflicht (pauschal 2% bei 400-Euro-Jobs bzw. 25 % bei kurzfristigen Beschäftigungen).

Seit April 2003 ist die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zentrale Einzugs- und Meldestelle für geringfügige Beschäftigungen. Auskünfte zum Meldeverfahren erhalten Sie im Internet unter [www.minijobzentrale.de](http://www.minijobzentrale.de) oder beim Service-Center der Minijob-Zentrale unter der Telefonnummer 01801 200 504.

## Meldepflichten im Zusammenhang mit dem Sozialversicherungsausweis

Der Sozialversicherungsausweis wird für jeden Arbeitnehmer ohne besonderen Antrag von Amts wegen vom Rentenversicherungsträger ausgestellt. Das geschieht bei erstmaliger Vergabe einer Versicherungsnummer, also bei erstmaliger Aufnahme einer Beschäftigung im Inland. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, den Sozialversicherungsausweis bei Beginn der Beschäftigung dem Arbeitgeber vorzulegen. Für den Arbeitgeber besteht die Verpflichtung, sich den Sozialversicherungsausweis vorlegen zu lassen.

## Beitragsentrichtung zur Unfallversicherung

Beiträge zur Unfallversicherung sind vom Unternehmer direkt an die zuständige Berufsgenossenschaft zu zahlen. Die Beiträge sind allein vom Arbeitgeber aufzubringen. Zum Nachweis der Arbeitsentgelte versenden die Berufsgenossenschaften um die Jahreswende ein Lohnnachweisformular, das vom Unternehmer innerhalb einer bestimmten Frist auszufüllen ist. Der auf Grundlage des Lohnnachweises erstellte Beitragsbescheid wird regelmäßig im April versandt.

Die Berufsgenossenschaften sind nach Branchen,

teilweise auch regional gegliedert. Eine Übersicht findet sich hier:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)  
Alte Heerstraße 111, 53754 Sankt Augustin  
Telefon: 02241 231-01, Telefax: 02241 231-1333  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de), Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

Auskünfte erteilt die BG-Infoline unter der Tel.  
01805-188088.

Dieses Merkblatt ist auch elektronisch abrufbar  
unter  
[http://www.darmstadt.ihk.de/recht\\_und\\_fair\\_play/Arbeitsrecht/Sozialversicherung/503026/Meldepflichten.html](http://www.darmstadt.ihk.de/recht_und_fair_play/Arbeitsrecht/Sozialversicherung/503026/Meldepflichten.html)

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

## Was Arbeitgeber wissen müssen – Rechtsprechung

### ■ Zugang einer Kündigung bei Übergabe an den Ehegatten

BAG, Urteil vom 09.06.2011 – Az. 6 AZR 687/09

Eine Kündigungserklärung geht auch dann wirksam zu, wenn sie dem Ehegatten des Arbeitnehmers außerhalb der gemeinsamen Wohnung übergeben wird.

Eine Arbeitnehmerin verließ am 31.01.2008 nach einem Streit ihren Arbeitsplatz. Ihr Arbeitgeber sprach daraufhin zum 29.02.2008 die ordentliche Kündigung aus. Das Kündigungsschreiben wurde noch am selben Tag dem Ehemann der Arbeitnehmerin an dessen Arbeitsplatz übergeben. Dieser reichte das Schreiben aber erst einen Tag später an seine Gattin weiter. Die Arbeitnehmerin vertrat folglich die Auffassung, dass ihr das Kündigungsschreiben erst mit der tatsächlichen Übergabe am nächsten Tag wirksam zugegangen sei und somit das Arbeitsverhältnis erst zum 31.03.2008 geendet habe.

Das Bundesarbeitsgericht teilte diese Ansicht nicht. Eine mit einem Arbeitnehmer in einer Wohnung lebende Person sei als Empfangsbote anzusehen,

wenn sie auf Grund ihrer Reife und Fähigkeit geeignet erscheint, die Kündigungserklärung an den Arbeitnehmer weiterzuleiten. Davon sei bei Ehegatten regelmäßig auszugehen. Das Kündigungsschreiben könne dem Ehepartner auch außerhalb der gemeinsamen Wohnung, beispielsweise am Arbeitsplatz, übergeben werden. Jedoch gehe die Kündigungserklärung dem Arbeitnehmer nicht bereits mit der Übergabe an den Ehegatten zu, sondern erst, wenn unter gewöhnlichen Umständen mit der Weitergabe des Schreibens an den Arbeitnehmer zu rechnen sei. Bei Eheleuten könne normalerweise mit einer Weiterleitung des Schreibens noch am selben Tag, spätestens nach der Rückkehr in die gemeinsame Wohnung am Abend, gerechnet werden.

