

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
Neue Grippe und Arbeitsrecht	1
Kurzarbeitergeld plus	3
Ausbildereignungsverordnung	3
Merkblatt	4
Elternzeit.....	4
Was Arbeitgeber wissen müssen – Rechtsprechung	6
Mangelhaft geführte Berichtshefte und fristlose Kündigung	6
BAG zur Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Beschwerdestelle	6
Raucherpause ohne Ausstempeln kann Kündigung rechtfertigen	7
Gleichbehandlung bei Lohnerhöhungen	7
Ersatzruhetag für Arbeit an gesetzlichen Wochen-Feiertagen	7
Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunwilligkeit	7
Klagefrist versäumt - nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage?	8
Kündigung wegen Konkurrenztaetigkeit.....	8
Urlaub am Stück oder in Stuecken?	8
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	9
Urteile zum AGG	9
Urteile zur fristlosen Kündigung	10
Fragen und Antworten	11
Beschäftigtendatenschutz und Mitarbeiterüberwachung nach Datenschutznovelle	11
Tipps zum Schluss	12
position - das IHK-Magazin für Berufsbildung.....	12
Neues Portal zur Gefährdungsbeurteilung	12

Aktuelles

■ Neue Grippe und Arbeitsrecht

Im In- und Ausland treten immer mehr Fälle von Schweinegrippe (Neue Grippe, A/H1N1) auf. Breitet sich ein sehr ansteckendes und gefährliches Virus weltweit aus, so handelt es sich um eine Pandemie. Im Zusammenhang mit Pandemien ergeben sich zahlreiche arbeitsrechtliche und betriebliche Fragen.

1. Auslandsreisen

1.1 Entsendung

Trotz einer Pandemie sind Entsendungen von Mitarbeitern in das Ausland möglich. Ein Leistungsverweigerungsrecht steht dem entsendeten Arbeitnehmer nur zu, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes, <http://www.auswaertiges-amt.de/>, vorliegt. Sicherheitshinweise des Auswärtigen Amtes genügen nicht, um ein Leistungsverweigerungsrecht zu begründen.

Nur wenn die Reise durch den Mitarbeiter zu Recht verweigert wurde, besteht dennoch ein Anspruch auf

Zahlung der Vergütung. Der Arbeitgeber kann den Mitarbeiter dann anderweitig im Betrieb einsetzen.

1.2 Urlaubsrückkehrer

Kommt ein Mitarbeiter aus einer gefährdeten Region aus dem Urlaub zurück, dürfen die anderen Arbeitnehmer nicht die Arbeit verweigern, um eine mögliche Ansteckung zu vermeiden. Der Arbeitgeber hat allerdings das Recht, Urlaubsrückkehrer danach zu fragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region aufgehalten haben, um Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen ergreifen zu können. Den genauen Aufenthaltsort muss der Mitarbeiter jedoch nicht nennen.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit besteht ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung. Hat der Arbeitnehmer jedoch schuldhaft die Krankheit verursacht, entfällt dieser Anspruch. Ein Verschulden kann beispielsweise vorliegen, wenn der Mitarbeiter trotz einer Reisewarnung des Auswärtigen Amtes in das entsprechende Land gereist ist.

2. Pandemie in Deutschland

Informationen zur „Neuen Grippe“ und weiterführende Links bietet das Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg unter der Rubrik „Gesundheit“, Unterrubrik „Gesundheitsschutz“:

<http://www.sm.baden-wuerttemberg.de/>

2.1 Leistungsverweigerungsrecht

Der Ausbruch einer Pandemie berechtigt Arbeitnehmer nicht, der Arbeit fernzubleiben und sich auf ein Leistungsverweigerungsrecht zu berufen. Dies gilt selbst dann, wenn der Mitarbeiter durch Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln und Kundenkontakte einem erhöhten Risiko ausgesetzt ist.

Soweit sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber einig sind, kann der Arbeitgeber den Mitarbeiter ohne Bezahlung freistellen.

2.2 Betriebliches Risiko bei massenweisen Erkrankungen

Kann der Betrieb aufgrund des hohen Krankenstandes nicht aufrechterhalten werden, trägt der Arbeitgeber

das Beschäftigungsrisiko. Das bedeutet, er muss grundsätzlich arbeitswilligen und -fähigen Mitarbeitern einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Ist dies unmöglich, muss er dennoch die Vergütung bezahlen.

2.3 Mögliche Maßnahmen

a) Überstunden

In Notfällen kann der Arbeitgeber Überstunden anordnen. Ein Notfall liegt nach der Rechtsprechung vor, wenn eine ungewöhnliche Gefährdung der Betriebsanlagen, der Waren oder der Arbeitsplätze gegeben ist. Dies kann z. B. dadurch gegeben sein, dass ein Auftrag wegen des hohen Krankenstandes nicht fristgerecht ausgeführt werden kann.

b) Arbeitnehmer bei Krankheitsverdacht freistellen

Um Ansteckungen zu vermeiden, kann der Arbeitgeber Arbeitnehmer bei Verdacht einer Erkrankung einseitig unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freistellen. Das Robert Koch-Institut (www.rki.de) nennt als typische Symptome: Fieber, Husten, Kopf- und Gliederschmerzen, Müdigkeit, Appetitlosigkeit, eventuell auch Übelkeit, Erbrechen und Durchfall.

c) Mitarbeiter über Verhaltensregeln informieren

Um die Ausbreitung zu vermindern, ist es sinnvoll, die Mitarbeiter über folgende Verhaltensregeln zu informieren (vgl. www.wir-gegen-viren.de und www.mags.nrw.de):

- Mehrmals täglich Hände mit Seife waschen. Insbesondere immer nach Husten, Niesen, Naseputzen, Toilettengang und direktem Kontakt mit anderen Menschen sowie immer vor dem Essen und der Lebensmittelzubereitung.

