



Inhalte des Newsletters

↓ Aktuelles

- ↓ Gesetzesänderungen zum Jahresbeginn 2013 und im Jahresverlauf des vergangenen Jahres
- ↓ Entgeltbescheinigungsverordnung kommt verspätet

↓ Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

- ↓ Ärztliches Attest schon am ersten Krankheitstag
- ↓ Kündigung während des Urlaubs
- ↓ Befristung zur Vertretung jahrelang erkrankter Arbeitnehmer
- ↓ Anrechnung von Urlaub nach Kündigungsschutzprozess
- ↓ Voraussetzungen des Lohnwuchers
- ↓ Verfallsdatum für Abmahnungen?
- ↓ Elternzeit im Arbeitszeugnis
- ↓ Schwangerschaft bei Einstellung als Schwangerschaftsvertretung

↓ Fragen und Antworten

- ↓ Neuregelung der Minijobs und die Auswirkungen
- ↓ Rund um das Thema Urlaub

↓ Tipps zum Schluss

- ↓ Literaturhinweise
- ↓ Link: Kein Stress mit dem Stress – psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Aktuelles

Gesetzesänderungen zum Jahresbeginn 2013 und im Jahresverlauf des vergangenen Jahres

Die jährliche Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales über die Gesetzesänderungen zum neuen Jahr bestätigt es: Im Arbeitsrecht tut sich nichts. Der einzige Punkt unter „Arbeitsrecht und Arbeitsschutz“ betrifft die tarifvertraglich vereinbarten Branchenzuschläge für Leiharbeitnehmer.

Dennoch soll der Hinweis auf einige für Arbeitgeber ebenfalls wichtige Änderungen im Sozialversicherungsrecht nicht unterbleiben. Insbesondere die Regelungen zu den Minijobs dürften dabei besondere Relevanz haben.

a) SGB III (insbes. Kurzarbeitergeld und Insolvenzgeld)

Durch die Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wurde mit Wirkung zum 14. Dezember 2012 die gesetzlich auf sechs Monate begrenzte Bezugsdauer auf zwölf Monate verlängert. Dies gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2013 entsteht. Durch die Möglichkeit einer bis zu zwölfmonatigen Bezugsdauer wird den Arbeitgebern Planungssicherheit gegeben. Die Leistungen betragen – wie beim Arbeitslosenentgelt – 60 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts bzw. für Arbeitnehmer mit Kindern 67 %. Außerdem wurde die Insolvenzgeldumlage auf 0,15 % angepasst und die Höhe der Winterbeschäftigungs-Umlage für das Dachdeckerhandwerk reduziert. Bereits zum 1. April 2012 waren im SGB III durch das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt zahlreiche Regelungen zum Kurzarbeitergeld, zur Insolvenzgeldumlage und zum Ruhen des Arbeitslosengeldes bei Sperrzeit geändert worden.

b) Branchen- bzw. Entgeltzuschläge in der Zeitarbeit

Nach in 2012 abgeschlossenen Tarifverträgen sollen im neuen Jahr in folgenden Branchen Entgeltzuschläge für Zeitarbeitnehmer geleistet werden:

1. Kunststoff verarbeitende Industrie ab 1. Januar 2013
2. Kautschuk verarbeitende Industrie ab 1. Januar 2013
3. Schienenverkehrsbereich ab 1. April 2013
4. Textil- und Bekleidungsindustrie ab 1. April 2013
5. Holz- und Kunststoff be- und verarbeitende Industrie ab 1. April 2013

Vergleichbares gibt es bereits in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der Chemischen Industrie.

c) Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung

Der Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung ab dem 1. Januar 2013 beträgt 18,9 % in der allgemeinen Rentenversicherung und 25,1 % in der knappschaftlichen Rentenversicherung.

d) Anhebung der Altersgrenzen: Rente mit 67

Im Jahr 2012 startete für Neurentner die Rente mit 67 und damit die schrittweise Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Im Zuge der schrittweisen Anhebung des Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung („Rente mit 67“) steigen die Altersgrenzen um einen weiteren Monat. Versicherte, die 1948 geboren sind und für die keine Vertrauensschutzregelungen gelten, erreichen die Regelaltersgrenze mit 65 Jahren und zwei Monaten.

Für die folgenden Geburtsjahrgänge erhöht sich die Regelaltersgrenze zunächst um je einen weiteren Monat; später wird in Stufen von zwei Monaten pro Jahrgang angehoben. Erst für die Jahrgänge 1964 und jünger wird die Regelaltersgrenze bei 67 Jahren liegen.

e) Änderungen bei den Minijobs

Zum 1. Januar 2013 treten Neuregelungen im Bereich der so genannten Mini- und Midijobs in Kraft. Die Entgeltgrenzen bei geringfügig entlohnter Beschäftigung und bei Beschäftigungen in der Gleitzone werden um jeweils 50 € angehoben. Darüber hinaus sollen geringfügig entlohnte

Beschäftigte in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sein, sich aber auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen können.

