Personalwirtschaft Buch

Geprüfte Personalfachkaufleute • Lehrbuch

Nach geltender Prüfungsverordnung und Rahmenplan des DIHK

Bearbeitet von
Dr. Dietmar Franke, Burckhard Zicke, Dr. Frank Zils

6., neu bearbeitete Auflage 2014. Buch. 576 S. Gebunden
ISBN 978 3 472 08554 6

Wirtschaft > Betriebswirtschaft > Personal und Arbeit

Zu Inhaltsverzeichnis

schnell und portofrei erhältlich bei

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

2 Personalarbeit auf Grundlage rechtlicher Bestimmungen durchführen

2.1 Individuelles und kollektives Arbeitsrecht anwenden

2.1.1 Rechtsquellen des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht lässt sich entsprechend wie folgt gliedern (siehe Abbildung 98).

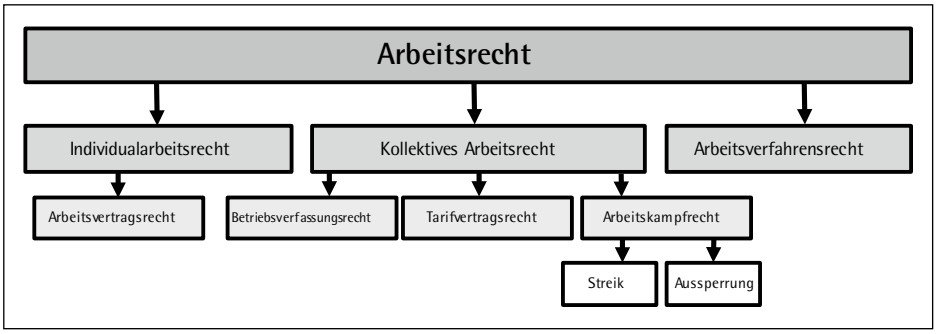

Abb. 98: Übersicht zum Arbeitsrecht

Ausgehend von den Rechtsquellen, aus denen das Arbeitsrecht gespeist wird, kann folgende Unterscheidung getroffen werden (siehe Abbildung 99):

Europäisches Arbeitsrecht	• Richtlinie (z. B. Richtlinie 2000/78 EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichberechtigung in Beschäftigung und Beruf) • Verordnung (z. B. Nr. 1612/68/EWG über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft) • Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs
Staatliches Arbeitsrecht	• Grundgesetz (z. B. Grundrecht der Berufsfreiheit Art. 12 I GG) • Bundesgesetz (z. B. Kündigungsschutzgesetz) • Landesgesetz (z. B. Bildungsurlaubsgesetz) • Rechtsverordnung (z. B. Wahlordnung zum Betriebsrat) • Rechtsprechung der Arbeitsgerichte
Nicht staatliches Arbeitsrecht	• Tarifvertrag • Betriebsvereinbarung • Arbeitsvertrag

Abb. 99: Rechtsquellen des Arbeitsrechts

Die **EG-Richtlinie** schafft für die Arbeitsverhältnisse in der privaten Wirtschaft kein unmittelbar geltendes Recht. Vielmehr richtet sie sich an den nationalen Gesetzgeber, der sie innerhalb einer vorgegebenen Frist in nationales Recht umsetzen muss. So hat beispielsweise die oben zitierte EG-Richtlinie 2000/78 u. a. zur Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geführt. Im Unterschied zur EG-Richtlinie gilt die **EG-Verordnung** unmittelbar, d. h. der Arbeitnehmer kann aus ihr unmittelbar Rechte ableiten und sie vor den Arbeitsgerichten, grundsätzlich bis hin zum Europäischen Gerichtshof verfolgen.

Das **europäische Recht** geht dem **nationalen Recht** vor. Steht also ein Bundesgesetz im Widerspruch zu einer EG-Verordnung, so hat die EG-Verordnung Vorrang, bzw. das Bundesgesetz ist europarechtskonform auszulegen.