- Hände vom Gesicht fernhalten.

- Beim Husten und Niesen Abstand zu anderen Personen halten und in ein Einmaltaschentuch oder den Ärmel husten.

- Einmaltaschentücher sofort nach Gebrauch in den Mülleimer oder in einen Plastikbeutel entsorgen.

- Krankheit zu Hause auskurieren. Sie schaden sonst Ihren Kollegen und Ihrem Arbeitgeber.

- Auf erste Anzeichen achten.
- Auf den Körper hören und bei typischen Anzeichen das weitere Vorgehen telefonisch mit dem Arzt abstimmen.
- Familienmitglieder schützen, indem Körperkontakt mit Erkrankten vermieden wird.
- Geschlossene Räume regelmäßig (drei- bis viermal täglich für jeweils zehn Minuten) lüften.
- Wenn möglich, zwei Meter Abstand halten, keine Hände schütteln und Menschenansammlungen meiden.
- Hygienemasken sind nur ergänzend zu den hier dargestellten Maßnahmen zu erwägen.

2.4 Praktische betriebliche Vorkehrungen

Folgende Vorkehrungen sollten innerbetrieblich geprüft werden:

- Genügend Handwaschplätze mit Flüssig-Seifenspendern und Einmalhandtuchspendern einrichten.
- Ggf. Spender mit Desinfektionsmittel aufstellen.
- Arbeiten in Einzelbüros ermöglichen.
- Dienstleistungen nach Möglichkeit über Telefon/Mail abwickeln.
- Telefonkonferenzen als Alternative zu Sitzungen prüfen.
- Reinigungspersonal zu besonderer Sorgfalt anhalten, ggf. Reinigungsintervalle erhöhen und mit Desinfektionsmitteln arbeiten.
- Möglichkeit von Heimarbeit prüfen und ggf. Heimarbeitsplätze einrichten.
- Betriebliche Pandemieplanung (s. www.bbk.bund.de).

Dr. Sabine Lißner, IHK Region Stuttgart

Literaturhinweis zum Thema:

Kerstin Schmidt/Fabian Novara: Arbeitsrechtliche Aspekte der Pandemievorsorge und -bekämpfung, Der Betrieb 34/2009, S. 1817-1822

Weitere Informationen gibt es auch auf der Seite des

DIHK: www.dihk.de unter Pandemie-Infos

■ Kurzarbeitergeld plus

Weitere Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld in Kraft

Rückwirkend zum 1. Juli 2009 sind weitere Regelungen zur Erleichterung beim Kurzarbeitergeld in Kraft getreten. Diese gelten befristet bis zum Ende des Jahres 2010. Danach werden Arbeitgebern auf Antrag ab dem 7. Monat der Kurzarbeit die Sozialversicherungsbeiträge zu 100 Prozent von den Agenturen für Arbeit erstattet, sofern in mindestens einem der Betriebe des Arbeitgebers ab dem 1. Januar 2009 sechs Monate lang Kurzarbeit durchgeführt wurde.

Bei einer Unterbrechung der Kurzarbeit innerhalb der Bezugsfrist von drei Monaten und mehr können Arbeitgeber ferner beantragen, dass keine erneute Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit mehr erforderlich ist. In diesen Fällen läuft die Bezugsfrist ohne Unterbrechung für den gesamten bewilligten Bezugszeitraum weiter. Bereits seit dem 5. Juni 2009 gilt eine verlängerte Bezugsfrist von Kurzarbeitergeld von 24 Monaten.

Weiterführende Informationen unter:

<http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/themen/arbeitsrecht/kurzarbeit/index.html>

Carmen Tontsch, IHK Frankfurt/M.

■ Ausbildereignungsverordnung

Neue Regeln seit dem 1. August 2009

Ausbilder müssen für alle ab dem 1. August 2009 neu beginnenden Ausbildungsverhältnisse wieder den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung vorlegen. Welche Änderungen bringt die neue AEVO? In welchen Schritten geht es weiter?

Die gute Nachricht gleich zu Beginn: Die Ausbildung ist nicht neu erfunden worden. Die Inhalte der AEVO sind entschlackt, die Struktur gestrafft und auf die betrieblichen Abläufe ausgerichtet. Bei der Ausgestaltung stand die Umsetzung in den Unternehmen

der Landwirtschaft, des Handwerks, von Industrie, Handel und Dienstleistung sowie im öffentlichen Dienst im Fokus. Vier Handlungsfelder sollen dies sicherstellen. Es handelt sich um: „Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen“, „Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken“, „Ausbildung durchführen“ und „Ausbildung abschließen“.

Alle „Alt“-Ausbilder, die vor dem 1. August 2009 ausgebildet haben und bei der IHK als Ausbilder eingetragen wurden, sind auch zukünftig vom Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung befreit. Natürlich nur, wenn keine Beanstandungen aufgetreten sind und keine Auflagen erteilt wurden. Die Verordnung definiert mit dem 1. August nur das Fristende, jedoch keinen Zeitraum, deswegen kann es auch vor dem Beginn der AEVO-Aussetzung gewesen sein. Auf Antrag stellen die IHKs eine entsprechende Bescheinigung aus, damit bei einem Wechsel des Unternehmens oder des Ortes die Befreiung dokumentiert ist. Die Befreiung gilt bundesweit. Ausbilder mit einer bereits bestanden AEVO-Prüfung benötigen keinen gesonderten Nachweis. Gleiches gilt für Meister oder Fachwirte, die im Rahmen der Aufstiegsfortbildung diesen Nachweis geführt haben.