Weitere Informationen:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2011&tanz=61&pos=13&nr=15293&inked=urt>

Katharina Ernst, IHK Frankfurt/M.

### ■ Probezeitkündigung wegen HIV-Infektion

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 21.07.2011 – Az. 17 Ca 1102/11

Eine Probezeitkündigung wegen HIV-Infektion ist nicht diskriminierend, hat das Arbeitsgericht Berlin entschieden.

Wird einem chemisch-technischen Assistenten wegen seiner HIV-Infektion in der Probezeit gekündigt, stellt dies laut einem aktuellen Urteil des Arbeitsgerichts Berlin keine Diskriminierung wegen einer Behinderung dar. Ein Anspruch auf Entschädigung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz besteht nicht.

Ist ein Arbeitnehmer noch keine sechs Monate im Unternehmen beschäftigt, findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit bedarf daher keiner sachlichen Rechtfertigung. Allerdings darf auch eine Probezeitkündigung nicht willkürlich oder diskriminierend sein.

Die Kündigung eines HIV-infizierten chemisch-technischen Assistenten in der Probezeit aus Gründen der Arbeitssicherheit ist nach Ansicht des Arbeitsgerichts Berlin weder willkürlich noch diskriminierend. Die angeführten Kündigungsgründe seien zum Einen nachvollziehbar. Zum Anderen handele es sich bei einer HIV-Infektion nicht um eine Behinderung im rechtlichen Sinne, da die Erwerbsfähigkeit nicht beeinträchtigt sei. Eine Diskriminierung wegen einer Behinderung liege daher nicht vor.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Pressemitteilung des Arbeitsgerichts Berlin  
<http://www.berlin.de/gerichte/arbeitsgericht/presse/archiv/20110805.0930.353637.html>

Katharina Ernst, IHK Frankfurt/M.

## ■ Elternzeit und Verringerung der Arbeitszeit

LAG Hamburg, Urteil vom 18.05.2011 – Az. 5 Sa 93/10

Teilzeit in der Elternzeit kann nur zweimal beantragt werden.

Der Arbeitgeber ist rechtlich nur zur zweimaligen Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit während der Elternzeit verpflichtet. Einen dritten Teilzeitwunsch kann er daher auch ablehnen, ohne dass dringende betriebliche Gründe vorliegen.

Die Klägerin ist Personalreferentin in einem technischen Beratungsunternehmen. Mitte 2008 beantragte sie Elternzeit für zwei Jahre sowie Teilzeit, zunächst mit 15 Stunden, später mit 20 Stunden pro Woche. Der Arbeitgeber stimmte den beiden Teilzeitverlangen zu.

Anfang 2010 beantragte die Klägerin Verlängerung der Elternzeit um ein weiteres Jahr und gleichzeitig die Fortsetzung der Teilzeittätigkeit mit 20 Stunden pro Woche. Letzteres lehnte das Unternehmen jedoch ab, in Betracht käme lediglich eine Vollzeittätigkeit oder eine Reduzierung der Arbeitszeit auf Null.

Das Landesarbeitsgericht Hamburg gab dem Arbeit-

geber Recht. Zwar lägen die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Teilzeitarbeit vor, insbesondere stünden dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen. Allerdings sei dem Teilzeitwunsch der Klägerin bereits in zwei Fällen entsprochen worden. Damit sei das Unternehmen seiner gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen. Einen darüber hinausgehenden Anspruch sehe § 15 Abs. 6 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) nicht vor. Unerheblich sei, dass die Parteien sich die beiden ersten Male einvernehmlich geeinigt hatten. Es handele sich auch um ein drittes Teilzeitverlangen, obwohl die Teilzeittätigkeit von 20 Stunden pro Woche bereits zuvor ausgeübt wurde, da die vertragliche Arbeitszeit vor Beginn der Elternzeit maßgeblich sei. Die ersten beiden Teilzeitanträge könnten auch nicht als eines gewertet werden, obwohl sie in demselben Schreiben gestellt worden waren.

Weitere Informationen: Urteil des LAG Hamburg  
<http://www.landesrecht.hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psm!doc.id=JURE110009561&st=ent&showdoccase=1&paramfromHL=true>

Katharina Ernst, IHK Frankfurt/M.