Ob das EG-Recht gegenüber dem deutschen Grundgesetz im Rang vor- oder nachgeht, ist eine Frage, über die zwischen Europäischem Gerichtshof (EuGH) und Bundesverfassungsgericht Meinungsverschiedenheit herrscht. Innerhalb des deutschen Rechts ist die **Normenhierarchie** jedoch eindeutig: Das Grundgesetz geht dem (einfachen) Bundesgesetz, dieses der – von der Bundesregierung oder einem Bundesministerium erlassenen – Rechtsverordnung und diese wiederum dem Landesgesetz vor. Alle durch diese Vorschriften gesetzten Rechtsnormen entfalten im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindliche Kraft, es sei denn es besteht eine sog. Öffnungsklausel, mit der es die staatliche Vorschrift beispielsweise den Tarif- oder den Arbeitsvertragsparteien freistellt, von ihr abweichende Regelungen zu treffen (dispositives Recht). So gelangen etwa die Kündigungsfristen nach § 622 BGB nur dann zur Anwendung, wenn durch den Tarifvertrag (§ 622 Abs. 4 BGB) oder Arbeitsvertrag (§ 622 Abs. 5 BGB) nichts anderes geregelt ist.

Eine besondere Bedeutung als Rechtsquelle kommt der **arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung** zu. Dies nicht nur in ihrer Funktion als Instanz zur authentischen Auslegung streitbefangener Rechtsvorschriften, sondern vor allem deshalb, weil viele Bereiche des Arbeitsrechts gesetzlich nicht geregelt sind und es den Arbeitsgerichten obliegt, die dadurch vorhandenen Lücken im Wege der richterlichen Rechtsfortbildung zu schließen. So beruhen beispielsweise

- das Arbeitskampfrecht,
- das Kündigungs(schutz)recht,
- das Zeugnisrecht,
- das Recht über das Betriebsrisiko,
- das Recht zum innerbetrieblichen Schadensausgleich,
- das Gratifikationsrecht

weitgehend auf der richterlichen Rechtsfortbildung durch das Bundesarbeitsgericht.

Soweit europäisches Gemeinschaftsrecht zur Anwendung gelangt, gibt die **Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs** (EuGH) die verbindlichen Leitlinien vor. Dies geschieht insbesondere durch das sog. Vorabentscheidungsverfahren. Es besagt, dass alle nationalen Gerichte, gegen deren Entscheidungen kein Rechtsmittel mehr gegeben ist (also vorrangig Bundesarbeitsgericht und Landesarbeitsgerichte), verpflichtet sind, eine von ihnen zu entscheidende Streitsache dem EuGH vorzulegen, sofern die Entscheidung von einer noch ungeklärten Auslegung einer europarechtlichen Vorschrift abhängt. An

den Spruch des EuGH ist das vorlegende Gericht gebunden. So hat der EuGH in den vergangenen Jahren mehrfach zum Gleichbehandlungsgrundsatz gem. Art. 141 EG-Vertrag Stellung bezogen und in diesem Zusammenhang den vielbeachteten Rechtsgrundsatz über das Verbot der mittelbaren Diskriminierung aufgestellt. Unter mittelbarer Diskriminierung versteht man eine Regelung, durch die eine bestimmte Arbeitnehmergruppe, in der überwiegend Angehörige eines einzigen Geschlechts vertreten sind, von Leistungen ausgeschlossen wird.

Beispiel: Einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin steht beim Besuch eines Ganztagsseminars das volle arbeitstägliche Entgelt zu; anderenfalls läge eine mittelbare Diskriminierung vor, weil die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten überwiegend aus Frauen besteht.

2.1.2 Begründung des Arbeitsverhältnisses

Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Die Vorstufe zur Begründung des Arbeitsverhältnisses vollzieht sich nach juristischem Sprachgebrauch unter dem Begriff »**Anbahnung des Arbeitsverhältnisses**«. Hierfür gilt folgender Rechtsgrundsatz: Begibt sich ein Bewerber auf Veranlassung (z. B. aufgrund Annonce) eines potenziellen Arbeitgebers in Vertragsverhandlungen oder nimmt er zu ihm vorbereitende Kontakte auf, so entsteht ein gesetzliches Schuldverhältnis mit gegenseitigen Rechten und Pflichten. Letztere umfassen Auskunfts-, Sorgfalts- und Leistungspflichten (siehe Abbildung 100).