Neu: Die Ausbildungssituation

Ein wichtiger neuer Begriff in der AEVO ist die „Ausbildungssituation“. Beschrieben wird damit eine Situation in einem betrieblichen Kontext, die im Prozess der Dienstleistung oder der Produktion steht und gleichzeitig ausbildenden Charakter hat. Der Begriff ist besser geeignet, die betriebliche Handlungssituation zu kennzeichnen. Im Kern steht es für die Möglichkeit, sich von der klassischen Ausbildungseinheit zu lösen und eine typische Situation darzustellen. Das kann beispielsweise ein Kritikgespräch oder ein Gespräch nach der Zwischenprüfung sein. Szenarien mit einer hohen Relevanz für Ausbilder.

Wie bisher: schriftliche und mündliche Prüfung

Die eigentliche Prüfungsdurchführung ändert sich im Grunde nicht. Weiterhin gibt es einen schriftlichen und einen praktischen Teil, und beide Teile müssen bestanden sein. Die politische Gewichtung hat sich ein wenig verändert. Die Präsentation steht nunmehr im Vordergrund, die praktische Durchführung einer

Ausbildungseinheit ist zwar weiterhin möglich, aber nicht an erster Stelle.

Das weitere Procedere:

Zunächst werden alle Verordnungen geändert, die Inhalte der alten AEVO enthalten, wie beispielsweise der „Geprüfte Polier“ oder der „Geprüfte Industriefachwirt.“ Die vom Bundesbildungsministerium (BMBF) vorgelegte Sammeländerungsverordnung soll im August in Kraft treten. Die IHK-Organisation arbeitet mit dem BMBF eng zusammen, um alle notwendigen Änderungen schnellstmöglich umzusetzen. Der DIHK-Rahmenplan zur neuen Prüfung ist bereits im Juni veröffentlicht worden.

Dr. Gordon Schenk, DIHK

Merkblatt

■ Elternzeit

I. Unter welchen Voraussetzungen kann ein Arbeitnehmer/in Elternzeit verlangen?

1. Allgemein

Der Anspruch auf Elternzeit ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Freistellung von der Arbeit.

2. Wer kann Elternzeit beantragen?

Alle Arbeitnehmer, unabhängig von der Art der Beschäftigung (z. B. unbefristet, befristet oder Voll- oder Teilzeit). Der Anspruch ist vertraglich nicht einschränkbar. Er ist nicht abhängig von dem Anspruch auf Elterngeld und besteht auch dann, wenn der andere Elternteil nicht erwerbstätig ist.

3. Voraussetzungen

a) Arbeitsverhältnis, auf das die arbeitsrechtlichen Vorschriften Deutschlands Anwendung finden. Der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthaltsort kann außerhalb Deutschlands liegen.

b) Kind des Arbeitnehmers oder ein Kind des Ehegatten, der Ehegattin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, das der Arbeitnehmer in seinen Haushalt aufgenommen hat, oder ein in seinem Haushalt lebendes Kind, bei dem die von ihm erklärte Anerkennung der Vaterschaft noch nicht wirksam oder nicht entschieden ist, oder ein Kind, das der Arbeitnehmer

in Vollzeitpflege aufgenommen hat.

In Ausnahmefällen haben auch Verwandte bis zum dritten Grad Anspruch auf Elternzeit.

c) Kind lebt im Haushalt der Eltern und wird von diesen betreut und erzogen.

4. Dauer

Die Elternzeit beginnt am Tag, zu dem sie rechtzeitig vom Arbeitgeber verlangt worden ist, frühestens jedoch am Tag der Geburt, und für Arbeitnehmerinnen frühestens an dem Tag, der unmittelbar auf den letzten Tag der acht- bzw. zwölfwöchigen Schutzfrist nach der Geburt des Kindes folgt. Die Elternzeit dauert bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes.

Hinweis:

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann jedoch ein Anteil von bis zu 12 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden.

5. Verfahren

Die Elternzeit muss schriftlich sieben Wochen vor ihrem Beginn verlangt werden. Es muss gleichzeitig erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen wird.

Hinweis:

Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist auf den Zweijahreszeitraum angerechnet. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden.

6. Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem Elternzeit verlangt worden ist, und während der gesamten Dauer der Elternzeit nicht kündigen.

Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in bestimmten Fällen (z. B. Stilllegung des Betriebes) ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären.

Das Kündigungsverbot gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen.

II. Kann die Elternzeit verlängert oder vorzeitig beendet werden?

1. Verlängerung

Ohne Zustimmung des Arbeitgebers ist ein Verlängerung der einmal in Anspruch genommenen Elternzeit grundsätzlich ausgeschlossen.

Ausnahme:

Dies gilt dann nicht, wenn ein geplanter Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (z. B. wenn dem Ehegatten wegen Krankheit die geplante Übernahme der Betreuung nicht möglich ist).

2. Vorzeitige Beendigung

Nur mit Zustimmung des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer die Elternzeit vorzeitig beenden und an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Hinweis:

Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder bei einem besonderen Härtefall kann der Arbeitgeber aber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

III. Ist eine Teilzeitarbeit während der Elternzeit möglich?

Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil 30 Stunden nicht übersteigt.

Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung kann allerdings nur innerhalb einer Frist von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen (z. B. wenn eine realistische Gefahr besteht, dass dem anderen Arbeitgeber bei dieser Tätigkeit Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse bekannt werden) schriftlich verweigert werden.

Der Arbeitnehmer kann während der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner Arbeitszeit (Elternteilzeit) verlangen, wenn die persönlichen (Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate) und die betrieblichen (Arbeitgeber beschäftigt in der Regel

mehr als 15 Arbeitnehmer) Voraussetzungen erfüllt sind und nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

IV. Steht dem Arbeitnehmer während der Elternzeit Erholungsurlaub zu?

1. Kürzungsmöglichkeit

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen.