Die Neuregelungen im Einzelnen:

1. Anhebung der Entgeltgrenze bei den Minijobs von 400 auf 450 €
2. auf zwei Jahre befristete Ausnahmeregelung für bestehende Beschäftigungsverhältnisse im Bereich von 400,01 bis 450 €, die durch die Anhebung der Entgeltgrenze zu Minijobs würden und somit den Schutz in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung verlieren würden. Diese bleiben bis Ende 2014 Gleitzonenbeschäftigte nach bisherigem Recht.
3. Einführung einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung für nach Inkrafttreten der Neuregelung begründete geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse. Für den Bestand bleibt es bei der Versicherungsfreiheit mit der Möglichkeit, für die Zukunft auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten und die Beiträge aufzustocken.
4. Möglichkeit der geringfügig entlohnt Beschäftigten, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen.
5. Anhebung der Entgeltgrenze bei den Midijobs von 800 auf 850 €, so dass ein Midijob künftig in der Entgeltspanne zwischen 450,01 und 850 € vorliegt.
6. Zweijährige Übergangsregelung für bestehende Beschäftigungsverhältnisse im Bereich von 800,01 bis 850 €, so dass für diese weiterhin die „normale“ Sozialversicherungspflicht gilt, verbunden mit der Möglichkeit, die Gleitzonenregelung zu wählen.

f) Gleitzonenfaktor

Ab dem 1. Januar 2013 gilt für Beschäftigte in der Gleitzone (450,01 bis 850,00 € Entgelt im Monat) der neue Gleitzonenfaktor 0,7605.

g) Neue Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitiger Altersrente und bei Erwerbsminderungsrente

Mit der Anhebung der Arbeitsentgeltgrenze auf monatlich 450 € bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen werden auch die Hinzuverdienstgrenzen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend angepasst. Wer eine Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze als Vollrente oder eine Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe in Anspruch nimmt, kann ab dem 1. Januar 2013 bis zu 450 € im Monat hinzuverdienen, ohne dass es zu einer Rentenminderung kommt. Wer die Regelaltersgrenze erreicht hat (65 Jahre und 2 Monate in 2013), braucht wie bisher keine Hinzuverdienstgrenze zu beachten. Mit der Kombirente ist eine deutliche Ausweitung, Vereinfachung und Flexibilisierung beim Hinzuverdienst geplant.

Die vollständige Zusammenstellung der Änderungen im Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales finden Sie [hier](#).

Bereits im Jahresverlauf 2012 waren folgende wesentliche Änderungen eingetreten:

a) Transplantationsgesetz und Entgeltfortzahlung

Seit dem 01.08.2012 gilt das Transplantationsgesetz. Für die Entgeltfortzahlung regelt es, dass Arbeitnehmer, die ein Organ oder Gewebe spenden, nach § 3a EFZG n. F. einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung von bis zu sechs Wochen haben. Ergänzend ist im SGB V geregelt, dass der Versicherte Anspruch auf eine Behandlung aufgrund einer Organspende sowie einen Krankengeldanspruch hat.

b) Gesetz zur Vereinfachung des Elterngeldvollzugs

Zum 18.09.2013 ist mit diesem Gesetz insbesondere §§ 15, 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) geändert worden.

- Die Höchstarbeitszeitgrenze während der Elternzeit wurde flexibler gestaltet. Statt der bisher geltenden starren Höchstgrenze von 30 Stunden pro Woche ist nun maßgeblich, dass die

Erwerbstätigkeit 30 Stunden im Durchschnitt nicht übersteigt.

- Bisher war die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Die Neuregelung benennt eine Ausnahme für den Fall der vorzeitigen Beendigung mit der Begründung, Mutterschutzfristen in Anspruch zu nehmen. Dann ist ausnahmsweise keine Arbeitgeberzustimmung erforderlich. Relevant kann dies für Arbeitnehmerinnen im Hinblick auf das Mutterschaftsgeld sein.

c) Elektronische Lohnsteuerkarte (ELStAM)

Am 01.11.2012 ist die elektronische Lohnsteuerkarte gestartet. Bis Ende 2013 müssen Arbeitgeber auf das ELStAM-Verfahren umstellen.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Entgeltbescheinigungsverordnung kommt verspätet

Die Entgeltbescheinigungsverordnung ist zwar schon verabschiedet, tritt aber erst zum 01.07.2013 in Kraft.

Bisher gab es nur eine freiwillig anzuwendende Entgeltbescheinigungsrichtlinie. Ab Mitte 2013 wird diese durch die Entgeltbescheinigungsverordnung (EBV) abgelöst.

Mit dieser EBV werden die Inhalte der Entgeltbescheinigung für alle Arbeitgeber normiert und verbindlich vorgegeben. Dadurch soll sichergestellt werden, dass insbesondere für die Sozialleistungsträger bundesweit einheitliche Angaben aus den Bescheinigungen zur Verfügung stehen. Sie soll den Arbeitgebern Mindeststandards vorgeben, aber auch Softwareherstellern eine einheitliche Vorgabe für die entsprechenden Programmierungen bieten. Außerdem werden mit dieser Verordnung die maßgeblichen Entgeltbegriffe in der Steuer und der Sozialversicherung verbindlich definiert (z. B. Gesamtbrutto, Nettoentgelt, Auszahlungsbetrag).

In einigen Bereichen dürfte Handlungsbedarf bestehen, z. B. beim Lohnartenschlüssel, aber auch bei der Angabe, ob es sich um eine Gleitzonenbeschäftigung oder z. B. um eine Mehrfachbeschäftigung handelt. Insofern sollten Arbeitgeber rechtzeitig den Anpassungs- und Änderungsbedarf prüfen, sofern sie nicht Entgeltabrechnungsprogramme nutzen, bei denen die Softwareunternehmen ihnen diese Prüfung abnehmen.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

Ärztliches Attest schon am ersten Krankheitstag

BAG, Urteil vom 14.11.2012 – Az.: 5 AZR 886/11

Arbeitgeber können ohne Angabe einer Begründung die Vorlage eines ärztlichen Attests bereits am ersten Krankheitstag verlangen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 14.11.2012 entschieden.

Hintergrund ist die Regelung in § 5 Abs. 1 S. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Danach hat der Arbeitnehmer, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage dauert, eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauf folgenden Tag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, von dem Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung schon früher – z. B. von dem ersten Tag der Erkrankung an – zu verlangen. Bis zur Entscheidung des BAG war umstritten, ob der Arbeitgeber es besonders begründen muss, wenn er die Vorlage bereits am ersten Krankheitstag verlangt.