Die Pflichten der einen Seite bestehen freilich nur in dem Umfang, in welchem die andere ein Recht geltend machen kann. So reicht etwa die Auskunftspflicht des Bewerbers nicht weiter, als dem Arbeitgeber ein entsprechendes Fragerecht zusteht, z. B. nach:

- **Vorstrafen:** nur soweit sie für die Art der Tätigkeit relevant ist,
- **Krankheit:** nur wenn Ansteckungsgefahr besteht oder sie den Bewerber an der Aufnahme der Tätigkeit dauernd hindert,
- **Schwerbehinderung:** grundsätzlich uneingeschränkt zulässig,
- **Schwangerschaft:** nein, nach der Rechtsprechung des EuGH generell unzulässig,
- **Pfändungen:** diese Frage ist rechtlich noch nicht abschließend geklärt,
- **Religions-, Partei- und Gewerkschaftszugehörigkeit:** nein, außer bei konfessionellen Institutionen (sog. Tendenzbetrieben),
- **Wettbewerbsverbot:** ja, der Bewerber muss sogar von sich aus darauf hinweisen.

Unwahre Angaben können zur **Anfechtung des Arbeitsverhältnisses** nach §§ 123, 141 BGB und damit zu dessen Nichtigkeit von Anfang an führen. Im Übrigen gilt: Bei Verletzung der Auskunfts-, Sorgfalts- oder Leistungspflichten entsteht ein Schadensersatzanspruch aus »Verschulden bei Vertragsschluss« (sog. culpa in contrahendo). Der Geschädigte ist so zu stellen, wie er gestanden hätte, wenn das schädigende Ereignis nicht eingetreten wäre (sog. negatives Interesse).

Nach § 94 BetrVG bedürfen **Personalfragebogen** und die Aufstellung allgemeiner **Beurteilungsgrundsätze** der Zustimmung des Betriebsrats. Das bedeutet, dass der Kriterienkatalog, auf dessen Grundlage die persönlichen Bewerberdaten erhoben werden (sollen),

dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt. Gleiches gilt für die Festlegung der Klassifikationsmerkmale von Eignungsprofilen und Potenzialanalysen, sowie für standardisierte psychologische Eignungsbeurteilungsverfahren. Ob dem Betriebsrat auch beim Assessment-Center ein Mitbestimmungsrecht zusteht, ist umstritten. Soweit darin jedoch Testverfahren verwendet werden, sind zumindest diese mitbestimmungspflichtig.

Soll ein Bewerber eingestellt werden, so hat der Arbeitgeber (in Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern) vor der Einstellung die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen und ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen sowie die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann unter den in § 99 Abs. 2 Nr. 1 bis 6 abschließend aufgeführten Voraussetzungen seine Zustimmung verweigern. Hierzu zählen insbesondere:

- das Unterbleiben der nach § 93 BetrVG erforderlichen innerbetrieblichen Stellenausschreibung (siehe auch Kapitel 2.6.4),
- der Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG.

Bei der Auswahlrichtlinie handelt es sich um die Aufstellung genereller Grundsätze darüber, wie bei Einstellungen (Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen) verfahren werden soll und welche fachlichen, persönlichen und sozialen Gesichtspunkte dabei zu berücksichtigen sind. Die Einführung einer Auswahlrichtlinie durch den Arbeitgeber unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann sie der Betriebsrat sogar verlangen (§ 99 Abs. 2 BetrVG).

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung eines neuen Mitarbeiters, so darf dieser nicht beschäftigt werden; sein Arbeitsverhältnis hat jedoch Bestand. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, ihm das Arbeitsentgelt zu zahlen, ohne dafür Arbeitsleistung beanspruchen zu können. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung durch gerichtlichen Beschluss zu beantragen (§ 99 Abs. 4 BetrVG).

Arbeitsvertrag – Form, Inhalt, Rechte, Pflichten

Das **Arbeitsverhältnis** wird – ungeachtet im Rahmen seiner Anbahnung entstehender vorvertraglicher Rechtsbeziehungen – durch **Abschluss des Arbeitsvertrages** begründet. Der Arbeitsvertrag kommt, wie jeder andere Vertrag auch, durch zwei einander entsprechende Willenserklärungen zustande. Beide Vertragspartner können sich bei Vertragsabschluss durch einen Dritten vertreten lassen. In der Regel kommt dies nur auf Seiten des Arbeitgebers vor, indem für ihn ein bevollmächtigter (leitender) Mitarbeiter handelt. Selbst wenn dieser intern keine Vollmacht innehat, ist der Vertrag wirksam. Der Arbeitgeber muss sich die fehlende Vertretungsbefugnis kraft Anscheins- bzw. Duldungsvollmacht zurechnen lassen.