2. Resturlaub

Wenn der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor der Elternzeit nicht erhalten hat, ist ihm dieser Resturlaub im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren; dies kann auch im vierten und fünften Jahr nach der Geburt des Kindes sein.

V. Ist eine gleichzeitige Betreuung durch beide Elternteile möglich?

Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden gemeinsam genommen werden; sie ist jedoch auf drei Jahre für jedes Kind beschränkt. Dabei können beide Elternteile jeweils bis zu drei Jahre Elternzeit bei ihrem jeweiligen Arbeitgeber nehmen, und zwar auch gleichzeitig.

RA Christian Bernhard, IHK Lahn-Dill

Was Arbeitgeber wissen müssen – Rechtsprechung

■ Mangelhaft geführte Berichtshefte und fristlose Kündigung

LAG Schleswig-Holstein, Az: 2 Sa 22/02

Schludrig geführte Ausbildungsnachweise können nach wiederholter erfolgloser Abmahnung des Azubis eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Dieses scharfe Schwert gaben Richter des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein Ausbildern in die Hand. In der Begründung des entsprechenden Urteils wird betont, dass das beharrliche Verstoßen gegen Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis auch nach Ablauf der

Probezeit eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann.

Das Urteil sollte Azubis zu denken geben, die ihre Berichtshefte nachlässig führen. In der Tat verlangt das Berufsbildungsgesetz den Betroffenen mit der Pflicht, einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen, eine gewisse Aufmerksamkeit ab. Doch das aus gutem Grunde: Den auch als Berichtshefte bezeichneten Ausbildungsnachweisen kommt eine ganz besondere informative, pädagogische und rechtliche Bedeutung zu. Als Kontrollinstrument sichern sie die Ausbildungsqualität. Azubis, Ausbilder und verantwortliche IHK-Mitarbeiter können sich anhand der Berichtshefte jederzeit einen Überblick über den individuellen Ausbildungsstand machen. Damit das funktionieren kann, sind die Azubis natürlich gehalten, die Berichtshefte sorgsam zu führen. Die Ausbildenden müssen das regelmäßig überprüfen und die Azubis bei Bedarf auch unterstützen.

Steffen Gunnar Bayer, DIHK

(auch veröffentlicht in "position", siehe Lesetipp zum Schluss)

■ BAG zur Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Beschwerdestelle

BAG, Beschluss vom 21. Juli 2009, Az: 1 ABR 42/08

Das Bundesarbeitsgericht hat in erfreulich deutlicher Weise zu bisher kontrovers diskutierten Fragen der Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Errichtung einer Beschwerdestelle nach dem AGG Stellung genommen.

§ 13 Abs. 1 AGG statuiert ein Recht der Arbeitnehmer, sich bei Benachteiligungen im Sinne des Gesetzes bei den zuständigen Stellen im Unternehmen zu beschweren. Allerdings schreibt das Gesetz selbst kein bestimmtes Verfahren für die Beschwerdestelle vor.

In dem Beschluss vom 21.07.2009 (Az: 1 ABR 42/08) führt das BAG nun aus, dass der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zwar mitzubestimmen habe bei der Einführung und der Ausgestaltung des Verfahrens, in dem Arbeitnehmer ihr Beschwerderecht

nach § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG wahrnehmen können. Insofern habe der Betriebsrat auch ein Initiativrecht. Dem Mitbestimmungsrecht unterliege aber nicht die Frage, wo der Arbeitgeber die Beschwerdestelle errichte und wie er diese personell besetze. Diese Fragen seien ausschließlich der mitbestimmungsfreien Organisation des Arbeitgebers unterworfen.

Solange ausschließlich eine betriebsübergreifende Beschwerdestelle errichtet ist, stehe das Initiativrecht zur Einführung eines Beschwerdeverfahrens auch nicht dem örtlichen Betriebsrat, sondern dem Gesamtbetriebsrat zu.

Robert Hünicke, IHK Ostthüringen zu Gera

■ Raucherpause ohne Ausstempeln kann Kündigung rechtfertigen

ArbG Duisburg, Urteil vom 14.09.2009
Az: 3 Ca 1336/09

Einem Arbeitnehmer, der wiederholt seiner Raucherpause ohne das vorgeschriebene Ausstempeln frönt, kann fristlos gekündigt werden. In dem vom ArbG Duisburg entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber in zulässiger Weise verbindlich die Anweisung gegeben, dass die Arbeitnehmer zum Rauchen eine Zeiterfassung zu bedienen haben. Die langjährig Beschäftigte missachtete diese Regelung und war dafür bereits mehrfach abgemahnt worden. Nach einer Anzahl weiterer Verstöße gegen die Zeiterfassungsregelung wurde der Arbeitnehmerin fristlos gekündigt. Das Gericht bestätigte die Rechtmäßigkeit der fristlosen Kündigung, da auch der kurzzeitige Entzug der Arbeitsleistung eine so gravierende Vertragsverletzung darstelle, die das für die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauensverhältnis zerstöre.

Robert Hünicke, IHK Ostthüringen zu Gera

■ Gleichbehandlung bei Lohnerhöhungen

BAG, Urteil vom 15.07.2009, Az: 5 AZR 486/08

Ein Arbeitgeber hat auch im Falle einer freiwillig

gewährten Lohnerhöhung den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Vorgenommene Unterscheidungen bedürfen eines sachlichen Grundes und dürfen nicht willkürlich sein.