Das BAG hat nun geurteilt, dass die Ausübung des Rechts aus § 5 Abs. 1 S. 3 EFZG im Ermessen des Arbeitgebers steht und nicht an bestimmte Voraussetzungen gebunden ist. Insbesondere komme es nicht darauf an, dass gegen den Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht besteht, in der Vergangenheit eine Krankheit nur vorgetäuscht zu haben.

Allerdings kann eine tarifliche Regelung dem entgegenstehen. Dies setzt jedoch voraus, dass das Recht des Arbeitgebers dort ausdrücklich ausgeschlossen wird.

Einschätzung

Aus Arbeitgebersicht ist das Urteil zu begrüßen, da es Rechtssicherheit gibt. Ob sich in der Praxis Änderungen ergeben werden, bleibt abzuwarten. Teilweise wird bereits davor gewarnt, diese Möglichkeit umfangreich zu nutzen, da der Gang des Arbeitnehmers zum Arzt bereits am ersten Tag einer Erkrankung das Risiko eine länger als drei Tage andauernden Krankschreibung birgt.

Susanne Wollenweber, IHK Köln

Kündigung während des Urlaubs

BAG, Urteil vom 22.03.2012, Az.: 2 AZR 224/11

Das Bundesarbeitsgericht hatte in diesem Fall die Frage zu entscheiden, ob eine Kündigung auch dann zugegangen ist, wenn das Kündigungsschreiben während des Urlaubs eines Arbeitnehmers in dessen Hausbriefkasten eingeworfen wird. Das BAG sagte: Ja, sie ist trotz des Urlaubs zugegangen.

Ein Kündigungsschreiben ist dann zugegangen, wenn sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von dem Schreiben Kenntnis zu nehmen.

Sowohl das LAG als auch das BAG haben angenommen, dass das Kündigungsschreiben dem Arbeitnehmer an dem Tag zugegangen, an dem es gegen 13:00 Uhr in den Hausbriefkasten des Arbeitnehmers eingeworfen wurde. Begründet wird dies damit, dass ab diesem Zeitpunkt die Möglichkeit zur Kenntnisnahme bestand. Es komme nicht darauf an, ob und wann der Arbeitnehmer das Schreiben tatsächlich zur Kenntnis genommen hat und ob er daran durch

Krankheit, zeitweilige Abwesenheit oder andere besondere Umstände einige Zeit gehindert war. Ein an die Heimatanschrift des Arbeitnehmers gesandtes Kündigungsschreiben kann dem Arbeitnehmer daher selbst dann zugehen, wenn der Arbeitgeber von dessen urlaubsbedingter Abwesenheit weiß. Es sei nicht auf die individuellen Verhältnisse des Empfängers abzustellen, sondern im Interesse der Rechtssicherheit zu generalisieren. Bei Hausbriefkästen sei mit einer Leerung im Allgemeinen zum Zeitpunkt der üblichen Postzustellzeiten zu rechnen, die allerdings stark variieren können.

In früheren Urteilen wurde diesbezüglich entschieden, dass der Einwurf eines Kündigungsschreibens in den Briefkasten nach 16:00 Uhr nicht mehr an diesem Tag zugehe, da nach der Verkehrsanschauung zu diesem Zeitpunkt nicht mehr mit einer Entnahme gerechnet werden könne.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Befristung zur Vertretung jahrelang erkrankter Arbeitnehmer

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 05.07.2012, Az.: 11 Sa 26/12

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz hat in diesem Urteil festgestellt, dass eine Befristung mit dem Sachgrund „zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers“ (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG) auch möglich ist, wenn es um die Vertretung eines jahrelang erkrankten Arbeitnehmers geht. Etwas anderes gilt nur, wenn der erkrankte Arbeitnehmer bereits vor Abschluss des befristeten Vertrages verbindlich erklärt hat, dass er die Arbeit nicht wieder aufnehmen werde. Ein Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, gegenüber dem langzeiterkrankten Arbeitnehmer eine krankheitsbedingte Kündigung auszusprechen, um eine unbefristete Stelle zu schaffen, auch wenn eine solche Kündigung rechtlich möglich wäre.

Im konkreten Fall ging es um eine Arbeitnehmerin, die bereits mehrfach – jeweils mit Sachgrund – bei dem Arbeitgeber befristet angestellt war. Die letzte Befristung 2011 erfolgte zur Vertretung eines bereits seit 2008 erkrankten Arbeitnehmers. Die Klägerin klagte auf unbefristete Weiterbeschäftigung, da für die Befristung kein Sachgrund vorliege. Sie argumentierte damit, dass dem Arbeitgeber angesichts der langen Erkrankungsdauer des anderen Arbeitnehmers hätte klar sein müssen, dass dieser nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurückkehren werde. Zumindest hätte sich der Arbeitgeber danach erkundigen müssen.