Der Arbeitsvertrag bedarf grundsätzlich nicht der Schriftform, es sei denn, ein Gesetz (z. B. bei Befristung – § 14 Abs. 4 TzBfG) oder der geltende Tarifvertrag schreiben sie ausdrücklich vor. Dem steht auch das Nachweisgesetz (NachwG) nicht entgegen. Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen, in diesem Gesetz näher bezeichneten Bedin-

gungen schriftlich mitzuteilen. Diese Bedingungen, die zugleich den Mindestinhalt eines (schriftlichen) Arbeitsvertrages darstellen, erstrecken sich auf folgende Angaben (§ 2 Abs. 1 NachwG):

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei Befristungen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- Arbeitsort einschließlich eventueller Versetzungsklausel,
- Kurzbeschreibung der zu leistenden Tätigkeit,
- Zusammensetzung und Höhe des Entgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und dessen Fälligkeit,
- vereinbarte Arbeitszeit,
- Dauer des jährlichen Urlaubsanspruchs,
- Kündigungsfristen,
- Hinweis auf die anzuwendenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.

Zum **Inhalt des Arbeitsvertrags** werden auch – ohne dass es auf eine ausdrückliche Annahme des Angebots durch den Arbeitnehmer ankommt – Leistungen, die auf folgenden Rechtsgrundlagen beruhen:

- **Betriebliche Einheitsregelung:** Hierbei handelt es sich um den Verweis auf vorformulierte Arbeitsbedingungen, die für alle oder zumindest eine Vielzahl Arbeitnehmer gelten.
- **Gesamtzusage:** Sie wird dadurch begründet, dass der Arbeitgeber durch Aushang, per Intranet, auf einer Betriebsversammlung etc. verspricht, den Arbeitnehmern – meist unter näher bezeichneten Bedingungen – bestimmte Leistungen zu gewähren.
- **Betriebliche Übung:** Sie entsteht, wenn der Arbeitgeber wiederholt gleichbleibende Leistungen gewährt hat und dadurch bei den Arbeitnehmern das begründete Vertrauen erweckt, diese Praxis auch in Zukunft beizubehalten. Ist die betriebliche Übung unter dem Vorbehalt jederzeitiger Widerrufbarkeit der durch sie begründeten Leistungen erfolgt, kann sie der Arbeitgeber durch Widerruf beenden. Allerdings muss der Widerruf dem Grundsatz der Billigkeit (§ 315 BGB) entsprechen, was gerichtlich nachgeprüft werden kann. Bei kraft betrieblicher Übung vorbehaltlos gewährten Leistungen kommt eine Beendigung durch einvernehmliche Vertragsänderung oder durch Änderungskündigung (siehe auch Kapitel 2.1.3) in Betracht. Des Weiteren kann die betriebliche Übung im Wege des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung (siehe auch Kapitel 2.1.7) verdrängt werden, sofern diese günstigere Regelungen für die Arbeitnehmer vorsieht. Die »Verdrängung« hält nur so lange an, wie die Betriebsvereinbarung besteht. Danach leben die Rechte aus der betrieblichen Übung wieder auf. Die Ablösung, d. h. die Ersetzung der betrieblichen Übung durch eine verschlechternde Betriebsvereinbarung ist unzulässig. Zulässig dagegen ist die Ablösung dann, wenn die Leistungen lediglich umstrukturiert werden und sie in ihrer Gesamtheit nicht zu einer Schlechterstellung der Arbeitnehmer führen, oder wenn im Arbeitsvertrag ein Vorbehalt vereinbart worden ist, der durch Betriebsvereinbarung begründete »schlechtere« Arbeitsbedingungen ausdrücklich zulässt.

