

Editorial



Dr. Joachim Hetscher,
Herausgeber

Liebe Leserin,
lieber Leser,

auch wenn zu den Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung ab 2008 vielleicht noch nicht das letzte Wort gesprochen ist

– der derzeitige Stand sieht ein Auslaufen der Beitragsfreiheit zum Jahresende vor. Grund genug also, sich jetzt damit auseinanderzusetzen, wie das eigene Unternehmen seine bAV zukünftig gestaltet und wie mit den Bestandsverträgen der Direktversicherungen verfahren werden soll. Unser Fachautor hat in dem heutigen Leitartikel dieses Thema für Sie zusammengefasst.

Unser Hauptbeitrag beschäftigt sich mit dem Thema Ausbildung. Viele Unternehmen zögern damit, Auszubildende einzustellen – häufig, weil sie nicht wissen, was genau auf sie zukommt und wie viel Aufwand welchem Nutzen gegenübersteht. Dabei ist ein Ausbildungsverhältnis kein unkalkulierbares Risiko – und zu guter Letzt haben sowohl der Auszubildenden wie auch der ausbildende Betrieb Vorteile davon, sind doch die Auszubildenden von heute die Fachkräfte von morgen.

Wie die Rechte und Pflichten in einem Ausbildungsverhältnis geregelt sind, lesen Sie in unserem Schwerpunkt-Artikel. Eine passende Arbeitshilfe zur Einstellung von Auszubildenden finden Sie am Ende dieser Ausgabe.

Eine angenehme Arbeitswoche wünscht Ihnen

Joachim Hetscher

Dr. Joachim Hetscher,
Verlagsleiter Personal & Arbeitsrecht

Zur Zukunft der betrieblichen Altersversorgung: Direktversicherung und die Auswirkungen auf die Personalarbeit

Die beliebteste und pflegeleichteste Form der betrieblichen Altersversorgung (BAV) ist die Direktversicherung. Das Flaggschiff der Versicherungswirtschaft könnte allerdings bald Gegenwind bekommen, denn ab 2009 verlieren die umgewandelten Entgeltbestandteile in der Sozialversicherung ihre Beitragsfreiheit.

Arbeitgeber sind grundsätzlich nicht verpflichtet, eine betriebliche Altersversorgung durchzuführen. Sie müssen das nur tun, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung es verlangt. Ansonsten entscheiden sie frei über die BAV-Angebote und wählen auch den Weg der Durchführung selbst.

Anspruch auf betriebliche Altersversorgung

§ 1a Abs. 1 BetrAVG sieht allerdings einen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung selbst finanzierte betriebliche Altersversorgung vor: „Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.“

Der Arbeitgeber kann sich damit nicht gegen eine vom Arbeitnehmer per Entgeltumwandlung selbst finanzierte „betriebliche“ Altersversorgung wehren.

Zudem gilt: Lehnt der Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung die Versorgung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse ab, darf der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung abschließt (§ 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Das haben viele Arbeitnehmer in der Vergangenheit getan – und so zusammen mit ihrem Arbeitgeber einiges an Sozialversicherungsbeiträgen gespart.

Direktversicherung ist nach der gesetzlichen Definition in § 1b Abs. 2 Satz 1 BetrAVG eine vom Arbeitgeber „auf das Leben des Arbeitnehmers“ abgeschlossene „Lebensversicherung“. Ihr Ziel ist die Versorgung des Arbeitnehmers im Alter und bei Invalidität sowie seiner Hinterbliebenen im Sterbefall (§ 1 Abs. 1 Satz BetrAVG). Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber, versicherte Person sein Mitarbeiter. Andere Produkte scheiden als BetrAVG-Direktversicherung aus.

Der Regelfall betrieblicher Altersvorsorge ist die Direktzusage. Hier führt der Arbeit-

Inhalt

Zur Sache

Zur Zukunft der betrieblichen Altersversorgung: Direktversicherung und die Auswirkungen auf die Personalarbeit 1

Recht 3

Schwerpunkt

Als Ausbilder die Zukunft sichern 4

Fachpresse 6

Fachliteratur 8

Leserfragen 9

Service 10

Arbeitshilfe 11

geber die Altersvorsorge selbst durch. Das verlangt Kapitalstärke und hohen Verwaltungsaufwand. Das BetrAVG lässt es aber z.B. auch zu, dass

- künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung) oder
- der Arbeitnehmer aus seinem Arbeitsentgelt Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an eine Direktversicherung zahlt und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst (Eigenbeitragszusage).

Hier setzt die Entgeltumwandlung an. Mit Einführung des Altersvermögensgesetzes durften Arbeitnehmer selbst etwas für ihre „betriebliche“ Altersvorsorge tun. Sie konnten sich mit umgewandeltem Brutto-Arbeitsentgelt eigene Renten aufbauen. Der umgewandelte Entgeltbestandteil war dabei weder steuer- noch sozialversicherungspflichtig.

Bereits damals wurde aber auch gesetzlich geregelt, dass die Beitragsfreiheit bezüglich der Sozialversicherung 2008 enden sollte.

Von heute an sind es nur noch ein paar Monate bis zum Tag X, und damit kommen die Probleme: Ab dem 01.01.2009 sind umgewandelte Entgeltbestandteile sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt.

Was bedeutet das für die Arbeitnehmer?

Wer bisher von monatlich 1.800 EUR brutto per Entgeltumwandlung 100 EUR in seine Direktversicherung steckte, zahlt nur auf die verbleibenden 1.700 EUR Sozialversicherungsbeiträge. Bei einem – gedachten – anteiligen 21-prozentigen Beitragssatz musste der Mitarbeiter mit Entgeltumwandlung von seinen 1.700 EUR brutto bisher 357 EUR in die Sozialversicherung stecken. Bei 1.800 EUR brutto zahlt er ab dem 01.01.2009 378 EUR – das sind 21 EUR mehr.

Nach der alten Regelung war nur der Barlohn zu besteuern, so dass der Arbeitnehmer in unserem Fall auf 1.700 EUR brutto (Lohnsteuerklasse 1, kein Kind, römisch-katholisch) nur 205,03 EUR anstelle von 234,43 EUR auf 1.800 EUR brutto Steuern und Solidaritätszuschlag zahlte. Er konnte mit seinen 100 EUR Gehaltsumwandlung 49,60 EUR sparen. Diese Möglichkeit gibt es ab dem 01.01.2009 nicht mehr.

Was bedeutet das für die Personalarbeit?

Die Direktversicherung per Entgeltumwandlung wird ab dem 01.01.2009 uninteressant. Arbeitgeber haben keinen Anreiz mehr, ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge über Entgeltumwandlung zu empfehlen.