Das LAG hielt die Befristung für wirksam. Teil dieses Sachgrundes ist eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Vertretungsbedarf durch die Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters. Von einer solchen Rückkehr darf der Arbeitgeber regelmäßig auch dann ausgehen, wenn dieser Mitarbeiter schon seit geraumer Zeit arbeitsunfähig erkrankt sei, es sei denn, dass der Erkrankte etwas anderes ausdrücklich erklärt hat. Maßgeblich ist dafür der Zeitpunkt der Entscheidung über den befristeten Vertretungsvertrag. Es gebe keine Pflicht des Arbeitgebers, vor dem Abschluss des befristeten Vertretungsvertrages mit dem erkrankten Mitarbeiter ein Personalgespräch über dessen gesundheitliche Entwicklung und den Rückkehrwillen zu sprechen. Erst recht bestehe keine Pflicht zur krankheitsbedingten Kündigung. Der Arbeitgeber habe insofern mehrere Handlungsmöglichkeiten, unter denen er frei wählen kann. Er darf seine Wahlmöglichkeit lediglich nicht missbräuchlich ausüben. Es lagen hier aber keinerlei Anhaltspunkte dafür vor, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben war.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Anrechnung von Urlaub nach Kündigungsschutzprozess

BAG, Urteil vom 21.02.2012, Az.: 9 AZR 487/10

Hat ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt und besteht nach Abschluss des Kündigungsschutzprozesses wegen der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis bei diesem Arbeitgeber fort, so hat er die während des Kündigungsrechtsstreits entstandenen Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers grundsätzlich auch dann zu erfüllen, wenn dieser inzwischen mit einem anderen Arbeitgeber ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist. Allerdings muss sich der Arbeitnehmer den von dem neuen Arbeitgeber gewährten Urlaub auf diesen Urlaubsanspruch anrechnen lassen, wenn er die Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen nicht gleichzeitig hätte erfüllen können.

Angesichts der langen Dauer von Kündigungsschutzprozessen, insbesondere wenn diese sich über mehrere Instanzen hinziehen, kann diese Frage immer wieder relevant werden. Im konkreten Fall hatte der ursprüngliche Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum 31.03.2007 gekündigt. Der Kündigungsschutzprozess wurde rechtskräftig durch das LAG im September 2009 entschieden. Bereits seit April 2007 hatte aber der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitgeber gefunden.

Zunächst stellt das BAG fest, dass der Urlaubsanspruch für 2008 gegenüber dem ursprünglichen Arbeitgeber entstanden sei, auch wenn der Arbeitnehmer während des Kündigungsrechtsstreits keine Arbeitsleistung für diesen erbracht habe. § 6 BUrlG, der doppelte Urlaubsansprüche verhindern soll, gelte nicht für Doppelarbeitsverhältnisse, die parallel bestehen.

Der Arbeitnehmer soll aber dennoch nicht doppelt Urlaub erhalten, sondern muss sich den von dem neuen Arbeitgeber gewährten Urlaub anrechnen lassen. Das BAG wendet hier § 11 Nr. 1 KSchG und § 615 S. 2 BGB analog an.

Begründet wird dies damit, dass der Arbeitnehmer nicht gleichzeitig seine Pflichten aus den beiden parallel bestehenden Vollzeit-Arbeitsverhältnissen hätte erfüllen können. Es fehle zwar eine gesetzliche Regelung für solche Fälle. Aber der Arbeitnehmer soll letztlich während des Annahmeverzugs des ursprünglichen Arbeitgebers während des Kündigungsschutzprozesses nicht besser stehen als wenn er gearbeitet hätte. Hätte er bei dem ursprünglichen Arbeitgeber weitergearbeitet, hätte er den Urlaub auch nur einmal erhalten. Eine Verdoppelung des Urlaubsanspruchs sei von den Wertungen des BUrlG nicht vorgesehen.

Praxishinweis:

In der Praxis wird dieses Urteil oft zu dem Problem führen, dass dem alten Arbeitgeber in der Regel die notwendigen Informationen über den beim neuen Arbeitgeber erfüllten Urlaubsanspruch unbekannt sein werden. Inwieweit sich daraus ein (einklagbarer) Auskunftsanspruch ergibt, ist unklar. Auch ist unklar, wie sich unterschiedliche Wochenarbeitszeiten oder tariflicher bzw. einzelvertraglich vereinbarter Zusatzurlaub bei der Anrechnung auswirken. Dies wird im jeweiligen Einzelfall von den Gerichten zu entscheiden sein.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Voraussetzungen des Lohnwuchers

BAG, Urteil vom 16.05.2012, Az.: 5 AZR 268/11

Liegt ein auffälliges Missverhältnis im Sinne des § 138 Abs. 1 BGB vor, weil der Wert der Arbeitsleistung den Wert der Gegenleistung um mehr als 50 %, aber weniger als 100 % übersteigt, bedarf es zur Annahme der Nichtigkeit der Vergütungsabrede zusätzlicher Umstände, aus denen geschlossen werden kann, der Arbeitgeber habe die Not oder einen anderen den Arbeitnehmer hemmenden Umstand in verwerflicher Weise zu seinem Vorteil ausgenutzt.

Ist der Wert einer Arbeitsleistung (mindestens) doppelt so hoch wie der Wert der Gegenleistung, gestattet dieses besonders grobe Missverhältnis den tatsächlichen Schluss auf eine verwerfliche Gesinnung des Begünstigten i. S. v. § 138 Abs. 1 BGB.

Das BAG stellt in diesem Urteil ausführlich die Anforderungen an das Vorliegen von Wucher dar. Insbesondere setzt sich das Gericht mit den Beweggründen, also den subjektiven Elementen für die Zahlung der deutlich niedrigeren Vergütung differenziert auseinander. Dies können u. a. Ausbeutung einer Zwangslage, Ausnutzen von Unerfahrenheit oder der Mangel an Urteilsvermögen des anderen Vertragsteils sein. Die bloße Argumentation damit, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber strukturell unterlegen sei und insofern immer eine Zwangslage ausgenutzt werde, reiche hierfür nicht aus. Vielmehr müssen konkrete Umstände dargelegt werden, die darauf hinweisen, dass eine besondere Zwangslage ausgenutzt worden sei. In dem vom BAG entschiedenen Fall waren derartige Umstände nicht vorgetragen worden, so dass die Vergütungsabrede dort nicht nichtig war und der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Nachzahlung der Vergütung hatte.