Obwohl auch im Arbeitsrecht der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt, unterliegen Arbeitsverträge der allgemeinen Billigkeitskontrolle durch die Arbeitsgerichte. Soweit es sich um Formulararbeitsverträge handelt, gelten die AGBs (= Allgemeine Geschäftsbedingungen)

und deren Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Formulararbeitsverträge sind solche, die – wie in der Praxis üblich – für alle (neu einzustellenden) Mitarbeiter im Wesentlichen gleich lauten.

Die insoweit wichtigsten auf den Arbeitsvertrag anzuwendenden Vorschriften sind in der folgenden Tabelle wiedergegeben (siehe Abbildung 100).

Inhaltskontrolle (vgl. § 307 BGB)
Bestimmungen in Formulararbeitsverträgen sind unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Dies ist der Fall, wenn in ihnen eine Bestimmung • nicht klar und verständlich ist, • mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen/tarifvertraglichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist, • wesentliche Rechte oder Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so einschränkt, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist.
Klauselverbote (vgl. § 308 BGB und § 309 BGB)
• In Formulararbeitsverträgen sind unwirksam: • die Vereinbarung eines Rechts des Arbeitgebers, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer zumutbar ist (§ 308 Nr. 4 BGB); • eine Bestimmung, durch die dem Arbeitgeber für den Fall der Nichtabnahme oder verspäteten Abnahme der Leistung, des Zahlungsverzugs oder für den Fall, dass der Arbeitnehmer sich vom Vertrag löst, die Zahlung einer Vertragsstrafe versprochen wird (§ 309 Nr. 6 BGB).

Abb. 100: Gesetzestexte

Diese Vorschriften stehen sämtlich unter dem Gesetzesvorbehalt, dass bei ihrer Anwendung auf Arbeitsverträge »die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten zu berücksichtigen« sind (§ 310 IV 2 BGB).

Die aus dem Arbeitsvertrag sich ergebenden **Hauptpflichten** betreffen auf Arbeitnehmerseite die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung und auf Seiten des Arbeitgebers die Pflicht zur Zahlung des vereinbarten Arbeitsentgelts.

Daneben bestehen für beide Seiten eine Reihe von **Nebenpflichten**, als deren wichtigste die Treuepflicht des Arbeitnehmers und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu nennen sind. Im Einzelnen hat der **Arbeitnehmer** u. a. die Pflicht:

- sich gegenüber dem Arbeitgeber nicht wettbewerbswidrig zu verhalten,
- keine Nebentätigkeiten auszuüben, die seine Arbeitspflicht beeinträchtigen,
- Stillschweigen über Betriebsgeheimnisse zu wahren,
- im Falle der Arbeitsunfähigkeit diese dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und – in der Regel nach drei Tagen – durch ärztliches Attest nachzuweisen, sowie sich während der Arbeitsunfähigkeit so zu verhalten, dass der Gesundungsprozess möglichst rasch voranschreitet,

- mit Betriebsmitteln sorgfältig umzugehen und den Arbeitgeber auf Störungen, Fehler etc. umgehend aufmerksam zu machen.

Zu den **Nebenpflichten des Arbeitgebers** gehören vorrangig folgende Pflichten:

- das Leben, die Gesundheit und die persönliche Integrität des Arbeitnehmers zu schützen,
- Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge fristgemäß abzuführen,
- die eingebrachten Sachen des Arbeitnehmers zu schützen,

Im Übrigen werden die arbeitgeberseitigen Nebenpflichten durch eine Reihe öffentlich-rechtlicher Vorschriften konkretisiert, z. B. durch die Arbeitsstättenverordnung, die Gefahrstoffverordnung, das Gerätesicherheitsgesetz etc.