Soweit hingegen der Arbeitgeber die Beiträge für die Direktversicherung aufbringt, bleibt dieser Durchführungsweg auch in Zukunft attraktiv. Seine Zahlungen sind nach Maßgabe des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei. Steuerfreie Beiträge des Arbeitgebers gehören nach § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArbZG nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt. Hier greift das Alterseinkünftegesetz. Es öffnet den Weg zur nachgelagerten Besteuerung und bietet viele Vergünstigungen. Das große Handicap dabei ist nur: Der **Arbeitgeber** muss die Direktversicherung finanzieren.

Hinsichtlich bestehender Versorgungszusagen für eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Direktversicherung sollten Arbeitgeber ihre Mitarbeiter jetzt darauf hinweisen, dass ihr Netto-Entgelt ab dem 01.01.2009 wegen des Wegfalls der Beitragsfreiheit geringer ausfallen wird.

Die Arbeitnehmer, insbesondere die geringverdiener, müssen prüfen, ob sie noch bereit sind, ihre Direktversicherung fortzuführen, oder ob sie lieber eine Beitragsfreiheit erwirken.

Die Versicherungswirtschaft spricht sich konsequent für die Beibehaltung der sozi-

alversicherungs-freien Entgeltumwandlung aus. Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände sollten das unterstützen.

Fazit:

Der absehbare Wegfall der Beitragsfreiheit arbeitnehmerfinanzierter Direktversicherungen erfordert ein Umdenken. Die Zukunft verlangt vom Arbeitgeber, mehr für die betriebliche Altersversorgung seiner Mitarbeiter zu tun. Für Arbeitnehmer bietet sich als Alternative die private Vorsorge mit „Riester-“ oder „Rürup-Rente“ an.



Rechtsanwalt Heinz J. Meyerhoff

Redaktioneller Hinweis:

BAG ändert Rechtsprechung – Porno-Surfen muss doch erst abgemahnt werden!

Leider erst nach Drucklegung unseres letzten Infodienstes für die Personalpraxis (vgl. Beitrag „Web 2.0 und Mitarbeiter“) änderte das Bundesarbeitsgericht die Rechtsprechung zur fristlosen Kündigung bei vertragswidriger Internetnutzung. Grundsätzlich bleibt es zwar dabei, dass das private Surfen im Internet eine verbotene Nutzung darstellt. Mit seinem neuen Urteil stellte der BAG jedoch klar, dass eine Abmahnung nicht in jedem Fall entbehrlich ist – selbst wenn der Mitarbeiter pornografische Seiten aufgerufen hatte. Es komme auf das Ausmaß im Einzelfall an. Das BAG kritisierte in seinem neuesten Urteil, dass die Vorinstanz nicht festgestellt habe, wie viele Stunden der Arbeitnehmer vertragswidrig erotische Seiten angeschaut hatte. – Daraus folgt: Porno-Surfer mindestens einmal abmahnen! (BAG, Urteil v. 31.05.2007- 2 AZR 200/06)

Jahressonderzahlung auch bei befristetem Arbeitsvertrag

Läuft ein befristeter Arbeitsvertrag zum Jahresende aus, kann der Arbeitnehmer trotzdem einen Anspruch auf eine vom Arbeitgeber freiwillig gewährte Jahressonderzahlung haben.

Im verhandelten Fall hatten die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag über die Beschäftigung des Klägers als Projektleiter abgeschlossen. In dem Vertrag war zum einen die Klausel enthalten, dass für den Fall der Gewährung von Sonderzahlungen dies keinen Rechtsanspruch des Beschäftigten auf derartige Zahlungen begründet. Zum anderen war die Verpflichtung zur Rückzahlung der Sonderzahlung vorgesehen, falls das Arbeitsverhältnis vor dem 30.06. des Folgejahres aus Gründen endete, die der Beschäftigte zu vertreten hatte, oder aufgrund eigener Kündigung.

Im Jahr 2003 hatte der Kläger eine anteilige Jahressonderzuwendung in Höhe von einem Viertel seines Bruttomonatsgehalts erhalten. Im darauf folgenden Jahr erhielt der Kläger keine Sonderzahlungen, die anderen Arbeitnehmer erhielten jedoch eine Jahressonderzahlung in Höhe eines Monatsgehalts. Der Arbeitgeber wies zur Begründung daraufhin, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers zum Jahresende 2004 auslaufe. Mit der Sonderzuwendung solle aber nur zukünftige Betriebstreue belohnt werden, was bei dem Kläger nicht der Fall sei.

Der Projektleiter klagte auf Gewährung einer Sonderzahlung für 2004. Zur Begründung führte er aus, durch die Sonderzahlung für 2003 sei deutlich geworden, dass der Arbeitgeber nicht zukünftige Betriebstreue, sondern allein seine Leistungen in den Monaten von September bis zum Dezember 2003 zusätzlich honorieren wollte.

Außerdem würde er durch den Ausschluss von der Sonderzahlung im Verhältnis zu unbefristet tätigen Arbeitnehmern ungerechtfertigt benachteiligt.

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klage statt, weil es den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt sah. Der Arbeitgeber habe, als er sich für 2004 für die Gewährung von Sonderleistungen entschied, nicht einzelne Arbeitnehmer sachwidrig oder willkürlich von der Vergünstigung ausschließen dürfen.

Hätte mit der Sonderzuwendung tatsächlich ausschließlich künftige Betriebstreue belohnt werden sollen, dann hätte die Klausel in dem Arbeitsvertrag anders lauten müssen. Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Ablauf einer Befristung sei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Kündigung nicht gleichzustellen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.03.2007, Az: 10 AZR 261/06

Umgang mit Gesundheitsdaten in Personalakten

Sensible Gesundheitsdaten des Arbeitnehmers dürfen nicht ungeschützt in der Personalakte gesammelt werden.

Der Kläger hatte 2002 an einer Alkoholkur teilgenommen und dies seinem Arbeitgeber mitgeteilt. Dieser nahm die Information in die Personalakte auf, ebenso ein Schreiben, aus dem hervorgeht, dass der Kläger seit Beendigung der Kur an einer Selbsthilfegruppe teilnimmt.

Über seine Gewerkschaft verlangte der Kläger die Entfernung der beiden Mitteilungen aus seiner Personalakte. Der Arbeitgeber lehnte dies jedoch ab und nahm auch den Brief der Gewerkschaft, in dem ebenfalls die Alkoholerkrankung erwähnt wurde, zu den Akten.

Mit dem Klageverfahren wollte der Kläger erreichen, dass alle Schreiben, die sich auf seine Alkoholerkrankung beziehen, nicht ungeschützt in der Personalakte aufbewahrt werden dürfen.

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger Recht: Der Arbeitgeber sei verpflichtet, besonders sensible Daten – also solche, die sich auf den körperlichen und geistigen Zustand des Arbeitnehmers beziehen, – in besonderer Weise aufzubewahren. Sie seien gegen zufällige Kenntnisnahme zu schützen, etwa durch Aufbewahrung in einem verschlossenen Umschlag, und der informationsberechtigte Personenkreis sei einzuschränken.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.09.2006, Az: 9 AZR 271/06

Gleichstellungsantrag und Kündigungsschutz

Für wirksamen Sonderkündigungsschutz muss ein Gleichstellungsantrag mindestens drei Wochen vor der Kündigung gestellt worden sein.