Das BAG hatte über einen Sachverhalt zu entscheiden, bei dem ein Arbeitgeber die Vergütung für seine Arbeitnehmer (ca. 300) zum 1. Januar 2007 um 2,5 % erhöhte. Ausgenommen davon wurden nur die Arbeitnehmer (darunter der Kläger), die sich in 2003/2004 nicht auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (Reduzierung des Urlaubsanspruchs, teilweiser Wegfall des zusätzlichen Urlaubsentgelts) eingelassen hatten. Gegenüber diesen Arbeitnehmern machte der Arbeitgeber die Lohnerhöhung von der Annahme dieser Vertragsverschlechterung abhängig.

Nach Ansicht des BAG handelte der Arbeitgeber hier nicht sachwidrig oder willkürlich, da er auf die Zwecksetzung ausdrücklich hingewiesen habe. Da der Kläger auch keinen Einkommensverlust erlitten habe, konnte er auch nicht die Teilnahme an dem Lohnausgleich verlangen.

Robert Hünicke, IHK Ostthüringen zu Gera

■ Ersatzruhetag für Arbeit an gesetzlichen Wochen-Feiertagen

BAG, Urteil vom 10.12.2008, Az: 4 AZR 813/07

Nach § 11 Abs. 3 Satz 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) müssen Arbeitnehmer, die an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt werden, einen Ersatzruhetag erhalten, der innerhalb eines Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist. Diese gesetzliche Regelung ist jedoch gemäß § 12 Satz 1 Nr. 2 ArbZG tarifdispositiv. Danach kann in einem Tarifvertrag zugelassen werden, dass abweichend von § 11 Abs. 3 ArbZG der Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktag fallende Feiertage vereinbart wird.

Hildegard Reppelmund, DIHK

■ Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunwilligkeit

LAG Mainz, Urteil vom 20.03.2009,
Az: 6 Sa 361/08

Nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz hat ein Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist.

Das Landesarbeitsgericht Mainz hatte sich mit Urteil vom 20.03.2009 mit der Frage zu beschäftigen, was gilt, wenn der Arbeitnehmer während seiner Krankheit ohnehin arbeitsunwillig ist. Dabei hob das LAG hervor, dass die unverschuldete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nach § 3 Satz 1 EFZG die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sein muss. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt darf nicht bereits aufgrund anderer Ursachen entfallen. Damit setzt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung voraus, dass der erkrankte Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit einen Vergütungsanspruch gehabt hätte.

Ein Arbeitnehmer, der nicht bereit ist zu arbeiten, erhält danach auch im Falle einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Erkrankung keine Vergütung

http://www3.justiz.rlp.de/rechtspr/DisplayUrteil_neu.asp?rowguid=%7BA014DCEB-79A1-44B9-92F4-6D15FAB7669E%7D

Carmen Tontsch, IHK Frankfurt/M

■ Klagefrist versäumt – nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage?

BAG, Urteil vom 28.05.2009, Az: 2 AZR 548/08

Will sich ein Arbeitnehmer gegen die Wirksamkeit einer Kündigung seines Arbeitsverhältnisses wenden, muss er nach § 4 KSchG innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage erheben. War der Arbeitnehmer trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage rechtzeitig zu erheben, so ist die Klage nach § 5 Abs. 1 KSchG auf seinen Antrag hin nachträglich zuzulassen. Hat der Arbeitnehmer die verspätete Klageerhebung dagegen selbst verschuldet, so kann die Klage nicht nachträglich zugelassen werden. Die Kündigung gilt dann als von Anfang an wirksam. Dieselbe Folge

tritt ein, wenn nicht der Arbeitnehmer selbst, aber sein Prozessbevollmächtigter die verspätete Klageerhebung verschuldet hat. Das gilt nicht nur für bevollmächtigte Rechtsanwälte, sondern ebenso für bevollmächtigte Vertreter einer Gewerkschaft, die dann ihrerseits den Klageauftrag an die DGB-Rechtsschutz GmbH weitergeben.

Hildegard Reppelmund, DIHK

■ Kündigung wegen Konkurrenztaetigkeit

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 05.03.2009,
Az: 11 Sa 442/08

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer jede Konkurrenztaetigkeit zum Nachteil des Arbeitgebers untersagt. Das gilt auch, wenn der Arbeitsvertrag diesbezüglich keine ausdrückliche Regelung enthält. Verstößt der Mitarbeiter gegen ein solches vertragliches Wettbewerbsverbot, ist dies geeignet, eine außerordentliche fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Im vorliegenden Fall hatte das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz Folgendes entschieden: Wenn die Parteien kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart haben, darf der Beschäftigte schon vor Ende seines Arbeitsverhältnisses die Gründung eines eigenen Unternehmens für die Zeit nach seinem Ausscheiden vorbereiten. Nur unzulässiger Wettbewerb ist ihm bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersagt. Das sind zum Beispiel werbende Tätigkeiten wie insbesondere das Vorbereiten der Vermittlung und des Abschlusses von Konkurrenzgeschäften. Die Abgrenzung von unzulässigem Wettbewerb zu noch zulässigen Vorbereitungshandlungen ist dabei jedoch oft schwierig und geht – im Gegensatz zu dem vom LAG Rheinland-Pfalz beurteilten Fall – nicht immer zu Gunsten des Arbeitgebers aus.

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

■ Urlaub am Stück oder in Stücken?