## ■ Whistleblowing – Darf ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber verpfeifen?

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte  
EGMR, Urteil vom 21.07.2011 – Az. 28274/08

Diesem Rechtsstreit beim EGMR war ein Gerichtsverfahren beim Landesarbeitsgericht Berlin vorangegangen. Dabei ging es um eine Altenpflegerin, die Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber erstattet hatte, weil in dem Altenpflegeheim Mängel in der Personalausstattung und bei den Pflegestandards bestünden und Pflegeleistungen nicht korrekt dokumentiert würden. Entsprechende Beschwerden gegenüber der Geschäftsleitung waren zuvor von dieser zurückgewiesen worden. Zusätzlich zu der Strafanzeige initiierte die Beschwerdeführerin eine Solidaritätsgruppe, die ein Flugblatt verfasste, in dem auf diese Strafanzeige wegen schweren Betruges hingewiesen wurde. Daraufhin wurde ihr gekündigt.

Das LAG Berlin hatte der Arbeitgeberin Recht gegeben. Das BAG hat die Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen, das Bundesverfassungsgericht hat die hiergegen erhobene Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen. Daraufhin hat die Beschwerdeführerin den EGMR angerufen und einen Verstoß gegen die Europäische Menschenrechts Konvention (EMRK) gerügt.

Der EGMR hat entschieden, dass es durch die Meinungsfreiheit geschützt sei, dass die Altenpflegerin ihren Arbeitgeber öffentlich angeschuldigt habe. Die von der Beschwerdeführerin vorgelegten Informationen seien im öffentlichen Interesse erfolgt. Sie habe dabei im guten Glauben gehandelt. Selbst wenn die von ihr geäußerten Vorwürfe schädigende Wirkung gehabt hätten, überwäge das öffentliche Interesse an Offenlegung von Mängeln in der institutionellen Altenpflege gegenüber den Interessen der Arbeitgeberin.

#### Was folgt aus diesem Urteil:

Diese Entscheidung führt nicht dazu, dass jeder Arbeitnehmer nun einen Freibrief hat, als "Whistleblower" gefahrlos Strafanzeigen gegen seinen Arbeitgeber erstatten zu können. Es handelte sich im entschiedenen Fall insofern um einen Sonderfall, als der EGMR hier die besonderen Umstände im Zusammenhang mit der Altenpflege besonders berücksichtigt hat. Diese haben die Interessenabwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers und der Notwendigkeit, seinen Ruf zu schützen einerseits und dem recht des Arbeitnehmer auf freie Meinungsäußerung und dem öffentlichen Interesse an der Information andererseits in Richtung der Arbeitnehmer-/Öffentlichkeitsseite ausschlagen lassen. Fehlt es an einem vergleichbaren öffentlichen Interesse, bleibt es dabei, dass "ins Blaue hinein" erstattete Strafanzeigen den Arbeitgeber zur Kündigung berechtigen.

Erstaunlicher Weise hat der EGMR – entgegen dem Landgericht – keinerlei Anhaltspunkte dafür gesehen, dass die Beschwerdeführerin im konkreten Fall die Strafanzeige "ins Blaue hinein" und ohne entsprechende Unterfütterung durch Tatsachen erstattet hat. Das hatten die Berliner Richter noch auf

mehreren Seiten ausgeführt. Wichtig ist auch, dass zwischen Information über Tatsachen – dies ist die Strafanzeige eigentlich – und Meinungsäußerung differenziert werden muss. Dieses Urteil schützt jedenfalls keine unfundierte Meinungskundgabe mit Verleumdungscharakter. Letztlich ist für die Frage, ob in einem Fall von öffentlicher Kundgabe von Missständen im Unternehmen eine Kündigung gerechtfertigt ist, entscheidend, ob die Veröffentlichung durch den Arbeitnehmer unverhältnismäßig war. Grundsätzlich muss ein Arbeitnehmer sich erst an die zuständigen Stellen im Unternehmen wenden, sei es an seinen Vorgesetzten, sei es an einen Compliance-Beauftragten, einen Prüfungsausschuss, den Betriebsrat oder eine Whistleblowing-Hotline des Unternehmens. Generell unzulässig ist es, falsche Dinge zu behaupten. Bei Leichtfertigkeit muss auf den Einzelfall geschaut werden. Der direkte Weg an die Staatsanwaltschaft, an Gerichte, an Arbeitsschutz-Aufsichtsbehörden oder gar an die Presse muss eine enge Ausnahme bleiben und kann allenfalls bei Gefahr für Leib und Leben gerechtfertigt sein. Andernfalls drohen Denunziantentum und erhebliche Rufschäden, die oft nicht wieder gutzumachen sind.