Der Klägerin war am 6.12.04 gekündigt worden, ohne dass zuvor das Integrationsamt angerufen worden war. Am 3.12.04 hatte sie einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt. Diesem wurde im April 2005 rückwirkend zum 3.12.2004 stattgegeben. Im Kündigungsschutzprozess berief sich die Klägerin deshalb auf die Unwirksamkeit der Kündigung, da sie zum Kündigungstermin bereits gleichgestellt gewesen sei und somit dem Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB IX unterfalle.

Die Klage wurde abgewiesen, weil der Gleichstellungsantrag nicht mindestens drei Wochen vor der Kündigung gestellt worden war. Damit stand der Klägerin kein Sonderkündigungsschutz zu.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 01.03.2007, Az.: 2 AZR 217/06

Als Ausbilder die Zukunft sichern

In den nächsten Wochen beenden viele junge Menschen ihre Schulzeit mit einem Haupt- oder Realschulabschluss und suchen einen Ausbildungsplatz, um so ihre Zukunft auf eine solide Basis zu stellen. Dem steht oft eine eher zögerliche Bereitschaft der Unternehmer gegenüber, Ausbildungsplätze anzubieten. Es ist ihnen zwar bewusst, dass nur gut ausgebildete Jugendliche eine Chance haben, in der Gesellschaft ihren Platz zu finden und nicht abzurutschen. Sie wissen auch, dass die Zukunftssicherung ihrer Branche davon abhängt, dass rechtzeitig genügend Fachkräfte ausgebildet werden, und dass es ihrem eigenen Betrieb zugute kommt, wenn er von Mitarbeitern getragen wird, die ihr Handwerk von der Pike auf gelernt haben. Trotzdem zögern viele Unternehmen damit, Auszubildende einzustellen, weil sie nicht wissen, was dann auf sie zukommt

Dabei muss niemand fürchten, dass er sich mit der Ausbildung von Lehrlingen auf ein unkalkulierbares Risiko einlässt. Die Rechte und Pflichten beider Seiten sind klar geregelt. Grundlage dafür ist insbesondere das Berufsbildungsgesetz.

Voraussetzungen

Ausbilden darf jeder, der die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind. Dies ist dann der Fall, wenn der Ausbilder die entsprechenden Fachprüfungen bestanden oder einen Hochschulabschluss hat sowie über praktische Erfahrung in seinem Beruf verfügt. Mit diesen Bedingungen soll gewährleistet werden, dass der Ausbilder seinem Lehrling auch wirklich die Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln kann, die notwendig sind, damit dieser das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht. Dies gehört zu den Pflichten, die der ausbildende Betrieb übernimmt. Dem steht auf Seiten des Auszubildenden die Pflicht gegenüber, sich ernsthaft zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die er braucht, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Eindeutige Vereinbarungen

Die Rechte und Pflichten von Auszubildenden und Ausbildern werden im Einzelnen

im Ausbildungsvertrag festgehalten. Bei minderjährigen Jugendlichen muss dazu auch die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters, in der Regel also der Eltern, eingeholt werden. Außerdem müssen Minderjährige sich von einem Arzt daraufhin untersuchen lassen, ob sie überhaupt für den angestrebten Beruf tauglich sind.

Der Ausbildungsvertrag legt fest, wie lange die Ausbildungszeit dauern soll. Grundsätzlich darf sie nicht kürzer als zwei und nicht länger als drei Jahre sein. Die konkrete Dauer wird dabei von der jeweiligen Ausbildungsordnung der Branche bestimmt.

Die ersten Wochen sind wie bei jedem Arbeitsverhältnis Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf maximal vier Monate dauern. Wenn eine der beiden Seiten feststellt, dass die Erwartungen, die an das Ausbildungsverhältnis geknüpft wurden, nicht erfüllt werden, kann es in dieser Zeit wieder aufgelöst werden – danach ist eine Kündigung von beiden Seiten nur noch aus wichtigen Gründen möglich. Sie muss schriftlich erfolgen. Wenn der Auszubildende mehrfach seine Pflichten verletzt, muss er zunächst abgemahnt werden, bevor eine Kündigung – für die es keine Kündigungsfrist gibt – möglich ist. Dabei sollte der Unternehmer aber berücksichtigen, dass er es mit jungen Menschen in der Pubertät zu tun hat, die noch keine fertigen Persönlichkeiten sind

und dass er ihnen gegenüber auch eine Erziehungspflicht hat.

Neben einer Kündigung aus nachweisbar triftigen Gründen hat der Auszubildende ein Sonderkündigungsrecht, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder in einen anderen Beruf wechseln will. Dabei muss er allerdings eine Frist von vier Wochen einhalten. Beide Seiten machen sich schadenersatzpflichtig, wenn sie sich nicht an diese Bestimmungen halten.

Keine automatische Festanstellung

Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit. Wenn der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht besteht, kann er verlangen, dass das Berufsausbildungsverhältnis bis zur nächsten Wiederholungsprüfung verlängert wird. Diese zusätzliche Zeit darf höchstens ein Jahr dauern. Nach Beendigung der Ausbildung muss das Unternehmen ein Zeugnis ausstellen, das Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten enthält. Auf Wunsch des Auszubildenden muss dies um Angaben über seine Führung, Leistungen und besondere fachlichen Fähigkeiten ergänzt werden.

Mit der Ausbildung geht das Unternehmen keine Verpflichtung ein, den jungen Menschen nach Abschluss der Ausbildung weiterzubeschäftigen. Umgekehrt darf dieser auch nicht von vornherein vertraglich dazu verpflichtet werden, danach im Betrieb weiterzuarbeiten. Dies kann erst innerhalb der letzten sechs Monate der Berufsausbildung vereinbart werden. Wird ein Lehrling nach Abschluss seiner Ausbildung allerdings weiterbeschäftigt, ohne dass dazu etwas ausdrücklich vereinbart wurde, entsteht dadurch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Geregelte Arbeitszeit

Über diesen äußeren Rahmen hinaus gibt es eine Reihe von Regelungen, mit denen der Ablauf der Ausbildung konkret bestimmt

wird. So dürfen Jugendliche pro Tag nicht mehr als acht Stunden und pro Woche nicht mehr als 40 Stunden arbeiten. Eine Ausnahme davon gibt es, wenn in einem Betrieb der Freitagnachmittag arbeitsfrei ist und deshalb an den übrigen Tagen 8,5 Stunden gearbeitet wird – dann gilt das auch für die Azubis. Jugendliche dürfen nur zwischen 6 Uhr und 20 Uhr beschäftigt werden. In Betrieben mit Schichtarbeit und in bestimmten Gewerbebranchen, bei denen Spät- und Nachtdienste üblich sind, dürfen Jugendliche über 16 Jahren bis 22 beziehungsweise 23 Uhr eingesetzt werden. Für erwachsene Azubis gilt eine maximale Arbeitszeit von acht Stunden pro Werktag und 48 Stunden pro Woche.