LAG Niedersachsen, Urteil vom 23.04.2009,
Az: 7 Sa 1655/08

Arbeitnehmer haben Anspruch auf längeren Urlaub am Stück. Wird allerdings auf ihren Wunsch der Urlaub in kleineren Abschnitten gewährt, können sie später nicht verlangen, ihn noch einmal zu bekommen. In dem vom Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen beurteilten Fall hatte eine Arbeitnehmerin 31 Tage ihres Jahresurlaubs auf ihren Wunsch hin aufgeteilt auf einzelne Tage einschließlich eines Blocks von 12 Werktagen erhalten. Am Ende des Jahres forderte sie dann aber, dass der Urlaub ihr noch einmal zusammenhängend zu gewähren sei, weil gegen die gesetzliche Regelung verstoßen worden sei. Das LAG lehnte diesen Anspruch ab mit der Begründung, dass das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nicht davon ausgehe, dass nur eine zusammenhängende Urlaubsgewährung dem bestehenden Erholungsbedürfnis des Arbeitnehmers Rechnung trägt. § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG regelt lediglich, dass bei einer Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinander folgende Werktage umfassen soll. Dies sei im vorliegenden Fall auch beachtet worden. Sogar wenn der längste Urlaubsteil weniger als 12 aufeinander folgende Werktage umfasse, sei dies zulässig, da das Bundesurlaubsgesetz ein einvernehmliches Abweichen durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich zulasse.

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

■ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

LAG Mainz, Urteil vom 20.03.2009,
Az: 6 Sa 361/08

Ein aufsehenerregendes und arbeitgeberfreundliches Urteil zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Mainz gefällt. Ein Arbeitnehmer hatte nach einer Auseinandersetzung mit seinem Arbeitgeber erklärt, er wolle für das Unternehmen nicht mehr tätig sein und verschwand. Nach diesem Zeitpunkt hat der Kläger keine Arbeitsleistung für das Unternehmen mehr erbracht. Stattdessen reichte er einige Tage später eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein. Das Unternehmen verweigerte weiterhin die Entgeltfortzahlung. Die arbeitsgerichtliche Klage des Arbeitnehmers hiergegen war erfolglos. Das Gericht entschied, dass Anspruch

für Entgeltfortzahlung nur bestehe, wenn die Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Entgeltfortzahlungsgesetz die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sei. Im vorliegenden Fall lägen jedoch ganz offensichtlich andere Gründe als eine Arbeitsunfähigkeit für die mangelnde Arbeitsbereitschaft und den fehlenden Leistungswillen vor. Der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch geht nur dann nicht verloren, wenn ausschließlich eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliege. Liegen jedoch andere bzw. weitere Ursachen für die fehlende Arbeitsleistung vor, so entfalle der Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

■ Urteile zum AGG

1. AGG und (zulässige) Altersdiskriminierung

Dem 63-jährigen Kläger war nach 43 Jahren Betriebszugehörigkeit als Disponent aus betriebsbedingten Gründen zunächst gekündigt worden. Kurze Zeit später schlossen der Arbeitgeber und der Betriebsrat einen Sozialplan, der Abfindungen für die ausscheidenden Mitarbeiter vorsah. Dieser Sozialplan sah eine nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vor. Für rentenberechtigte Arbeitnehmer war jedoch vereinbart, dass Sozialplanleistungen reduziert bzw. ganz ausgeschlossen werden können. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte fest, dass die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt sei. Der Sozialplan sei wirksam und enthalte keine unzulässige Altersdiskriminierung. Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit seien jedenfalls typischerweise älter als Arbeitnehmer mit kürzerer Betriebszugehörigkeit. Die damit typischerweise verbundene mittelbare Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer stelle nach Ansicht des BAG jedoch keine unzulässige Altersdiskriminierung dar. Staffellungen und Gruppenbildungen sowie Stichtagsregelungen in Sozialplänen seien – soweit sie nicht willkürlich vorgenommen würden – zulässig und nicht zu beanstanden (Urteil des BAG vom 26.05.2009, Az: 1 AZR 198/08).

2. AGG und Altersdiskriminierung bei Stellenaus-

schreibung

Die Begrenzung einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung auf Arbeitnehmer im ersten Berufsjahr kann nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG) eine nach dem AGG unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen Alters sein. Denn Arbeitnehmer mit mehrjähriger Berufserfahrung sind in aller Regel älter als Arbeitnehmer im ersten Berufsjahr. Das BAG hatte in seiner Entscheidung dem Antrag eines Betriebsrats stattgegeben, der vom Arbeitgeber verlangt hatte, in internen Stellenausschreibungen auf die Angabe des ersten Berufsjahres zu verzichten. Der Arbeitgeber hatte sich hierfür auf das von ihm vorgegebene Personalbudget berufen. Diese Begründung war nach Ansicht des BAG ungeeignet und hat die Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen können, um den Bewerberkreis von vorne herein nur auf jüngere Beschäftigte zu begrenzen

(Beschluss des BAG vom 18.08.2009, Az: 1 ABR 47/08).

3. AGG und (zulässige) Geschlechtsdiskriminierung

Ein Diplom-Sozialpädagoge bewarb sich bei einem Mädcheninternat und wurde mit der Begründung abgelehnt, dass ausschließlich weibliche Bewerber in Frage kämen. Der abgelehnte Bewerber zog vor Gericht mit der Begründung, eine Benachteiligung von Bewerbern wegen ihres Geschlechts verstoße gegen das AGG und rechtfertige eine Entschädigung wegen der Ablehnung. Das BAG wies die Klage jedoch ab, da es im vorliegenden Fall zulässig gewesen sei, zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern zu differenzieren. Laut Ausschreibung seien bei der zu besetzenden Stelle auch Nachtdienste erforderlich. Für eine solche Tätigkeit in einem Mädcheninternat sei das weibliche Geschlecht eine „wesentliche und entscheidende Anforderung“

(Urteil des BAG vom 28.05.2009, Az: 8 AZR 536/08).