Das BAG hält mit dieser Entscheidung am bisherigen Maßstab fest, dass eine sittenwidrige Vergütung dann vorliegt, wenn weniger als 2/3 der tariflichen Vergütung gezahlt wird. Deutlich wird aber, dass das Unterschreiten um mehr als 50 % als Indiz für die verwerfliche Gesinnung angesehen und als Ausnutzung einer besonderen Zwangslage eingeordnet wird.

Das vollständige Urteil des BAG finden Sie [hier](#).

Hildegard Reppelmund, DIHK

Verfallsdatum für Abmahnungen?

BAG, Urteil vom 16.07.2012, Az.: 2 AZR 782/11

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass es keine feste Frist für das Entfernen einer Abmahnung aus der Personalakte gibt. Vielmehr sei für die Aufbewahrungsdauer der Einzelfall entscheidend.

Mit dieser Entscheidung widerspricht das BAG der in der Praxis weit verbreiteten Ansicht, dass eine Abmahnung nach zwei oder drei Jahren wieder aus der Personalakte zu entfernen sei, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt und sich in dieser Zeit keine vergleichbaren Verfehlungen wiederholt haben. Daraus darf aber nicht der Rückschluss gezogen werden, dass Abmahnungen unbegrenzte Zeit in der Personalakte bleiben dürfen. Dies müsse in jedem Einzelfall individuell geprüft werden.

Diese Rechtsprechung ist konsequente Folge der sog. Emmely-Entscheidung. In dieser

Entscheidung war es um die Verdachtskündigung einer Kassiererin wegen der Unterschlagung eines geringwertigen Pfandbons gegangen. Wichtiges Argument dafür, dass die dortige Kündigung unverhältnismäßig und daher unwirksam war, war der langjährige störungsfreie Verlauf des Arbeitsverhältnisses. Müssten Abmahnungen nach zwei oder drei Jahren tatsächlich aus der Personalakte entfernt werden, hätte ein Arbeitgeber keine Möglichkeit, in einem späteren Kündigungsschutzprozess selbst schwere Verfehlungen noch nachzuweisen.

Das BAG macht in der jetzigen Entscheidung deutlich, dass ein Arbeitnehmer die Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte nur dann verlangen kann, wenn sie für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses unter keinem rechtlichen Aspekt mehr eine Rolle spielen kann. Das durch die Abmahnung gerügte Verhalten müsse für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht rechtlich bedeutungslos geworden sein. Solange eine zu Recht erteilte Abmahnung also etwa für eine zukünftige Entscheidung über eine Versetzung oder Beförderung und die entsprechende Eignung des Arbeitnehmers, für die spätere Beurteilung von Führung und Leistung in einem Zeugnis oder für die im Zusammenhang mit einer möglichen späteren Kündigung erforderlich werdende Interessenabwägung von Bedeutung sein kann, sei die Abmahnung noch rechtlich von Belang und brauche nicht entfernt zu werden. Letztlich wird es dabei auch immer darauf ankommen, wie schwerwiegend die Rechtsverletzung durch den Arbeitnehmer war, deretwegen er abgemahnt wurde.

Siehe zu diesem Thema auch den Literaturhinweis „Abmahnung und Datenschutz“

Hildegard Reppelmund, DIHK

Elternzeit im Arbeitszeugnis

LAG Köln, Urteil vom 04.05.2012, Az.: 4 Sa 114/12

In der Erwähnung der Elternzeit in einem Arbeitszeugnis liegt keine ungerechtfertigte Benachteiligung, da erhebliche Ausfallzeiten eines Arbeitnehmers im Zeugnis dokumentiert werden dürfen. Dies entspricht dem Grundsatz der Zeugniswahrheit, so das LAG Köln.

Die Arbeitnehmerin war gut sechs Jahre lang bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt, wovon sie gegen Ende des Arbeitsverhältnisses mehr als ein Jahr aufgrund von Elternzeit nicht mehr dort gearbeitet hatte. Unmittelbar nach Rückkehr aus der Elternzeit hatte der Arbeitgeber gekündigt. In dem zunächst erteilten Zeugnis wurde die Elternzeit erwähnt. Die Arbeitnehmerin wehrte sich dagegen, woraufhin einige Wochen später ein weiteres Zeugnis erteilt wurde. Die Arbeitnehmerin sah in der Erwähnung der Elternzeit im Zeugnis ein Indiz für eine Diskriminierung und klagte auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Das LAG hat einen solchen Entschädigungsanspruch verneint. Erhebliche Ausfallzeiten eines Arbeitnehmers dürfen im Zeugnis dokumentiert werden, wenn ansonsten bei Dritten der falsche Eindruck entstehen würde, die Beurteilung des Arbeitnehmers beruhe auf einer der Dauer des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses üblicherweise entsprechenden tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung. Dies entspricht dem Grundsatz der Zeugniswahrheit und der ständigen Rechtsprechung des BAG.

Bei der Beurteilung des jeweiligen Einzelfalls kommt es laut LAG auf Dauer und zeitliche Lage der Ausfallzeiten an. Außerdem kann die Branche relevant sein. Im konkreten Fall ging es um die Softwarebranche, also um eine sich schnell und dynamisch entwickelnde Branche. Die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses war schon nicht sehr lang. Die Dauer der Elternzeit und deren Lage am Ende des Arbeitsverhältnisses spielten eine Rolle. Ein potentieller künftiger

Arbeitgeber habe an dieser Information ein großes Interesse, da es für ihn relevant ist, ob die praktische Berufserfahrung und das Wissen des Bewerbers auf dem neuesten Stand des von ihm ausgeübten Berufes ist.