Bei einer Arbeitszeit von 4,5 bis sechs Stunden muss eine Ruhepause von 30 Minuten gewährt werden, bei längerer Arbeitszeit sind es 60 Minuten.

Ein Auszubildender darf nicht dazu verpflichtet werden, Überstunden zu leisten – dies muss freiwillig erfolgen und dem Zweck der Ausbildung dienen. In dieser Zeit muss also beispielsweise auch ein Ausbilder anwesend sein. Die Überstunden können wahlweise in Freizeit oder Bezahlung ausgeglichen werden und müssen mit einem Überstundenzuschlag vergütet werden. Insgesamt darf aber die maximale Wochenarbeitszeit nicht überschritten werden.

Der Urlaubsanspruch des Auszubildenden hängt von seinem Alter ab. Für 15-Jährige beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 30 Werktage, für 16-Jährige 27 und für 17-Jährige 25 Werktage. Für ältere Auszubildende gilt der gesetzliche Urlaubsanspruch von mindestens 24 Werktagen pro Jahr.

Kooperation der Lernorte

Zu der Berufsbildung gehört nicht nur die praktische Ausbildung im Betrieb, sondern auch die Wissensvermittlung an berufsbildenden Schulen und sonstigen Berufsbildungseinrichtungen. Zudem können Teile der Ausbildung auch im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbil-

dungsziel dient. Das Berufsbildungsgesetz verpflichtet die verschiedenen Lernorte der Berufsbildung zur Kooperation. Dazu gehört, dass der Ausbilder es dem Lehrling ermöglichen muss, die Berufsschule zu besuchen, und umgekehrt kontrollieren kann, ob dieser auch wirklich am Unterricht teilnimmt. Dem Berufsschulunterricht darf ebenso wenig unentschuldig und ohne Grund ferngeblieben werden wie der Ausbildung im Betrieb. Die Tätigkeiten, die er ausübt, muss der Azubi in einem Berichtsheft dokumentieren. Dieses wiederum ist Voraussetzung dafür, dass er zur Abschlussprüfung zugelassen wird, und dient in Streitfällen auch als Beweismittel.

Vergütung

Im Ausbildungsvertrag wird außerdem die Höhe der Vergütung festgelegt, die jährlich erhöht wird. Sie wird auch dann gezahlt, wenn der Auszubildende freigestellt ist, um am Berufsschulunterricht, an Prüfungen oder an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen. Wenn der Azubi unverschuldet krank ist oder die Ausbildung aus Gründen, die er nicht zu verantworten hat – beispielsweise wegen einer betriebstechnischen Störung – ausfällt, muss die Vergütung bis zu sechs Wochen weitergezahlt werden.

Gute Zusammenarbeit

Neben diesen formalen Bestimmungen gehört zu einem erfolgreichen Ausbildungsverhältnis aber vor allem, dass beide Seiten den ehrlichen Willen haben, es zu einem guten Abschluss zu führen. Deshalb darf der Auszubildende nur mit Aufgaben betraut werden, die dem Ausbildungszweck dienen. Fließband- und Akkordarbeiten gehören nicht dazu. Zumutbar ist es dagegen, dass er den eigenen Arbeitsplatz und die ihm zur Verfügung gestellten Materialien sorgsam behandelt und sauber hält. Alle notwendigen Ausbildungsmittel wie Werkzeuge und Werkstoffe müssen ihm kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Es muss ihm ferner ermöglicht werden, sein Berichtsheft während der Arbeitszeit zu führen.

Zu den Pflichten des Azubis gehört es, sich ernsthaft darum zu bemühen, das Ausbildungsziel zu erreichen. Dafür muss er den Weisungen des Ausbilders folgen und die notwendigen Arbeiten nach dessen Vorgaben erledigen. Auch der Besuch der Berufsschule ist keineswegs freiwillig.

Fazit:

Ein Ausbildungsverhältnis wird also bestimmt von klaren Rechten und Pflichten für beide Seiten. Nicht gesetzlich geregelt werden kann, was aber mindestens ebenso wichtig ist: die positive Einstellung dazu, dass die eine Seite ihr Wissen und ihre Erfahrungen an die nächste Generation weitergeben kann und die andere Seite etwas für die eigene Zukunft lernt.

Auszubildende im Internet finden

<http://jobboerse.arbeitsagentur.de>:
Auszubildenden-Vermittlung der Bundesagentur für Arbeit

www.ihk-lehrstellenboerse.de:
Lehrstellenbörse der IHK

<http://www.jaaunrw.de>:
Portal für Jugend, Arbeit und Ausbildung in Nordrhein-Westfalen

<http://www.wdr-lehrstellenaktion.de>:
WDR2-Jobbörse bundesweit

<http://www.lehrstellen-boerse.com>:
Lehrstellenbörse der Volks- und Raiffeisenbanken



Susanne Görsdorf-Kegel,
freie Journalistin, Hamburg
E-Mail: sgoersdorf@gmx.de

Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung

Zusammenfassung von „Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung“ von Gerhard Twesten, original erschienen in: *Die Leistungen der Kranken- und Pflegeversicherung*, herausgegeben von Verlag Meuer, Schwabach, 4/2007, Heft 4, 193 – 200.

Der Verfasser schildert die gesetzlichen Grundlagen der Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung und deren Regelungsinhalte. Welchen Beweiswert hat das Dokument?

Der Autor führt aus, dass über die Regelungen des Bundesmantelvertrags für Ärzte sichergestellt sei, dass die AU-Bescheinigung einen Mindestinhalt haben müsse. Die Wirksamkeit der Bescheinigung werde durch die auf ihr angegebene Dauer der Arbeitsunfähigkeit begrenzt.

Anschließend differenziert der Autor zwischen den Beweispflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers. Demnach ist der Arbeitnehmer für die Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung beweispflichtig. Diesen Beweis hat er mit der Vorlage der Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung zunächst einmal erbracht. Will der Arbeitgeber dies nicht anerkennen, muss er den Beweiswert der ärztlichen Bescheinigung erschüttern – den Gegenbeweis muss er nicht führen. Der Verfasser verdeutlicht diesen Aspekt anhand von Beispielen.

Anschließend geht der Autor auf Besonderheiten bei ausländischen Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigungen ein. Einer Bescheinigung, die in einem Land außerhalb der EU ausgestellt wurde, komme der gleiche Beweiswert zu wie einer in Deutschland ausgestellten Bescheinigung. Die Bescheinigung müsse jedoch erkennen lassen, dass zwischen einer Behandlungsbedürftigkeit und einer Arbeitsunfähigkeit nach deutschem Recht unterschieden wurde. Bei einer Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung aus einem EU-Staat seien Arbeitgeber und Krankenkasse an die ärztliche Feststel-

lung gebunden; sie müssten das Gegenteil ggf. hinreichend beweisen.