Hildegard Reppelmund, DIHK

#### ■ Abgeltung von Reisezeiten

BAG, Urteil vom 20.04.2011 – Az. 5 AZR 200/10

Eine formularmäßige Klausel, nach der sämtliche "Reisetätigkeiten" des Arbeitnehmers mit der vertraglichen Vergütung abgegolten sind, ist regelmäßig intransparent und unwirksam.

Im konkreten Fall ging es um einen Kraftfahrer, der sich mit zwei bis drei Fahrern auf längeren Fahrten abwechselte. Dabei waren die gerade nicht am Steuer sitzenden Beifahrer während der gesamten Zeit in der Kabine anwesend. Mit seiner Klage machte der Arbeitnehmer Vergütung für die von ihm als Beifahrer in der Kabine verbrachten Fahrzeiten geltend.

Das BAG hat geurteilt, dass diesem Beifahrer die Vergütung zusteht, da er auch während dieser Zeit vergütungspflichtige Arbeit geleistet habe. Vergü-

tungspflichtige Arbeit sei auch die vom Arbeitgeber veranlasste Untätigkeit, während derer der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein muss und nicht frei über die Nutzung seiner Zeit bestimmen kann. Die als Beifahrer verbrachte Zeit gehöre zu der von ihm geschuldeten Tätigkeit als Kraftfahrer. Die im Arbeitsvertrag enthaltene Abgeltungsklausel für sämtliche Reisezeiten sei unwirksam, da sie inhaltlich unbestimmt und intransparent sei. Eine pauschale Vereinbarung sei nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Tätigkeiten von ihr in welchem Umfang erfasst werden. Dies gilt auch für mögliche Reisezeiten – hier habe die Klausel offen gelassen, welchen Inhalt der Begriff der Reisezeit haben soll, insbesondere hinsichtlich der Abgrenzung von Reisezeit mit und ohne Arbeit.

#### Praxistipp:

Wie schon bei der BAG-Entscheidung zur Überstundenabgeltung ist auch hier diese Abgeltungsklausel wieder an der Unbestimmtheit gescheitert. Letztlich muss bei der Gestaltung solcher Klauseln darauf geachtet werden, dass nicht nur eine Höchstgrenze für den abgegoltenen Umfang möglicher Reisetätigkeit, sondern auch eine klare Definition des Begriffs der "Reisezeit" in den Arbeitsvertrag aufgenommen wird.

Hildegard Reppelmund, DIHK

## ■ **Urlaubsanspruch Langzeitkranker**

BAG, Urteil vom 09.08.2011 – Az. 9 AZR 425/10

Urlaubsansprüche Langzeitkranker müssen im Kalenderjahr genommen werden. Zwar verfällt Urlaub, der wegen Krankheit nicht genommen werden kann, seit einem entsprechenden EuGH-Urteil nicht mehr, so dass sich die Urlaubsansprüche bei mehrjähriger Erkrankung addieren. Ist der Arbeitnehmer jedoch wieder gesund, muss er die angesammelten Urlaubsansprüche im laufenden Kalenderjahr nehmen, um den Verfall zu verhindern.

Ein Busfahrer hatte in der Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit von 2005 bis Juni 2008 Urlaubstage aus

diesen Jahren angesammelt. Nach seiner Genesung nahm er 2008 30 Tage, was dem Urlaubsanspruch eines Jahres entsprach. Als er weitere 90 Resturlaubstage einforderte, lehnte der Arbeitgeber dies ab.

Das BAG gab dem Arbeitgeber Recht: Dieser Resturlaubsanspruch war zum Ende des Jahres 2008 verfallen. Der Arbeitnehmer hätte die angesammelten 90 Urlaubstage ab Juni 2008 bis Ende 2008 nehmen müssen. § 7 Abs. 3 BUrlG, wonach der Urlaubsanspruch im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss, gelte auch für angesammelte Urlaubsansprüche Langzeitkranker. Die Tatsache, dass im Jahr 2008 nach damaliger Rechtsprechung des BAG die Urlaubsansprüche aus 2005 bis 2007 bereits als verfallen gegolten hätten, ändere daran nichts.

#### Praxistipp:

Die durch die EuGH-Rechtsprechung verursachte Ansammlung von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren erhält hierdurch nun immerhin eine Grenze. Allerdings gilt dieser durch das BAG nun aufgestellte Grundsatz, dass Resturlaub im Jahr der Genesung aufgebraucht werden muss, nur für solche Urlaubsansprüche, die tatsächlich im Kalenderjahr genommen werden können. Wenn der Arbeitnehmer also erst im Dezember wieder gesund wird und er aus diesem Grund den Urlaub nicht vollständig verbrauchen kann, verfällt er nicht ohne Weiteres. Außerdem sind tarifvertragliche oder betrieblich geregelte längere Übertragungszeiträume zu berücksichtigen.