Die Angabe der Elternzeit als Grund für den Ausfall stellt sich aus Sicht des LAG nicht als Benachteiligung im Sinne des AGG dar. Mit dieser Angabe handle der Arbeitgeber gerade im Interesse der Arbeitnehmerin, da dann ein potentieller Arbeitgeber keine nachteiligen Mutmaßungen über den Grund der Ausfallzeit anstellen werde.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Schwangerschaft bei Einstellung als Schwangerschaftsvertretung

LAG Köln, Urteil vom 11.10.2012, Az.: 6 Sa 641/12

Das LAG Köln hat entschieden, dass es keine Pflicht zur Offenbarung einer Schwangerschaft gibt, auch wenn es um die Einstellung als Schwangerschaftsvertretung gehe.

Der Arbeitgeber hatte das mit dem Sachgrund der Schwangerschaftsvertretung befristet abgeschlossene Arbeitsverhältnis angefochten, weil die Arbeitnehmerin schon zum Zeitpunkt der Eingehung dieses Arbeitsverhältnisses von ihrer Schwangerschaft gewusst habe, ohne dies offenzulegen.

Die Frage nach der Schwangerschaft wird grundsätzlich als unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne des § 3 Abs. 1 S. 2 AGG bewertet. Deshalb brauche eine schwangere Frau weder von sich aus noch auf entsprechende Frage vor Abschluss des Arbeitsvertrages eine bestehende Schwangerschaft zu offenbaren. Das gelte nach der Rechtsprechung des EuGH (Urt. v. 04.10.2001 – C-109/00) selbst dann, wenn nur ein befristeter Arbeitsvertrag begründet werden soll und die Bewerberin während eines wesentlichen Teil des Vertragszeit nicht arbeiten kann. Die Anfechtung des Vertrages durch den Arbeitgeber sei deshalb unwirksam. Eine Ausnahme für den Fall, dass es gerade um eine befristete Schwangerschaftsvertretung gehe, sei nicht begründbar.

Ungeklärt blieb die Frage, ob etwas anderes gilt, wenn die Schwangerschaft unmittelbar zu einem dauerhaften Beschäftigungsverbot führt, da ein solches Beschäftigungsverbot im konkreten Fall nicht vorlag.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Fragen und Antworten

Neuregelung der Minijobs und die Auswirkungen

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) liegt bei Beschäftigungsbeginn ab dem 01.01.2013 vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 EUR nicht übersteigt.

1. Kommt es dabei auf die wöchentliche Arbeitszeit oder auf die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze an?

Nein, diese sind wie bisher irrelevant.

2. Wie ermittelt man das für die Entgeltgrenze von 450 maßgebliche regelmäßige Entgelt?

Das regelmäßige Arbeitsentgelt wird abhängig von der Anzahl der Beschäftigungsmonate ermittelt. Bei ganzjähriger Beschäftigung sind das maximal 12 Monate. Das heißt, dass höchstens 5.400 EUR verdient werden dürfen, wenn das Beschäftigungsverhältnis ohne Unterbrechung 12 Monate andauert. Verändert sich das Monatseinkommen im Jahresverlauf, weil z. B. in manchen Monaten weniger gearbeitet wurde und in manchen mehr, kommt es auf den Durchschnitt an. Liegt dieser unter 450 EUR, kann von den Sonderregelungen für Minijobs Gebrauch gemacht werden.

Beispiel: In den sechs Wintermonaten Jan. bis April und Nov./Dez. wird ein Beschäftigter in der Gastronomie nur für 300 EUR eingesetzt, in den Sommermonaten fällt mehr Arbeit an und er verdient 550 EUR. Dies ergibt auf das ganze Jahr gerechnet insgesamt ein Arbeitsentgelt in Höhe von 5.100 EUR, also durchschnittlich pro Monat 425 EUR. Insofern handelt es sich bei dieser Beschäftigung – auch wenn in sechs Monaten mehr als 450 EUR als Entgelt gezahlt wurden – insgesamt um einen Minijob.

3. Wie wirken sich Einmalzahlungen aus?

Einmalzahlungen müssen bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts mitberechnet werden, wenn es sich dabei um solche Einmalzahlungen handelt, die mit ziemlicher Sicherheit mindestens einmal jährlich anfallen. Beispiele dafür können Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sein. Grundlage für eine solche Zahlung können ein Tarifvertrag oder betriebliche Übung (Gewohnheitsrecht) sein. Wenn die Einmalzahlung allerdings vom Geschäftsergebnis oder von einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängt, bleibt sie für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich unberücksichtigt. Insofern muss bei einer Weihnachtsgratifikation besonders geprüft werden, ob diese am Geschäftsergebnis anknüpft oder als individuelle Leistungsprämie gilt, oder ob sie eine davon unabhängige Einmalzahlung ist.

Wird durch eine im vorgenannten Sinne zu berücksichtigende Einmalzahlung auf das Jahr gerechnet der Durchschnitt von 450 EUR pro Monat überschritten, ist das gesamte Arbeitsverhältnis kein Minijob mehr mit der Folge, dass der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig in allen Versicherungszweigen wird.

Beispiel: Im obigen Beispiel zahlt der Arbeitgeber im Juni an alle seine Mitarbeiter 500 EUR Urlaubsgeld. D. h., das Gesamtjahresentgelt erhöht sich auf 5.600 EUR und damit auf 466,66 EUR, also auf mehr als 450 EUR.

4. Ändert sich etwas bei Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung?