Bewertung:

Ein lesenswerter Fachbeitrag zu der Thematik.

Wirksame Kündigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmern

Zusammenfassung von „Rechtsfragen bei Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer“ von RA Dr. Henning-Alexander Seel, original erschienen in: *MDR 2007*, Heft 9, 499 – 504.

Der Autor beschäftigt sich mit rechtlichen Fragestellungen der Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Dabei erläutert er Einzelheiten zur Zustimmungspflicht des Integrationsamtes, zum Präventionsverfahren und zur Überprüfung der Kündigung im Sinne der Regelungen des AGG.

Die Zustimmung des Integrationsamtes ist nach § 85 SGB IX die wesentliche Voraussetzung zur wirksamen Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers. In diesen Schutzbereich werden außer den schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX auch Gleichgestellte im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX einbezogen. Letztere weisen einen Grad der Behinderung zwischen 30 und 50 auf.

Eine Ausnahme von der Zustimmungspflicht besteht nach § 90 Abs. 2a SGB IX, wenn entweder die Schwerbehinderteneigenschaft nicht nachgewiesen oder der Betroffene bei der Feststellung des Schwerbehindertengrades nicht entsprechend mitgewirkt hat. Der Nachweis der Schwerbehinderung besteht nach Ansicht des Autors wie auch des BAG dann, wenn der Bescheid als solcher existiert (BAG v. 12.01.2006, Az: 2 AZR 539/05).

Der Arbeitgeber soll nach Meinung des Autors vor der Kündigung des Arbeitnehmers zunächst das Präventionsverfahren

des § 84 Abs. 1 SGB IX durchführen, wobei dies keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung sei. Problematisch sei, ob die Kündigung trotz der Bereichsausnahme in § 2 Abs. 4 AGG zusätzlich auf ihre diskriminierende Wirkung überprüft werden muss. Der Autor vertritt die Meinung, dass eine lediglich diskriminierende, sonst aber wirksame Kündigung eines Schwerbehinderten die Entschädigungspflicht nach § 15 Abs. 2 AGG begründet.

Bewertung:

Ein gut strukturierter Beitrag. Insgesamt eine lesenswerte und für die Praxis relevante Zusammenfassung eines dauernd aktuellen Themengebiets.

Aktuelle Urteile zur Geschäftsführer-Haftung

Zusammenfassung von „Neuere finanzgerichtliche Rechtsprechung zur Haftung nach § 69 AO“ von RiFG Dr. Thomas Beckmann, original erschienen in: *DB 2007*, Heft 18, 994 – 997.

Der Beitrag geht auf neuere Entscheidungen zur faktischen Geschäftsführerhaftung, zum Begriff der groben Fahrlässigkeit und zur Haftung im Lohnsteuerabzugsverfahren ein. Nach Auffassung des Autors ist eine Tendenz in der finanzgerichtlichen Rechtsprechung erkennbar, die Haftung des GmbH-Geschäftsführers nach § 69 AO zu verschärfen.

Zum Lohnsteuerabzugsverfahren führt der Autor aus, dass der Arbeitgeber mehrere Verfahrensschritte einhalten muss, um nicht selbst in die Haftung zu geraten. Wenn z. B. ein Lohnsteuereinbehalt wegen einer Aufrechnung mit einer Gegenforderung nicht möglich ist, müsse der Arbeitgeber zunächst den lohnsteuerfreien Reisekostenersatz u. ä. einbehalten, dann als nächstes vom Arbeitnehmer die Einzahlung von eigenen Geldmitteln verlangen und erst in einem letzten Schritt die Anzeige nach § 38 Abs. 4 Satz 2 EStG vornehmen (BFH, 09.10.2002, Az.: VI R 112/99).

Bei der Nichtzahlung von fälligen Steuern sei hinsichtlich der Haftung relevant, ob der Geschäftsführer dies wegen einer Aufrechnung mit einer Gegenforderung unterlasse. Sei das der Fall, könne ihm nur in Ausnahmefällen der Vorwurf einer groben Fahrlässigkeit gemacht und damit die Haftung bejaht werden (z. B. BFH, 13.06.1996, Az.: VII R 96/96). Der Autor weist dabei noch daraufhin, dass ein Geschäftsführer allerdings immer dann grob fahrlässig i. S. des § 69 AO handele, wenn er es unterlasse, sich über die wesentlichen Fakten zu informieren.

Grundsätzlich gelte bei der Haftungsfrage, dass der Geschäftsführer nur nach den Grundsätzen der anteiligen Tilgung für die gesamten Verbindlichkeiten aufkommen müsse. In Sonderfällen, wie z.B. für Umsatzsteuerschulden, haften er allerdings zu 100 Prozent. Zu beachten sei auch, so der Verfasser, dass zum Teil der Beginn der Haftung auch vorverlagert werde, so z. B. wenn der Geschäftsführer Gläubiger vorweg befriedige (BFH, 20.07.1988, Az.: I R 104/93).

Bewertung:

Der Autor gibt dem Leser einen Überblick zu dem Thema. Dabei spricht er zu den verschiedenen Aspekten eine Vielzahl von Urteilen an, sodass der Beitrag auch hervorragend für eine Vertiefung der Thematik geeignet ist.

BAV – Versorgungsordnungen auf dem Prüfstand

Zusammenfassung von „Betriebliche Altersversorgung – Neue Entwicklungen rund um die bAV“ von RA Dr. Christian Reichel, FA ArbR und RAin Dr. Verena Böhm, original erschienen in: AuA 2007, Heft 6, 328 – 332.

Mit Blick auf aktuelle gesetzliche Regelungen befassen sich die Autoren mit den Auswirkungen des Wegfalls der Sozialversicherungsfreiheit bei Entgeltumwandlungen ab 2009, den Konsequenzen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

(AGG) sowie den notwendigen Anpassungen infolge der Erhöhung des Renteneintrittsalters.

Des Weiteren beschreiben sie den Trend zu beitragsorientierten Zusagen sowie zur Ausfinanzierung/Auslagerung von Versorgungsverbindlichkeiten in Unterstützungskassen, Pensionsfonds und Contractual Trust Arrangements (CTA).

Dabei erläutern die Autoren zwei Alternativmodelle (das sog. Lebensarbeitszeit- und das sog. Umwidmungsmodell) zur Entgeltumwandlung, die derzeit infolge der auslaufenden Beitragsfreiheit häufiger gewählt werden.

Die Autoren machen des Weiteren darauf aufmerksam, dass auch das im letzten Jahr in Kraft getretene AGG im Bereich der betrieblichen Altersversorgung Anwendung findet. Bereits vorhandene Versorgungsordnungen gehören nach den gesetzlichen Änderungen der letzten Zeit auf den Prüfstand.