So positiv diese Entscheidung auf den ersten Blick aussehen mag, so negativ kann sie wirken, wenn ein Langzeitkranker unmittelbar nach seiner Genesung den gesamten angesammelten Resturlaub nimmt und dann – zwar nicht mehr krankheitsbedingt, sondern urlaubsbedingt – weitere Monate fehlt.

Hildegard Reppelmund, DIHK

## ■ Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen

BAG, Urteil vom 20.09.2011 – Az. 9 AZR 416/10

Ein Arbeitnehmer war im April 2009 verstorben und hat als Erben seine Ehefrau und seinen Sohn hinterlassen. Vor seinem Tod war dieser Arbeitnehmer ein Jahr lang durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Urlaub konnte ihm 2008 und 2009 nicht gewährt werden. Das Arbeitsverhältnis endete mit dem Tod des Arbeitnehmers. Dessen Erben verlangten daraufhin die Abgeltung des in 2008 und 2009 nicht gewährten Urlaubs.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Urlaubsanspruch mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt.

Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG sei zwar der Urlaub abzugelten, wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Und auf Erben geht mit dem Tod einer Person deren Vermögen als Ganzes über. Allerdings gibt es dadurch, dass der Urlaubsanspruch mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt, auch nichts mehr, das abgegolten werden müsste und damit auch nichts, das übergehen könne.

Hildegard Reppelmund, DIHK

## ■ Urlaubsabgeltung und Ausschlussfristen

BAG, Urteil vom 09.08.2011 – Az. 9 AZR 352/10

Die Klägerin war bei der Beklagten von 1975 bis März 2008 als Krankenschwester in Teilzeit beschäftigt. Seit Oktober 2006 war sie durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und bezog seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine unbefristete Erwerbsminderungsrente. Sie verlangte im Februar 2009 Urlaubsabgeltung für die Urlaubsansprüche aus 2007 und 2008. Nach dem für dieses Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrag verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unter anderem, wenn sie nicht schriftlich innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Beschäftigten geltend gemacht werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat die auf die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs beschränkte Revision abgewiesen. Die Urlaubsabgeltungsansprüche seien wegen der Versäumung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfallen. Der Anspruch auf Abgeltung des bestehenden Urlaubs entstehe auch bei über das Arbeitsverhältnis hinaus andauernder Arbeitsunfähigkeit gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und werde sofort fällig. Er sei nicht Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern reine Geldforderung und unterliege damit wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Dies gelte auch für die Abgeltung des nach § 13 Abs. 1 S. 1 i. V. m. § 3 Abs. 1 BUrlG unabdingbaren Mindesturlaubs.

Hildegard Reppelmund, DIHK

## ■ Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Ausland irrelevant

LAG Hamburg, Urteil vom 11.05.2011 – Az. 5 Sa 1/11

Der Erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes ist nur auf in Deutschland gelegene Betriebe anwendbar, hat das LAG Hamburg festgestellt.

Vom Gekündigten benannte Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in einem im Ausland gelegenen Betrieb eines ausländischen Unternehmens bleiben bei der Prüfung der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung nach Stilllegung des inländischen Betriebs ebenso unberücksichtigt wie die Frage, ob nach Verteilung von im inländischen Betrieb angefallener Arbeit auf den ausländischen Betrieb dort Beschäftigte zu überobligatorischen Leistungen veranlasst werden.

Hildegard Reppelmund, DIHK

## ■ E-Mail-Account bei Abwesenheit

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.02.2011 – Az. 4 Sa 2132/10

Wenn ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt abwesend ist, darf der Arbeitgeber laut LAG Berlin-

Brandenburg die dienstlichen Mails einsehen und zur Bearbeitung von Kundenanfragen oder von geschäftlichen Belangen kopieren.

Eine Arbeitnehmerin war über einen langen Zeitraum krankgeschrieben und hatte weder eine elektronische Abwesenheitsnotiz eingerichtet, noch einen Stellvertreter benannt. Der Arbeitgeber versuchte vergebens, Kontakt zu seiner Mitarbeiterin aufzunehmen, um von ihr die Zustimmung einzuholen, die dienstlichen E-Mails zu sichten und zu bearbeiten, da in der Zwischenzeit mehrere Kundenanfragen eingegangen seien, die bearbeitet werden müssten. Die Mitarbeiterin reagierte nicht. Daraufhin informierte der Arbeitgeber den Betriebsrat und die Sozialbetreuerin und griff dann ohne die Zustimmung der Mitarbeiterin auf deren E-Mail-Account zu. Er trennte dabei die privaten von den dienstlichen E-Mails und öffnete ausschließlich die dienstlichen.