Für die Kranken- und Pflegeversicherung sowie für die Arbeitslosenversicherung bleibt es dabei, dass der geringfügig Beschäftigte versicherungsfrei ist. In der Krankenversicherung hat der Arbeitgeber – wie bisher – trotz Versicherungsfreiheit für den Minijobber, der schon aufgrund eines anderen Tatbestandes in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, Pauschalbeiträge zu zahlen. Das ist insbesondere bei der Mitversicherung als Familienangehöriger, bei einer Rentnerkrankenversicherung oder der studentischen Krankenversicherung der Fall. In der Pflege- und in der Arbeitslosenversicherung sind weder

Pflicht- noch Pauschalbeiträge zu zahlen.

5. Was passiert mit schon bestehenden Beschäftigungsverhältnissen?

Für bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse im Bereich von 400,01 bis 450 €, die durch die Anhebung der Entgeltgrenze zu Minijobs würden und somit den Schutz in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung verlieren würden, gibt es eine auf zwei Jahre befristete Ausnahmeregelung. Sie bleiben bis Ende 2014 Gleitzonenbeschäftigte nach bisherigem Recht. Auf Antrag können sich diese Personen von der Versicherungspflicht befreien lassen. Diese Antragsmöglichkeit gibt es sowohl für die Krankenversicherung als auch für die Arbeitslosenversicherung.

6. Gibt es Änderungen bei der Rentenversicherungspflicht für Minijobber?

Bisher gab es keine Rentenversicherungspflicht für Minijobber. Für die bereits bestehenden Minijobverhältnisse bleibt es bei dieser Versicherungsfreiheit. Es besteht aber die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten, also in die Rentenversicherung einzuzahlen, und die Beiträge aufzustocken.

Für nach dem 01.01.2013 begründete Minijobverhältnisse wurde die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung eingeführt. Auf Antrag können sich diese neuen Minijobber aber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Rund um das Thema Urlaub

Das Thema Urlaub ist immer wieder Stein des Anstoßes im Arbeitsverhältnis. Dabei ist vieles eindeutig und ohne die Möglichkeit weiterer Vereinbarungen gesetzlich festgelegt. Bestes Beispiel für verbindliche Regelungen ist die Mindesturlaubsdauer von 24 Werktagen pro Jahr in § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Mit der Formulierung „Werktage“ bringt der Gesetzgeber zu Ausdruck, dass er die 6-Tage-Woche meint. Bei einer 5-Tage-Woche stehen dem Arbeitnehmer somit mindestens 20 Arbeitstage Erholungsurlaub zu. Dennoch gibt es immer noch Themen, mit denen sich die Gerichte in den vergangenen Jahren intensiv befasst haben. Auf zwei dieser Themen soll folgend eingegangen werden.

1. Differenzierung des Urlaubsanspruchs nach Alter

Abweichend von der gesetzlichen Regel können die Arbeitnehmer und Arbeitgeber natürlich mehr Urlaubstage vereinbaren. Davon wird im Rahmen von Tarifverträgen häufig Gebrauch gemacht. Im Einzelhandel zum Beispiel ist tarifvertraglich ein Urlaubsanspruch von 36 Werktagen vereinbart worden, in der gewerblichen Wohnungswirtschaft werden 30 Arbeitstage Urlaub gewährt.

Wie sieht es jedoch aus, wenn die Höhe des Urlaubsanspruchs an bestimmte Bedingungen geknüpft ist, wie z. B. Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit? Eine entsprechende Regelung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) wurde am 20.03.2012 durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) für rechtswidrig erklärt. Die Regelung gewährte den Angestellten in drei Stufen 26, 29 und 30 Arbeitstage Jahresurlaub in Abhängigkeit vom Lebensalter. Darin sieht das BAG eine unzulässige Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer, da es für die Abstufung keinen sachlichen Grund gibt. Eine moderate Anpassung des Urlaubsanspruchs nach oben ist jedoch für Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr anerkannt. Hier kann der Arbeitgeber wegen des gesteigerten Erholungsbedarfs im Alter ein bis zwei Urlaubstage mehr gewähren. Noch nicht von den Gerichten entschieden, aber dennoch anerkannt, ist ebenfalls, dass eine Umgehung des Diskriminierungsverbotes durch das Abstellen auf andere Merkmale, die eine zeitliche Komponente haben, unzulässig ist. Somit sind Regelungen, die sich auf die Berufs- oder

Betriebszugehörigkeit beziehen, gleichermaßen rechtswidrig.

Betroffene Arbeitgeber sollten zügig Neuregelungen, z. B. durch eine Betriebsvereinbarung oder Anpassungen des Arbeitsvertrages, anstreben, da nach dem Urteil des BAG für den Zeitraum der Diskriminierung ein Ausgleich nur durch Anpassung des Urlaubsanspruchs nach oben möglich ist.

2. Übertragung von Urlaubstagen in kommende Jahre

Ebenfalls ein ständiger Konfliktpunkt war und ist die Übertragbarkeit von Urlaubsansprüchen in das nächste Jahr oder noch weiter in die Zukunft. Im Grundsatz geht das BUrlG davon aus, dass der Mindesturlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden soll, sieht aber auch die Möglichkeit und Notwendigkeit, Urlaub in das kommende Jahr zu übertragen.