Insbesondere Benachteiligungen wegen des Alters sind künftig für die bAV auszuschließen. Diesbezüglich untersuchen die Autoren, inwieweit die Benachteiligung wegen Alters hinsichtlich der Regelungen zu Wartezeiten, Mindest- und Höchstaufnahmealter, Regelaltersgrenzen, Spätehen- und Altersdifferenzklauseln, Faktoren der Leistungsbemessung, zur Einstufung von Lebenspartnern und Unverfallbarkeitsregelungen legitim sind.

Im Folgenden stellen die Autoren die mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz geänderten Regelungen des Betriebsrentengesetzes vor. Aufgrund des heraufgesetzten Renteneintrittsalters sehen sie für Versorgungsordnungen, in denen das 65. Lebensjahr als feste Altersgrenze festgeschrieben ist, Änderungsbedarf. Auch für den Arbeitgeber, der eine Gesamtversorgung gewährt, kann sich die Anhebung der Altersgrenze aus Sicht der Autoren negativ auswirken.

Abschließend erläutern die Verfasser die Vorteile eines CTA und stellen die zu berücksichtigenden Aspekte bei der Ausgestaltung dar.

Bewertung:

Der Aufsatz ist sehr gut strukturiert und anschaulich gestaltet. Durch die Praxistipps der Autoren gewinnt der Beitrag an praktischem Bezug. Das aktuell bedeutsame Thema wurde gut erfassbar aufgearbeitet.

Hinweis der Redaktion:

Stichwort Entgeltumwidmung

Im Mittelpunkt der Überlegungen zu Alternativen der Entgeltumwandlung steht derzeit die Entgeltumwidmung. Unter einer Entgeltumwidmung wird vor allem eine lediglich in Aussicht gestellte Gehaltserhöhung verstanden, die dann für die betriebliche Altersvorsorge verwendet wird.

Problematisch ist u. U. die Akzeptanz solcher Vereinbarungen insbesondere bei den Trägern der Sozialversicherung. Das könnte dann der Fall sein, wenn vereinbart wird, dass die Ansprüche der Arbeitnehmer von Anfang an nicht verfallen können – denn das würde auf eine Entgeltumwandlung hin deuten.

Probleme könnte es ferner geben, wenn ein Teil der Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung bekommt, ein anderer über die Entgeltumwidmung hingegen eine betriebliche Altersversorgung. Aus Gründen der Gleichbehandlung könnte der Arbeitgeber dann gezwungen werden, der jeweils anderen Gruppe die gleichen Leistungen zu gewähren. Dies kann er nur dann umgehen, wenn er die gesamte Belegschaft zwischen Gehaltserhöhung oder Altersvorsorge wählen lässt.



Heinz-Josef Eichhorn, Helmut Hickler

Handbuch Betriebsvereinbarung

4. Auflage 2007, 542 Seiten
39,90 EUR
ISBN: 978-3-7663-3697-2
Bund-Verlag

Dem Betriebsrat steht nach dem Willen des Gesetzgebers eine Vielzahl von Beteiligungsrechten, wenn auch unterschiedlicher Intensität, zu. So dürfen personelle, soziale, organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten mitbestimmt werden. Am Ende eines solchen Beteiligungsprozess steht zur Gestaltung der betrieblichen Ordnung häufig eine Betriebsvereinbarung.

Dabei umfassen Betriebsvereinbarungen heute nicht mehr nur die klassischen betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen, sondern z. B. auch Fragen zum sozialverträglichen Übergang in den Ruhestand.

Der Betriebsrat ist bei der Ausarbeitung von rechtssicheren Regelungen zu den verschiedenen Sachverhalten stark gefordert, sind die rechtlichen Rahmenbedingungen doch oftmals kompliziert.

Das Handbuch bietet deshalb zunächst eine umfassende Einführung in die Grundlagen der Betriebsvereinbarungen. Dabei wird der Weg von den Verhandlungen zu einer betrieblichen Regelung bis zum verbindlichen Abschluss mit Checklisten und Formulierungshilfen zu den einzelnen Bausteinen praxisgerecht erläutert.

Zahlreiche Mustervereinbarungen bieten eine zuverlässige Orientierung zur Erstellung von eigenen, auch vor den Arbeits-

gerichten standhaltenden, Betriebsvereinbarungen.

Sehr hilfreich ist dabei, dass aktuelle Themen wie Betriebsvereinbarungen über Internet, Intranet, Telefon, Handy sowie E-Mail-Anwendungen und Themenbereiche wie E-Learning und Gesundheitsschutz mit in die Zusammenstellung aufgenommen wurden.

Die Muster-Vereinbarungen sind auf einer neuerdings mitgelieferten CD hinterlegt, so dass man sie direkt am PC bearbeiten und anpassen kann.

Möchte man von den vorgegebenen Klauseln abweichen, leisten die in einem Sonderkapitel dargestellten Formulierungstipps Hilfestellung.

Das Handbuch lohnt sich für Betriebsräte und jeden, der mit dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen befasst ist.



Hans-Dieter Krönung

Die Management-Illusion Warum Erfolg nicht kopierbar ist und was Manager daraus lernen sollten

1. Auflage 2007, 191 Seiten
29,95 EUR
ISBN: 978-3-7910-2492-9
Schäffer-Poeschel Verlag

Mit einer provozierenden These beginnt der Autor sein Buch: Die Manager von heute verstehen nicht wirklich das, was sie tun. Eine der Ursachen dafür bestehe darin, dass die Verantwortlichen kein zutreffendes Bild von der Funktionsweise eines Unternehmens, ihrer Organisation, in sich tragen.

Der Verfasser befasst sich zunächst mit dem althergebrachten Verständnis von Organisationen. Nach den üblichen Denkmodellen entsprechen die Funktionsweisen von Unternehmen denen riesiger Maschinen. Nach dieser Idee greifen also sinnbildlich die einzelnen Arbeits-, Produktions- und Organisationsprozesse wie Räderwerke ineinander und bringen vorhersagbare Ergebnisse hervor.

Angesichts der täglichen Unternehmensgegebenheiten zeigt sich nach Auffassung des Autors jedoch, dass diese Prozesse nur bedingt vorhersagbar ablaufen und dass die Unternehmenssteuerung sich darauf einstellen müsse. Der unternehmerische Alltag müsse anders verstanden werden und es müssten andere Handlungsmaximen als die bisher gewohnten zum Einsatz kommen.

Für ein erfolgreiches Management in einer komplexen, dynamischen und unsicheren Welt sei deshalb die Bereitschaft erforderlich, permanente unternehmensinterne Veränderungen vorzunehmen.

Dabei sei für erfolgreiche Veränderungsprozesse wesentlich, dass nicht nur einzelne Aspekte in einem Unternehmen isoliert verändert und betrachtet würden. Vielmehr müsse zunächst ein Zukunftsbild des ganzen Unternehmens entworfen werden, das dann mit einem ausreichend breiten und gut durchdachten Maßnahmenbündel erreicht werden soll. Besonders wichtig sei dabei die Erkenntnis, dass diese unternehmerische Aufgabe immer wieder von vorn beginne, da man auf eine sich beständig ändernde Umwelt reagieren müsse.