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

■ Urteile zur fristlosen Kündigung

1. Fristlose Kündigung wegen Pflichtverstoß

Einem Systemadministrator darf wegen unerlaubter

Einsichtnahme in fremde E-Mails auch ohne vorherige Abmahnung fristlos gekündigt werden, da ein solches Verhalten einen schwerwiegenden Pflichtverstoß darstellt. Das Landesarbeitsgericht (LAG) München entschied dies in einem Fall, in dem der Arbeitnehmer unbefugt auf Daten der Geschäftsführung und des Personalbereichs zugegriffen hatte. Das Gericht wertete diese Taten als schwerwiegende Verstöße gegen die vertraglichen Pflichten, da der Administrator unter Missbrauch der ihm übertragenen Befugnisse auf interne Korrespondenz zugegriffen habe. Bei solchen schwerwiegenden Verstößen sei es dem Arbeitgeber auch nicht zumutbar, zunächst abzumahnern oder lediglich eine ordentliche Kündigung auszusprechen

(Urteil des LAG München vom 08.07.2009, Az: 11 Sa 54/09).

2. Fristlose Kündigung wegen mehrfachen Pflichtverstößen

Ein in einem Lebensmittelmarkt angestellter Fleischermeister, der mehrfach unerlaubt Fleischware umverpackt und mit neuem Mindesthaltbarkeitsdatum auszeichnet, kann fristlos gekündigt werden. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln begründete diese Entscheidung damit, dass das Verhalten des Fleischermeisters einen Straftatbestand erfülle und damit ein wichtiger Kündigungsgrund bestehe. Auch die Interessenabwägung könne im vorliegenden Fall trotz Schwerbehinderung, Lebensalter und Beschäftigungsdauer nicht zu Gunsten des Arbeitnehmers ausfallen. Es habe sich nicht um einen einmaligen Ausnahmefall gehandelt, sondern der Fleischermeister habe ohne Problembewusstsein regelmäßig in unerträglicher Weise Herkunftsangaben und Mindesthaltbarkeitsangaben manipuliert

(Urteil des LAG Köln vom 19.01.2009, Az: 5 Sa 1323/08).

3. Fristlose Kündigung und Erklärungsfrist

Ein Unternehmen kündigte eine Sekretärin fristlos mit der Begründung, sie habe einem ehemaligen Geschäftsführer der Firma unbefugt Kundendaten ausgehändigt. Als die Mitarbeiterin gegen die Kündigung klagte, bekam sie beim Landesarbeitsgericht

(LAG) Rheinland-Pfalz Recht, obwohl der Vorwurf des Arbeitgebers zutrifft. Dies mit der Begründung, dass das Kündigungsschreiben erst einen Tag nach Ablauf der gesetzlichen 14-Tagesfrist bei der Mitarbeiterin eingegangen ist. Diese gesetzliche Erklärungsfrist (die es hingegen bei der ordentlichen Kündigung nicht gibt), beginnt an dem Tag, an dem der Arbeitgeber von den Kündigungsgründen erfährt und könne nach Ansicht des Gerichts im Interesse der Rechtssicherheit auch nicht verlängert werden. Ob die Vorwürfe berechtigt seien oder nicht, sei bei einem verspäteten Eintreffen des Kündigungsschreibens völlig unerheblich – auch dann, wenn es sich lediglich um einen Tag handle

(Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 17.04.2009, Az: 6 Sa 709/08).

4. Fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer

Spricht ein Arbeitnehmer eine schriftliche außerordentliche Kündigung aus, so kann er sich später regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen. In dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall hatte der Mitarbeiter fristlos gekündigt, weil der Arbeitgeber mit Gehaltszahlungen im Verzug war. Ein solcher Rückstand mit Gehaltszahlungen kann nach Ansicht des Gerichts ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB sein, der eine fristlose Kündigung des Arbeitnehmers rechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber wegen des Verzugs bereits abgemahnt habe. Fehle es an einem wichtigen Grund, sei die dennoch ausgesprochene Kündigung unwirksam. Der Arbeitgeber könne die Unwirksamkeit der Kündigung auch gerichtlich geltend machen. Nehme er die Kündigung jedoch hin, so könne sich der Arbeitnehmer, der zuvor selbst schriftlich gekündigt hat, regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen. Anderenfalls verstoße er gegen das Verbot des widersprüchlichen Verhaltens

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

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

Fragen und Antworten

■ Beschäftigtendatenschutz und Mitarbeiterüberwachung nach Datenschutznovelle

Zum 01.09.2009 treten weitreichende Änderungen des Datenschutzrechts in Kraft.

1. Frage:

In welchem Maße dürfen nach der Neuregelung personenbezogene Daten von Arbeitnehmern erhoben, verarbeitet oder genutzt werden?

Nach der neuen Generalklausel des § 32 Abs.1 Satz 1 BDSG dann, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder dessen Durchführung und Beendigung erforderlich ist. Zur Aufdeckung von Straftaten gemäß § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG ausdrücklich auch dann, wenn tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht einer Straftat im Beschäftigungsverhältnis begründen, die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung zur Aufdeckung erforderlich und nach einer Interessenabwägung angemessen ist.

2. Frage:

Welche Sanktionen sind nunmehr bei Verstößen zu erwarten?

Das novellierte BDSG stärkt nicht nur die Befugnisse der Aufsichtsbehörden allgemein. So kann insbesondere die Beseitigung von Mängeln angeordnet und in schweren Fällen die Nutzung von personenbezogenen Daten ganz oder zum Teil untersagt werden. Auch die Bußgeldtatbestände wurden erheblich erweitert, je nach Tatbestand und Schwere des Verstoßes können Bußgelder von bis zu 50.000,- € bzw. 300.000,- € verhängt werden. Weiterhin sieht ein neu eingeführter § 42a BDSG eine Informationspflicht des Unternehmens gegenüber der zuständigen Aufsichtsbehörde als auch dem Betroffenen bei unrechtmäßiger Kenntniserlangung von Daten vor. Dies gilt für Fälle, in denen besonders sensible Daten unrechtmäßig an Dritte übermittelt oder auf sonstige Weise Dritten zur Kenntnis gelangt sind und aus diesem Grunde schwerwiegende Beeinträchtigungen für den Betroffenen drohen.