Ständiger Streitfall vor den Gerichten war insbesondere die Übertragbarkeit von Urlaub, wenn der Urlaub aufgrund von Krankheit nicht genommen werden konnte. Die gesetzliche Regelung lässt eine Übertragbarkeit in die ersten drei Monate des Folgejahres zu, d.h. der Urlaub aus 2012 muss bis zum 31.03.2013 genommen werden. Dies gilt aber nach neuerer Rechtsprechung nur dann, wenn der Urlaub auch in dieser Zeit genommen werden kann. Andernfalls verfällt der Urlaubsanspruch erst nach 15 Monaten (für 2012 also am 31.03.2014). Diese Regelung soll aber nur für den gesetzlichen Mindesturlaub gelten, wenn für den Mehrurlaub, der vertraglich oder tariflich festgelegt wurde, eine andere Regelung getroffen wurde. Folgendes Beispiel soll dies verdeutlichen: Die Tarifparteien haben bei einer 5-Tage-Woche vereinbart, dass der Urlaub des Urlaubsjahres, der insgesamt 30 Arbeitstage beträgt, bis zum 30.04. des folgende Jahres genommen werden kann. Der Arbeitnehmer erkrankt am 02.08.2012 des Urlaubsjahres und hat bis dahin nur 15 Urlaubstage in Anspruch genommen. Die Erkrankung dauert bis zum 07.05.2013. Der Resturlaub erleidet nun ein unterschiedliches Schicksal. Der tarifliche Teil des Urlaubsanspruchs in Höhe von 10 Tagen ist am 30.04.2013 verfallen. Dies ist auf den gesetzlichen Teil nicht anwendbar. Dieser Anspruch in Höhe von 5 Tagen verfällt nun erst am 31.03.2014 und kann bis dahin zusätzlich zum bestehenden Jahresurlaub in Höhe von 30 Arbeitstagen genommen werden.

Sieht der Tarif- oder Arbeitsvertrag keine Regelungen vor, die erkennbar vom Gesetzesinhalt abweichen, so verfällt auch der gewährte, aber nicht genommen Mehrurlaub erst nach 15 Monaten.

3. Vorziehen von Urlaub aus dem kommenden Jahr

Viele Arbeitnehmer kennen das Problem: Die Weihnachtstage nahen, aber man verfügt über keine Urlaubstage mehr. Wie wäre es, wenn man jetzt einfach ein paar Tage aus dem kommenden Jahr vorziehen würde?

Gegen den Willen des Arbeitgebers ist dies nicht möglich, weil der Urlaubsanspruch immer erst zu Beginn des Jahres und ggf. nach Ende einer Wartezeit fällig wird. Stimmt hingegen der Arbeitgeber zu, sind weitere Einschränkungen zu beachten. Insbesondere muss der jährliche Mindesturlaub unangetastet bleiben. Hat der Arbeitnehmer also nur den Mindestanspruch auf 20 Arbeits- bzw. 24 Werktage Urlaub im Jahr, kann er diesen nicht vorziehen, weil dadurch der gesetzlich geschützte Anspruch auf Erholung geschmälert würde. Der darüber hinaus gehende Urlaubsanspruch ist hingegen der Disposition der Vertragsparteien zugänglich. Möchte ein Arbeitnehmer von seinen 30 Arbeitstagen Urlaub z. B. zwei Tage ins laufende Jahr vorziehen, so ist dies mit Genehmigung des Arbeitgebers zulässig.

Die Unstimmigkeiten in Bezug auf den Urlaub sind also meistens nicht auf persönliche Differenzen, sondern oftmals auf eine rechtswidrige oder ungenaue Regelung im Unternehmen zurückzuführen. Hier sind die verantwortlichen Personen in den Unternehmen gefragt, sich ständig auf dem Laufenden zu halten und so Problemen vorzubeugen.

Nadja Carolin Kümmel, IHK Mittlerer Niederrhein

Tipps zum Schluss

Literaturhinweise

Thomas Kühn, „Die Vermeidung prozessualer Risiken bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit“
NZA 2012, S. 1249 ff.

Peter Schrader/Nancy Dohnke, „Abmahnung und Datenschutz“
NZA-RR 2012, S. 617 ff.

Anja Breinfeld/Nicole Strauß, „Stolperfallen für Arbeitgeber bei der Begründung und Beendigung
von Arbeitsverhältnissen mit schwerbehinderten Arbeitnehmern“
Betriebs-Berater 2012, S. 2812 ff.

Michael Fuhlrott/Sebastian Ritz, „Anforderungen an Unterrichtungsschreiben bei
Betriebsübergängen“
Betriebs-Berater 2012, S. 2689 ff.

Gunnar Straube, „Inhaltskontrolle von Rückzahlungsklauseln für Ausbildungskosten“
NZA-RR 2012, 505 ff.

Link: Kein Stress mit dem Stress – psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

In der letzten Zeit gibt es in den Medien immer wieder Meldungen über Burnout, Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen und Stress durch ständige Erreichbarkeit usw.

Das Bundesministerium für Arbeit hat die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) ins Leben gerufen. In diesem Rahmen gibt es das Projekt psyGA, das unter Federführung des BKK Bundesverbandes durchgeführt wird. Auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) begleitet das Projekt fachlich. Projektträger ist die Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH (gsub).

Informationen zu dem Projekt und zum Thema psychische Gesundheit in der Arbeitswelt sind unter www.psyga.info zusammengestellt. Insbesondere gibt es Tipps für Unternehmen und deren Führungskräfte, wie sie psychisch belastete Mitarbeiter unterstützen können und wie sie das Arbeitsumfeld so gestalten, dass es möglichst nicht zu Erkrankungen und Ausfällen kommt.

In einem „Praxisordner“ sind konkrete Praxishilfen zusammengestellt, ergänzt durch bewährte Lösungsbeispiele aus Unternehmen. Unter zehn Schlagworten – von Burnout über Arbeitsverdichtung bis hin zu Work-Life-Balance – beinhaltet er 200 konkrete Tipps und Lösungsansätze, wie die psychische Gesundheit von Beschäftigten in Unternehmen durch einen gesundheitsgerechten Führungsstil gefördert werden kann. Dieser Praxisordner kann kapitelweise oder auch als vollständige Version [hier](#) heruntergeladen werden.

Hildegard Reppelmund, DIHK