Da dieser Prozess eine individuelle Anforderung an jedes Unternehmen sei, gebe es auch keine übertragbaren Erfolgsrezepte.

Mit diesen Aussagen regt das Buch zum Nachdenken und Hinterfragen an und gibt neue Impulse. Leichte Lektüre, die man eben mal überfliegt, um sich auf die Schnelle ein neues Managementkonzept anzueignen, ist dieses Buch nicht.

Sport bei Arbeitsunfähigkeit

Frage: Ein Mitarbeiter unseres Unternehmens ist seit längerem krank geschrieben. Nun haben wir erfahren, dass der Mitarbeiter auch während der Zeit Arbeitsunfähigkeit seinem Hobby nachgegangen ist und sich sportlich betätigt hat. Wir fragen uns daher, ob das Verhalten des Mitarbeiters nicht eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt.

Antwort: Ein arbeitsunfähiger Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, den Heilungsprozess nicht schuldhaft zu verzögern. Wenn er selbst seine Genesung gefährdet, kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zulässig sein.

Entscheidend ist jedoch immer, wie sich ein arbeitsunfähiger Mitarbeiter aufgrund seiner Erkrankung tatsächlich verhalten musste. Sportliche Betätigung stellt in diesem Zusammenhang nicht automatisch einen Pflichtverstoß dar. So gab beispielsweise das Arbeitsgericht Stuttgart der Kündigungsschutzklage eines Mitarbeiters statt, der während seiner Krankheitszeit an einem Marathonlauf teilgenommen hatte (ArbG Stuttgart 22.03.2007 – 9 Ca 475/06). Der Mitarbeiter konnte belegen, dass er intensiv Sport betreibt und vor der Teilnahme an dem Lauf seinen Arzt konsultiert hatte. Dieser hatte dem Kläger attestiert, dass der Marathonlauf keine negativen Auswirkungen auf den Heilungsprozess zeigen würde. Somit konnte dem Kläger kein Fehlverhalten nachgewiesen werden.

Zu beachten ist in solchen Fällen immer, dass die Beweislast für die schuldhafte Verzögerung des Heilungsprozesses beim Arbeitgeber liegt.

Internetsurfen während der Arbeitszeit

Frage: In unserer Firma steht der Mehrzahl der Mitarbeiter ein PC mit Internetanschluss und E-Mail-System zur Verfügung. Es existiert keine Regelung zur privaten Nutzung des Internetanschlusses. Jedoch haben wir immer deutlich gemacht, dass

der Aufruf von Seiten mit rassistischen, pornographischen oder verbotenen Inhalten nicht akzeptiert wird.

Zufällig haben wir nun erfahren müssen, dass ein Mitarbeiter während der Arbeitszeit häufig pornographische Websites aufgerufen und deren Inhalt vereinzelt auf dem PC gespeichert hat. Wir sind nicht gewillt, diesen Missbrauch des Dienstcomputers hinzunehmen und haben beim Betriebsrat um Zustimmung zur Kündigung des Mitarbeiters gebeten. Dieser behauptet jedoch, es hätte zuerst eine Abmahnung ausgesprochen werden müssen, da es keine klare Nutzungsregel des Internetanschlusses gebe.

Antwort: Hier kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an. Grundsätzlich sollte die erlaubte und nicht erlaubte Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses zwar möglichst eindeutig geregelt werden. Dennoch kann ein Arbeitgeber in einem solchen Fall auch ohne eine solche Regelung zum Ausspruch einer Kündigung berechtigt sein, ohne dass es einer vorherigen Abmahnung bedarf. Die Rechtsprechung zu dieser Frage ist zwar nicht einheitlich, jedoch wurde bereits mehrfach entschieden, dass die private Nutzung des dienstlichen Internetanschlusses während der Arbeitszeit eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten sein kann.

Ob das Fehlverhalten des Mitarbeiters jedoch eine sofortige Kündigung rechtfertigen kann oder ob zuerst eine Abmahnung ausgesprochen werden muss, hängt von der Schwere des Pflichtverstoßes ab (BAG 31.05.2007 – 2 AZR 200/06). Dafür kommt es auf den Umfang des privaten Surfens, die Menge der versäumten Arbeitszeit, aber auch auf den Inhalt der aufgerufenen Seiten an. Auch wird man dem Mitarbeiter den Pflichtverstoß, also den Aufruf der beanstandeten Seiten, nachweisen müssen. Zumindest bei einfachem oder nicht schwer wiegendem Fehlverhalten wird eine Abmahnung die angemessene Reaktion sein.



Ihre Fragen zu diesen und anderen Themen beantwortet Ihnen

Dirk Lenzing, Rechtsanwalt
Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht,
RAe Frönd, Nieß, Lenzing, Leiers
(Münster)

Wenden Sie sich an
office@ius-flash.de

Arbeit an Feiertagen

Frage: Unser Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Bayern. Unsere Außendienstmitarbeiter sind dagegen in ganz Deutschland tätig und haben ihren Wohnsitz üblicherweise in ihrem Einsatzgebiet.

Wir werden nun immer wieder gefragt, ob auch außerhalb Bayerns wohnende Außendienstmitarbeiter einen Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag haben, wenn zwar in Bayern ein Feiertag ist, nicht aber in dem Bundesland, in dem sie wohnen und tätig sind.

Antwort: § 9 Arbeitszeitgesetz bestimmt lediglich, dass Arbeitnehmer an Feiertagen nicht beschäftigt werden dürfen. Eine spezielle Regelung für die Feiertage einzelner Bundesländer fehlt jedoch. Die Vorschrift wird aber überwiegend so ausgelegt, dass jeder Mitarbeiter dann Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag hat, wenn an seinem Einsatzort ein Feiertag ist.

Umgekehrt müssen die Mitarbeiter ihrer Arbeit nachkommen, wenn zwar am Wohnort oder am Sitz des Unternehmens ein Feiertag ist, nicht aber in ihrer Einsatzregion. Dieses Prinzip gilt üblicherweise auch bei Arbeitseinsätzen im Ausland.

Was Erwerbstätige heute können müssen

Es genügt heute nicht mehr, „nur“ die Fachkenntnisse des eigentlichen Berufes zu beherrschen – diese Alltagserkenntnis wurde erstmals vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) auch wissenschaftlich belegt. Ihre aktuelle repräsentative Erwerbstätigenbefragung 2006 ermittelte, welche berufs- und fachübergreifenden Qualifikationen wie zum Beispiel IT-Wissen, Fremdsprachenkenntnisse oder Methodenkompetenzen in welchen Berufen und in welcher Tiefe erforderlich sind.

