

Begründung und Arten von Arbeitsverhältnissen in Griechenland

I. Wege ausländische Investitionen in Griechenland zu tätigen

1. Gründung eines Tochterunternehmens

Einer der gängigsten und beliebtesten Wege in Griechenland zu investieren ist die Gründung eines Unternehmens unter Verwendung einer vom anwendbaren Recht vorgesehenen Gesellschaftsform (*numerus clausus*). Das gegründete Unternehmen erhält eine allgemeine Handelsregisternummer (GEMI) und eine Steueridentifikationsnummer. Ab der Veröffentlichung der Gründung im Handelsregister gilt das Unternehmen als rechtlich gegründet. Im Falle einer nicht-rechtmäßigen Gründung, aus welchen Gründen auch immer, wird die geschäftliche Aktivität vom anwendbaren Recht und der Rechtsprechung "de facto" als allgemeine Partnerschaft behandelt.

2. Erwerb eines bestehenden Unternehmens oder einer Gruppe

Eine andere Möglichkeit für eine Investition ist der Erwerb eines bereits gegründeten Unternehmens, das schon eine Handelsregisternummer (GEMI) und eine Steuernummer hat. Dieser Erwerb findet (nach vorherigen Verhandlungen) zumeist durch das Unterschreiben eines Privatvertrages statt, in welchem die Einigung zum Verkauf und zur Übertragung aller Unternehmensanteile auf den Käufer vereinbart werden. Der Übertragung geht stets eine vollständige und ausführliche rechtliche und finanzielle due-diligence Prüfung seitens des Erwerbers voraus. Die abschließende Übernahme eines Unternehmens, dessen Rechte und Pflichten automatisch auf den Erwerber übergehen, kann auf verschiedenen Wegen vollzogen werden, von welchen die Bedeutendsten hier vorgestellt werden:

a) Zusammenschluss mit einem bestehenden Unternehmen (Unternehmensumwandlung)

Ein potentieller Investor kann entweder ein neues Unternehmen in Griechenland gründen oder ein bereits bestehendes Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat mit einem anderen in Griechenland gegründeten Unternehmen zusammenschließen. Dies kann im Wege einer Übernahme oder durch Gründung eines neuen Gemeinschaftsunternehmens geschehen. Alternativ hierzu kann eine Umwandlung oder (teilweise) Abspaltung eines Unternehmenszweigs vorgenommen werden, der dann später vom Erwerber erworben oder zusammengeschlossen wird. Die Wahl der sinnvollsten Vorgehensweise ist stets ein Ergebnis ausführlicher Verhandlungen und Absprachen mit den rechtlichen und finanziellen Beratern des Investors.

b) Erwerb eines Anteils des Aktienkapitals

Eine andere Möglichkeit zu investieren besteht darin, einen Teil (nicht das Gesamte) des Aktienkapitals eines griechischen Unternehmens zu erwerben. Voraussetzung hierfür ist, sicherzustellen, dass man als Erwerber gemäß der Satzung und den internen Richtlinien Kontrolle oder zumindest entscheidenden Einfluss auf das Unternehmen und dessen Betrieb ausüben kann.

II. Begründung eines Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitsvertrag in der Übersicht

a) Grundprinzipien und Schriftform des Arbeitsvertrags

Das Arbeitsrecht findet nur auf Arbeitnehmer in einem Subordinationsverhältnis Anwendung. Ein solches Verhältnis wird dadurch charakterisiert, dass die Arbeitsleistung weisungsabhängig und unter einer Aufsichtskompetenz erbracht wird. Eine Vermutung zugunsten eines Subordinationsverhältnisses besteht dort, wo Arbeitsleistung für mindestens neun aufeinanderfolgende Monate, persönlich und ausschließlich oder weit überwiegend für den gleichen Arbeitgeber erbracht wird.

Ein Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit nicht der Schriftform. Jedoch gibt es Ausnahmen von diesem Grundsatz für Teilzeitverträge, Verlängerungen von zeitlich befristeten Verträgen und für Zeitarbeitsverträge. Unabhängig von der Form des Arbeitsvertrages trifft den Arbeitgeber die Pflicht, jeden Arbeitnehmer spätestens zwei Monate nach Arbeitsbeginn schriftlich über die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zu informieren. Ausgenommen hiervon sind Arbeitnehmer, deren Anstellungsverhältnis weniger als einen Monat dauert sowie solche der nicht-systemischen Landwirtschaft. Zudem ist jeder Arbeitgeber, der Arbeitnehmer mit abhängiger Arbeitsleistung anstellt, verpflichtet, bei jeder Anstellung das Formular E3 in die elektronische „ERGANI“ Datenbank hochzuladen. Die Einreichung des Formulars E3 und der aktualisierten Form E4 ist jeweils spätestens am Tag der Einstellung, in jedem Fall aber vor Beginn der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer, einzureichen.

Das Bekanntmachungsformular muss mindestens folgende Informationen enthalten: (a) die Identität der Vertragsparteien, (b) den Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht wird, (c) die Position und Qualifikation des Arbeitnehmers, den Gegenstand und die Einordnung seiner Arbeitsleistung, (d) den Beginn des Arbeitsverhältnisses und, im Falle von befristeten Verträgen, dessen Dauer, (e) die Dauer des bezahlten Urlaubs, zu dem der Arbeitnehmer berechtigt ist, sowie die Umstände für dessen Wahrnehmung, (f) die Höhe der Entschädigungszahlung für den Fall einer fristgerechten Kündigung, (g) den Lohn des Arbeitnehmers und die Zahlungsmodalitäten, (h) die Dauer der regelmäßigen Tages- und Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers und (i) ein Hinweis auf den anwendbaren Tarifvertrag zur Bestimmung des Mindestlohns und der Arbeitsbedingungen.