Das LAG stellte fest, dass der Arbeitgeber alles getan habe, um nicht ungefragt auf die E-Mails zugreifen zu müssen. Die Mitarbeiterin habe nie reagiert. Für den Arbeitgeber spreche darüber hinaus auch die Einbeziehung von Betriebsrat und Sozialbetreuerin. Das Gericht kam zu dem Schluss, dass es dem Arbeitgeber möglich sein müsse, zur Aufrechterhaltung seiner geschäftlichen Tätigkeit auf berufliche E-Mails zuzugreifen. Die privaten Mails habe er dabei ausgesondert und nicht gelesen.

#### Praxistipp:

Das LAG Berlin-Brandenburg hat erfreulicher Weise ein wenig Licht ins Dunkel gebracht, da die Frage, inwieweit Arbeitgeber die Mails ihrer Arbeitnehmer lesen dürfen, immer noch hoch umstritten ist. Das rechtliche Risiko für Arbeitgeber ist in solchen Fällen dennoch recht erheblich, insbesondere wenn den Arbeitnehmern die private Nutzung des E-Mail-Accounts genehmigt wurde. Dann kann das sogar strafrechtliche relevant sein. Andererseits sieht man, dass Gericht auch die Notwendigkeit erkennen, berufliche Mails zu sichten und zu bearbeiten. Die Hürde ist – wie man auch an diesem Urteil sieht – recht hoch, aber immerhin nicht un-

überwindbar. Man muss nur – nachweisbar – alles Mögliche versuchen, um die Zustimmung des Mitarbeiters zu erlangen, und der Arbeitgeber darf keinesfalls heimlich auf die Mails zugreifen – die notwendige Transparenz gegenüber Betriebsrat und ggf. anderen im Betrieb vorhandenen Einrichtungen ist jedenfalls erforderlich.

Hildegard Reppelmund, DIHK

## Fragen und Antworten

### ■ Entgeltfortzahlung an Feiertagen

#### Wann besteht ein Anspruch auf Feiertagsentgelt?

Ein Arbeitgeber muss solche Arbeitszeiten, die wegen eines gesetzlichen Feiertages ausfallen, an den Arbeitnehmer bezahlen, auch wenn der Arbeitnehmer wegen des Feiertages nicht gearbeitet hat. Dieser Anspruch besteht unabhängig davon, wie lange das Arbeitsverhältnis schon besteht und wie hoch der Umfang der zu leistenden Arbeitszeit ist (also auch bei Teilzeitjobs).

#### Wie hoch ist dieser Feiertagsentgeltanspruch?

Als Grundsatz gilt: Es ist das Arbeitsentgelt inklusive aller Bestandteile zu zahlen, die der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte. Der Feiertag wird also hinsichtlich der Entgeltfortzahlung wie ein normaler Arbeitstag gerechnet.

#### Was passiert, wenn an Feiertagen die Arbeit aus anderen Gründen ausfällt?

Der Anspruch auf Feiertagsentgelt besteht nur dann, wenn der Feiertag selbst die wesentliche Ursache für den Arbeitsausfall ist. Wenn also die Arbeit aus anderen Gründen ausfällt, besteht dieser Anspruch nicht. Andere Gründe können z. B. sein: Freischicht, witterungsbedingte Gründe, Arbeitskampf.

Das heißt, wenn ein Arbeitnehmer im Schichtdienst mit unterschiedlichen Arbeits- und Freischichten

arbeitet und die Freischicht dann auf einen Feiertag fällt, dann hat dieser Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Feiertagsvergütung. Die Arbeitspflicht fällt dann nämlich nicht wegen des Feiertags, sondern wegen der Freischicht aus, und diese ist bei der Vergütung bereits berücksichtigt.

Es entspricht der allgemeinen Auffassung und auch der BAG-Rechtsprechung, dass ein aus anderen Gründen arbeitsfreier Tag, der auf einen Feiertag fällt, nicht dazu führt, dass ein "Ersatzfeiertag" mit Bezahlung gewährt werden muss.

Da der Arbeitgeber durch das Feiertagsentgelt nur den Ausgleich für den Feiertag erhalten und durch den Feiertag weder geschädigt noch bereichert werden soll, bekommt ein Arbeitnehmer auch nicht zusätzlich Feiertagsgeld, wenn er feste Bezüge ohne Rücksicht auf die Zahl der Arbeitsstunden erhält, da er dann infolge des Feiertags keinen Verdienstausschlag hat.