Grundkenntnisse in Fremdsprachen benötigt laut Studie fast jeder zweite Erwerbstätige in Deutschland. An erster Stelle steht dabei erwartungsgemäß Englisch, gefolgt von Französisch. Rund jeder vierte Erwerbstätige benötigt zumindest Grundkenntnisse in Englisch, 16 Prozent müssen diese Sprache sicher in Wort und/oder Schrift und 7 Prozent verhandlungssicher beherrschen. Verhandlungssicherheit wird vor allem von Wissenschaftlern (24 Prozent), Organisations-, Verwaltungs- und Rechtsberufen (22 Prozent), technischen und IT-Berufen (15 Prozent) sowie von Dienstleistungs- (13 Prozent) und Warenkaufleuten (10 Prozent) gefordert.

Auch ohne Computerkenntnisse geht es nicht mehr. Drei von vier Erwerbstätigen geben an, manchmal oder häufig mit dem Computer zu arbeiten. Bei rund 10 Prozent von ihnen geht die Nutzung dabei über eine reine Anwendung hinaus; sie sind – ob gelernt oder nicht – als Programmierer bzw. in IT-Mischberufen tätig, d.h. sie sind mit spezifischen Computertätigkeiten betraut, obwohl sie außerhalb der klassischen IT-Berufe arbeiten. Besonders häufig sind diese IT-Mischberufe unter Ingenieuren (22 Prozent), Technikern (19 Prozent), Dienstleistungskaufleuten (18 Prozent), Wissenschafts- (17 Prozent) und Elektroberufen (16 Prozent). Der Trend zeigt eine qualitative Zunahme der Anforderung von spezifischen IT-Kompetenzen außerhalb

der IT-Kernberufe, die auch in der Ausbildung berücksichtigt werden müssen.

Fast jeder zweite Erwerbstätige in Deutschland übt zudem eine Tätigkeit aus, in der häufig Kreativitäts- oder Lernanforderungen gestellt werden. 28 Prozent müssen bei der täglichen Arbeit als „Innovateure“ bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren. 36 Prozent werden häufig vor neue Aufgaben gestellt, in die man sich erst hineindenken und einarbeiten muss. Jeder zweite Erwerbstätige muss häufig auf unvorhergesehene Probleme reagieren und diese lösen können. Von 28 Prozent wird zudem die Fähigkeit erwartet, dass sie eigene Wissenslücken erkennen und schließen können. Methodenkompetenzen, die als der Erschließung von sich schnell änderndem Fachwissen dienen, sind in der Arbeitswelt von heute bereits von hoher Bedeutung.

In Berufen mit akademischem Anforderungsniveau (zum Beispiel in Sozial- und Erziehungsberufen, bei Wissenschaftlern und Ingenieuren), sind erwartungsgemäß mehr „Innovateure“ zu finden (47 Prozent) als auf mittlerem Anforderungsniveau. Aber auch 23 Prozent jener, die Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung ausüben, gehören in diese Personengruppe.

Weitere Informationen und Ergebnisse finden Sie unter <http://www.bibb.de/de/26738.htm>.

Normalarbeitszeit ist nicht mehr die Regel

Die so genannte Normalarbeitszeit – 35 bis 42 Stunden pro Woche, verteilt auf fünf Arbeitstage – wird mehr und mehr die Ausnahme: Sie galt im Jahr 2003 nur noch für 12,5 Prozent aller Beschäftigten. Diese Analyse auf Basis einer repräsentativen Untersuchung legten Arbeitszeitforscher des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung vor.

Gleichzeitig haben sich im untersuchten Zeitraum von 1989 bis 2003 extrem lange und stark schwankende Arbeitszeiten ausgebreitet, genauso wie Schicht- und Wochenendarbeit. Rund 40 Prozent der abhängig Beschäftigten hatten bereits 2003 extreme Arbeitszeiten: „29 Prozent hatten überlange Wochenarbeitszeiten, 15 Prozent extrem schwankende Arbeitszeiten und knapp 6 Prozent mussten sich mit Schicht- und Nacharbeit arrangieren“. Insbesondere Mitarbeiter in großen Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes sind von extremer Schichtarbeit betroffen, außerdem Mitarbeiterinnen in Gesundheits- und Pflegediensten.

Die gesamte Studie und die Forderungen, die daraus abgeleitet werden, finden Sie im Internet unter http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2007_08_6.pdf.

Impressum

Der Infodienst wird herausgegeben von der LexisNexis Deutschland GmbH – Category Human Resources, Feldstiege 100, 48161 Münster

Redaktion & V.i.S.d.P.: Dr. Joachim Hetscher

Kontakt zur Redaktion: Tel.: 0 25 33 - 93 00 770,
E-Mail: joachim.hetscher@lexisnexis.de,
sigrun.knoche@lexisnexis.de,
p.jeschke@vm-service.info

Erscheinungsweise: monatlich

Bezugspreis: Jahresabonnement 198,00 EUR (einschl. MwSt. und Versandkosten)

Abonnenten erhalten diesen Dienst kostenlos.

Fragen zum Abonnement: Tel.: 0180 - 5 - 3 97 63 (0,14 EUR/Min)

Beurteilungsbogen für die Einstellung von Auszubildenden

Für die Sammlung der Informationen folgen Sie dem Beurteilungsbogen. Legen Sie vor dem Gespräch die 10 wichtigsten Eigenschaften fest, die der Bewerber haben sollte (Sie können diese direkt vorn im Bewertungsbogen ankreuzen), und bewerten Sie diese doppelt. Eigenschaften, die der Bewerber nicht haben muss, sollten Sie streichen und aus der Bewertung nehmen. Bewerten Sie dann die Eigenschaften des Bewerbers und bilden Sie eine Summe aus den erreichten Punktwerten.

Name Bewerber/in: _____

Geburtsdatum: _____

Berufsmotivation

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Begründung für die Berufswahl

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Informationen über den Beruf/das Unternehmen

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Berufsbezogene Interessen in der Freizeit

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Selbstständigkeit

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Eigenverantwortung/Eigeninitiative

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Klare Ziele/Vorstellungen

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Leistungsorientierung

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Positiver Ehrgeiz

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Zukunftsorientierung

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Lebensziele

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Erfolgsorientierung

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Selbstvertrauen

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Interessenspektrum/Allgemeinbildung

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Kreativität

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Auftreten/Umgangsformen

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Emotionalität

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Integration/Soziales Verhalten

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Verbale Ausdrucksmöglichkeiten

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Nonverbale Ausdrucksmöglichkeiten

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Schriftliche Ausdrucksmöglichkeiten

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Kleidung/Äußeres

1 [sehr nachlässig] 2 [nachlässig] 3 [mittel] 4 [gepflegt] 5 [sehr gepflegt]

Manieren/Benehmen/Umgangsformen

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

Sozialer Background

1 [nicht vorhanden] 2 [vorhanden] 3 [mittel] 4 [ausgeprägt] 5 [sehr ausgeprägt]

GESAMTPUNKTE: _____ von _____ erreichbaren Punkten

ERGEBNIS: sofort einstellen abwarten sofort absagen

Datum: _____ Interviewer: _____