Vertragsarten

Je nach Vertragstypus sind folgende Arbeitsverhältnisse zu unterscheiden (siehe Abbildung 101):

Vertragstypus	Unterscheidung nach			
	Arbeitnehmergruppen	Vertragsdauer	Gestaltungsform	Zweck
	• Arbeiter • Angestellte ☐ Tarif ☐ AT ☐ leitend • Auszubildende • Ferienbeschäftigte • Praktikanten • Geringfügig Beschäftigte (450 EUR)	• Unbefristet • Befristet ☐ zeitbefristet ☐ zweckbefristet	• Teilzeit • Job Sharing • Arbeit auf Abruf • Home-Office • Altersteilzeit	• Probearbeitsverhältnis • Aushilfsarbeitsverhältnis

Abb. 101: Vertragsarten

Zwar gilt das tarifgebundene bzw. an den geltenden Tarifvertrag angelehnte **Vollzeitarbeitsverhältnis** nach wie vor als der »Normalfall«. Dennoch kennt die betriebliche Praxis eine Reihe von diesem Standardtypus abweichender Vertragsgestaltungen. Als deren wichtigste sind das **Teilzeitarbeitsverhältnis**, das **befristete Arbeitsverhältnis**, und das **außertarifliche Arbeitsverhältnis** zu nennen.

Teilzeitarbeitsverhältnis

Jeder vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer hat unter den folgenden Voraussetzungen Anspruch auf Begründung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses (§ 8 TzBfG):

- Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses > sechs Monate,
- Ankündigungsfrist durch den Arbeitnehmer ≥ drei Monate,
- keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe.

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die Sachlage mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu gelangen, zu erörtern. Danach sind folgende Varianten denkbar (siehe Abbildung 102):

Arbeitgeber entscheidet			
	positiv	negativ	nicht
fristgemäß, d. h. spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit.	Verringerung der Arbeitszeit entsprechend dem Wunsch des Arbeitnehmers	keine Verringerung der Arbeitszeit, aber: Arbeitnehmer kann Klage bei Arbeitsgericht erheben.	
nach Ablauf der Frist		Verringerung der Arbeitszeit entsprechend dem Wunsch des Arbeitnehmers	Verringerung der Arbeitszeit entsprechend dem Wunsch des Arbeitnehmers

Abb. 102: Teilzeitbeschäftigung

Die entgegenstehenden betrieblichen Gründe sind nach der Rechtsprechung des BAG auf der Grundlage eines Drei-Stufen-Schemas zu prüfen (siehe Abbildung 103).

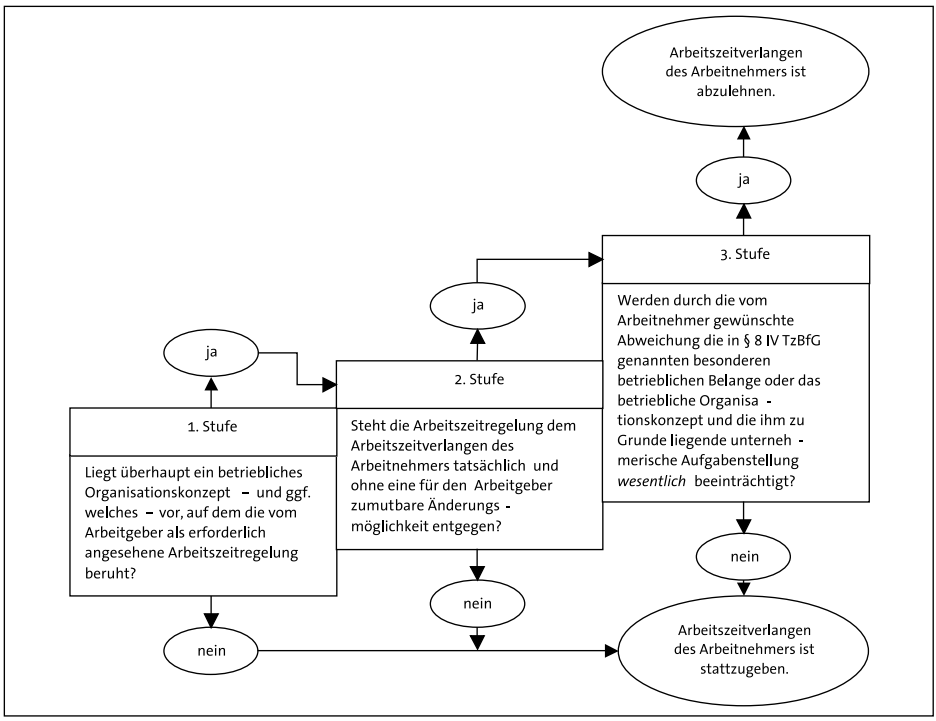

Abb. 103: Prüfung entgegenstehender betrieblicher Gründe