## Feiertag und Urlaub

Wenn ein Feiertag in einen vereinbarten Erholungsurlaub fällt, hat der Arbeitnehmer, der an diesem Feiertag nicht zur Arbeit verpflichtet gewesen wäre, Anspruch auf Feiertagsbezahlung. Die Arbeitszeit an diesem Tag fällt schließlich wegen des Feiertags aus. Der Feiertag darf nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

## Feiertag und Krankheit

Wenn ein Arbeitnehmer an einem Feiertag krank und damit arbeitsunfähig ist, gilt die Arbeitszeit infolge der Krankheit und nicht infolge des Feiertags als ausgefallen. Insofern besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und nicht auf Feiertagsbezahlung. Allerdings gilt in einem solchen Fall eine Sonderregelung, wonach sich die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts wie für einen Feiertag berechnet.

Hildegard Reppelmund, DIHK

## Tipps zum Schluss

### ■ Nützliche Infos rund ums Praktikum

Praktika sind für Schüler, Studenten und Auszubildende ein unverzichtbarer Bestandteil der Berufsorientierung und erleichtern den späteren Berufseinstieg. Wie ein Praktikum sinnvoll gestaltet werden kann und welche rechtlichen Regelungen zu beachten sind, beleuchtet jetzt ein neuer Leitfaden. Diesen hat der Deutsche Industrie- und Handelskammertag gemeinsam mit der Bundesregierung und anderen Wirtschaftsverbänden erstellt.

Praktikum ist nicht gleich Praktikum: Es gibt freiwillig absolvierte Praxiseinsätze in den Schulferien oder auch dreimonatige Pflichtpraktika während des Studiums, deren Inhalte in der jeweiligen Prüfungsordnung festgelegt sind. So unterschiedlich die Varianten, so zahlreich sind auch die rechtlichen Grundlagen und Ausgestaltungsmöglichkeiten.

Der Leitfaden "Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen" informiert über die vielfältigen Formen von Praktika und erläutert ausführlich die zahlreichen Regelungen, die Praktikanten und Unternehmen beachten sollten. Fragen zur Sozialversicherung werden ebenfalls detailliert beantwortet.

Der Praktika-Leitfaden ist abrufbar unter <http://www.dihk.de/presse/meldungen/2011-08-30-praktika?searchterm=Praktika>

Kevin Heidenreich, DIHK

### ■ Buchtipps

Die Arbeitsrechts-Broschüre des DIHK "Arbeitsrecht von A bis Z – Ratgeber für Mittelstand und Existenzgründer" (6. Aufl. 2010, 11,50 EUR) kann auch als eBook geladen werden:

[http://www.dihk-verlag.de/shop\\_eBooks.aspx#](http://www.dihk-verlag.de/shop_eBooks.aspx#)

Selbstverständlich ist aber auch eine "Papierversion" bestellbar.

Nähere Informationen zum Inhalt und ein Blick in das Inhaltsverzeichnis sind unter [http://www.dihk-verlag.de/arbeitsrecht\\_von\\_a\\_bis\\_z\\_512700.html](http://www.dihk-verlag.de/arbeitsrecht_von_a_bis_z_512700.html)

zu finden.

Hildegard Reppelmund, DIHK

## ■ **Arbeitsrecht und Sozialrecht**

Die beiden Bücher "Übersicht über das Sozialrecht – Ausgabe 2011/2012" und "Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht – Ausgabe 2011/2012" gehören zu den Werken, die in diesem Infoletter jährlich vorgestellt werden.

Sie werden von der BW Verlag und Software GmbH gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales herausgegeben und geben einen aktuellen Überblick über das jeweilige Rechtsgebiet. Dabei wird auf verständliche Sprache besonderen Wert gelegt, so dass auch der (nichtjuristische) Praktiker gut damit arbeiten kann.

Das Buch "Übersicht über das Sozialrecht" ist inzwischen in der 8. Auflage erschienen. Die Neuerungen dieser Auflage sind insbesondere die neuen Regelsätze der Grundsicherung im SGB II und SGB XII, das Bildungs- und Teilhabepaket für Kinder und Jugendliche, die Reform der Jobcenter und die aktuellen Zahlen der Rentenanpassung zum 01.07.2011.