3. Frage:

Kann ein Unternehmen seine Mitarbeiter noch überwachen?

Die Beantwortung dieser Frage hängt generell von der Art und Weise des eingesetzten Mittels ab und erfordert grundsätzlich die Verfolgung eines legitimen Zweckes. Erfolgt die Maßnahme verdeckt, ist diese in der Regel auch nur bei konkreten Verdachtsmomenten für das Vorliegen einer strafbaren Handlung zulässig (z. B. verdeckte Videoüberwachung, Einsatz von Detektiven und Testkäufern, elektronische Überwachung des Aufenthaltsortes des Mitarbeiters). In verdeckten Fällen dürfen zudem keine mildereren Mittel zur Verfügung stehen. Außerdem setzt die Zulässigkeit der verdeckten Ermittlung generell einen begrenzt verdächtigen Personenkreis und bestimmte Überwachungsorte voraus. Kontrollen im Privat- oder Intimbereich sind absolut unzulässig. Auch die offene Überwachung muss wenigstens der Verfolgung berechtigter Interessen dienen.

Bei Telefon-, E-Mail- und Internetnutzungsüberwachung ist immer zu differenzieren, ob der Arbeitgeber die Nutzung dieser Medien auch zu privaten Zwecken gestattet. Während bei ausschließlich zu dienstlichen Zwecken bereitgestellten Kommunikationsmitteln eine Überwachung der Einhaltung dahingehend grundsätzlich zulässig ist, ist die Überwachung bei zugleich erlaubter privater Nutzung nur sehr eingeschränkt möglich. Im Falle der Telefonüberwachung bedeutet dies, dass Privatgespräche nur nach Zahl, Zeit und Dauer überwacht werden dürfen. Auch bei erlaubter privater E-Mail-Nutzung ist eine Inhaltskontrolle der privaten Nachrichten grundsätzlich unzulässig. Die erlaubte private Internetnutzung kann lediglich zur Kostenabrechnung überwacht werden, es sei denn, dass der Arbeitgeber konkrete Anhaltspunkte dafür hat, dass der Arbeitnehmer während der Sitzung strafrechtlich relevante Inhalte auf- bzw. abrufen.

Auch das sog. Screenig von Mitarbeiterdaten (Abgleich von persönlichen Daten der Mitarbeiter mit Lieferantenangaben, um Rückschlüsse auf mögliche Straftaten zu erlangen) muss sich nunmehr an § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG messen lassen und wäre damit nur bei Vorliegen konkreter Verdachtsmomente zu-

lässig.

Robert Hünicke, IHK Ostthüringen zu Gera

Tipps zum Schluss

■ position – das IHK-Magazin für Berufsbildung

Genau das Richtige für Chefs, Ausbilder und Prüfer: position – das IHK-Magazin für Berufsbildung – bereitet die aktuellen Themen der Aus- und Weiterbildung auf. Nach dem Prinzip "aus der Praxis – für die Praxis" informiert das Magazin über neue Ausbildungsberufe, zeigt Trends in der Weiterbildung auf oder gibt Tipps und rechtlichen Rat zur Ausbildung. Vorteilhaft sind die engen Kontakte des Herausgebers (DIHK) zur Politik: Dadurch können die Autoren aus erster Hand über bildungspolitische News berichten. Nicht nur eine ansprechende Gestaltung, sondern auch flotte, leicht verständliche und informative Texte machen das Berufsbildungsmagazin für den Leser interessant.

position erscheint vierteljährlich im Verlag Musikmarkt GmbH & Co. KG, München. Es kostet 9,20 Euro im Jahresabo und kann bezogen werden über die vva Kommunikations GmbH; Tel: 0211/ 7357155; E-Mail: abo@vva.de.

Kludia Hüls, DIHK

■ Neues Portal zur Gefährdungsbeurteilung

Unter der Adresse www.gefaehrungsbeurteilung.de bietet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) seit Mitte August ihr neues Onlineportal zur Gefährdungsbeurteilung an. Es unterstützt Unternehmen bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, zu der sie das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet. Darüber hinaus schafft die Gefährdungsbeurteilung Grundlagen für einen systematischen und erfolgreichen Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb.

Risiken und Gefährdungen bei der Arbeit können in

unterschiedlichen Branchen und Betriebsgrößen schwanken. Hier benötigen Betriebe Handlungshilfen, die ihren Anforderungen gerecht werden. Das neue Portal www.gefaehrdungsbeurteilung.de der BAuA schafft Abhilfe. Dazu macht es nicht nur den Prozess der Gefährdungsbeurteilung transparenter, sondern erleichtert auch den Zugang zu relevanten Handlungshilfen.

Das Portal gliedert sich in vier Hauptrubriken: Basiswissen, Handlungshilfen, Expertenwissen und Service – in dieser Servicrubrik finden sich Hinweise und Tipps zur Nutzung des Portals, Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQs), Beratungsangebote, ein Glossar sowie eine umfangreiche Literaturzusammenstellung.

Das Portal wurde in enger Abstimmung mit den Trägern der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) entwickelt. Deshalb können Nutzer davon ausgehen, dass die in der Datenbank angebotenen Handlungshilfen den Qualitätsgrundsätzen der Träger der GDA (Bund, Länder, Unfallversicherungsträger) entsprechen.

Das Portal www.gefaehrdungsbeurteilung.de richtet sich an alle Akteure im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz wie Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihre Vertretungen, Sicherheitsbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte und Mitarbeiter der gesetzlichen Unfallversicherung und Aufsichtsbehörden.

Hildegard Reppelmund, DIHK