1172 Seiten mit CD-Rom  
ISBN 978-3-8214-7247-8

Das Buch "Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht" hat die 5. Auflage erreicht. Die wichtigsten Neuerungen hier sind die arbeitsrechtlichen Auswirkungen von Wehrrechtsänderungsgesetz und Bundesfreiwilligengesetz sowie die neue Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdung durch künstliche optische Strahlung, Konkretisierung der Gefährdungsbeurteilung innerhalb der Arbeitsstättenverordnung, die Neufassung der Gefahrstoffverordnung vom 01.12.2010 und die neue Unfallverhütungsvorschrift "Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit".

862 Seiten mit CD-Rom  
ISBN: 9978-3-8214-7284-3

Beide Bücher kosten jeweils 36,- EUR und können im Onlineshop des Verlages unter [www.bwverlag.de](http://www.bwverlag.de) oder per Telefon (0911/9676-175) Fax

(0911/9676-195) und Email

([serviceteam@bwverlag.de](mailto:serviceteam@bwverlag.de)) bestellt werden.

Hildegard Reppelmund, DIHK

## ■ **Basiskommentar Arbeitszeitgesetz**

Dieser im Bund-Verlag erschienene Basiskommentar zum Arbeitszeitgesetz liefert einen umfassenden Überblick über die entsprechenden Schutzbestimmungen. Die Autoren Rudolf Buschmann und Jürgen Ulber informieren aus Arbeitnehmer-/Gewerkschaftssicht über den gesetzlichen Rahmen zulässiger, Einsatzzeiten, einschließlich Nacht- und Wochenendarbeit, Schichtarbeit und Bereitschaftsdienst. Das Buch enthält im Anhang europäische Richtlinien und Arbeitszeitregelungen sowie ausgewählte Nebengesetze wie z. B. das Arbeitsschutzgesetz, BetrVG, Bundesurlaubsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz.

7. Aufl. 2011, 395 Seiten, kartoniert, 34,- EUR  
ISBN 978-3-7663-6078-6

Hildegard Reppelmund, DIHK

## ■ **Internationaler Mitarbeiterereinsatz**

Dieses Buch der Autoren Karl-Wilhelm Hofmann und Thomas Rohrbach trägt den Untertitel "Gestaltungsalternativen, Praxisfällen, Prüfschemata". Schon daran wird sichtbar, dass es sich vor allem an Praktiker in den Unternehmen richtet. Der Praxisleitfaden informiert aus arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht umfassend über alle Varianten des Auslandseinsatzes. Dabei wird zwischen den Fällen des Mitarbeiterereinsatzes deutscher Unternehmen im Ausland und dem Einsatz von Arbeitnehmern ausländischer Arbeitgeber in Deutschland unterschieden. Es geht um Gestaltungsmöglichkeiten für einen internationalen Mitarbeiterereinsatz, um Praxisfälle, die die richtige Entsendepolitik veranschaulichen, ohne die Mitarbeitermotivation zu vernachlässigen, und um Checklisten und Prüfschemata für die direkte Umsetzung und erste Sachverhaltsprüfungen.

3. Auflage 2011, ZAP-Verlag, Münster (Wolters

Kluwer), 330 Seiten, kartoniert, 58,- EUR

ISBN: 978-3-89655-631-8

Hildegard Reppelmund, DIHK

## ■ Literaturhinweise

Christoph Schmitz-Scholemann/Ulrike Brune,  
"Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts  
zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – Eine  
Zwischenbilanz", RdA 2011, S. 129 ff.

Peter Windel, "Aktuelle Beweisfragen im Anti-  
diskriminierungsprozess", RdA 2011, S. 193 ff.

Franz Josef Düwell, "Arbeitsrechtliche Fragen der  
'Aussetzung' der Wehrpflicht zum 01.07.2011",  
jurisPR-ArbR 28/2011, Anm. 1

Ivo Natzel, "Berufsvorbereitung – praktische Erfah-  
rungen, rechtliche Rahmenbedingungen",  
Betriebs-Berater 25/2011, S. 1589 ff.  
siehe zu diesem Thema auch den Praxisleitfaden  
Praktika, s.o.

Stefan Müller, "Klageverzicht und Abwicklungsver-  
einbarung", Betriebs-Berater 26/2011, 1653 ff.

Gerlind Wisskirchen/Julia Glaser "Unternehmensin-  
terne Untersuchungen – eine praktische Anleitung"  
Teil I und Teil II

Der Betrieb 24/2011, S. 1395 ff.

Der Betrieb 25/2011, S. 1447 ff.

Michael Fuhlrott/Christian Hoppe, "Fort- und Wei-  
terbildungskosten – Rückzahlungsvereinbarungen"  
Arbeit und Arbeitsrecht 7/2011, 427 ff.