Verletzt der Arbeitgeber seine Pflicht, dem Arbeitnehmer die Vertragskonditionen schriftlich zukommen zu lassen, so kann der Arbeitnehmer dies auf dem Rechtsweg verlangen. Eine solche Pflichtverletzung zieht auch Verwaltungssanktionen nach sich, welche per Geldstrafe vom Arbeitsbeauftragten durchgesetzt werden. Für reduzierte Beschäftigung oder Rotationsarbeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, Formular E9 innerhalb von acht (8) Tagen elektronisch an das "ERGANI" System zu übermitteln.

b) Einstellungsmitteilung und besondere Bedingungen

Der Arbeitgeber ist weiter verpflichtet, die zuständige Abteilung der Agentur für Arbeit (OAED) innerhalb von acht (8) Tagen von der Einstellung zu benachrichtigen. Verletzungen dieser Pflicht haben keinen Einfluss auf den Vertrag, führen jedoch zu verwaltungs- und strafrechtlichen Sanktionen.

Darüber hinaus verbietet der Gesetzgeber zur Kontrolle des Arbeitsmarktes die Anstellung von nicht-EU Bürgern ohne Arbeits- oder Aufenthaltsgenehmigung. Solche Genehmigungen werden für einen bestimmten Zeitraum ausgestellt und können unter den gesetzlichen Voraussetzungen für eine bestimmte Zeit verlängert werden. Eine Aufenthaltsgenehmigung für abhängige Arbeit gewährt deren Inhaber Zugang zum Arbeitsmarkt für eine bestimmte Tätigkeit an einem bestimmten Ort für einen bestimmten Arbeitgeber. Sie ist für zwei Jahre gültig und kann für drei Jahre erneuert werden. Ein Arbeitsvertrag mit einem ausländischen Arbeitnehmer ohne die entsprechende Genehmigung ist nichtig. Ein ursprünglich gültiger Vertrag wird mit Ablauf der Genehmigung ebenfalls *ex nunc* nichtig.

c) Angestellte, Arbeiter und Manager

Die Unterscheidung zwischen Angestellten, Arbeitern und Managern hat keine große praktische Bedeutung mehr, da Angestellte und Arbeiter hinsichtlich der Urlaubstage und deren Bezahlung gleichgestellt wurden. Heute beschränken sich die Unterschiede auf die Kündigung unbefristeter Arbeitsverträge: Im Gegensatz zu Arbeitern erhalten Angestellte hier eine deutlich höhere Abfindung und ihre Kündigung kann auch mit Frist ausgesprochen werden.

Die Einstufung eines Arbeitnehmers im Subordinationsverhältnis als "Angestellter" oder "Arbeiter" hängt von der Art der zu erbringenden Arbeit ab und nicht von den Bezahlmodalitäten oder der Kategorisierung im Arbeitsvertrag. Im Allgemeinen ist ein "Arbeiter" jemand, dessen Arbeitsleistung ausschließlich oder hauptsächlich in der Ausübung seiner physischen Stärke besteht, während die Arbeitsleistung eines "Angestellten" ausschließlich oder hauptsächlich ein Ergebnis geistiger Schöpfung ist und daher angemessener Ausbildung, Erfahrung und Verantwortung bedarf. Damit die geistige Leistung der Arbeit die

physische Komponente überwiegt, muss der Arbeitnehmer nicht bloß eine generelle, sondern auf dem Gebiet spezialisierte Erfahrung und Bildung, sowie besondere Schulung und Verantwortung vorweisen können.

Manager hingegen erbringen Arbeitsleistungen, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind und besondere Kenntnisse und Erfahrung erfordern. Sie haben zudem die Möglichkeit, ihre Pflichten frei und weisungsunabhängig zu erfüllen und hierbei Kernentscheidungen zu treffen, die bedeutend sind für die Entwicklung des Unternehmens. Somit haben sie unmittelbaren und maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmenspolitik in ihrem Bereich.

Geschäftsführer werden vom Gesetzgeber vom Schutzbereich der Vorschriften über Arbeitszeitbeschränkungen, Sonntagsarbeit und Nacharbeit ausgeschlossen. Die Rechtsprechung betrachtet noch weitere Vorschriften des Arbeitsrechts als unvereinbar mit der Position eines Geschäftsführers, so zum Beispiel Zusatzvergütung für Überstunden, Gewährung von freier Zeit zur Erholung und Zusatzvergütung für auswärtige Übernachtungen. Diesen Ausschluss von wesentlichen Grundsätzen des Arbeitsrechts rechtfertigt die Rechtsprechung mit den zumeist vergleichsweise hohen Gehältern von Geschäftsführern.

2. Betriebsübergang und Arbeitgeberwechsel

Das Arbeitsrecht enthält eine Reihe von Bestimmungen, die die ungehinderte Fortsetzung bestehender Arbeitsverhältnisse innerhalb einer wirtschaftlichen Einheit unabhängig vom konkreten Unternehmen gewährleisten und es den Arbeitnehmern ermöglichen sollen, im Dienst des neuen Arbeitgebers, was Umfang und Inhalt betrifft, zu denselben Arbeitsbedingungen zu verbleiben, die mit dem Vorgänger vereinbart wurden. Die Vorschriften gewährleisten somit den Schutz des Arbeitsplatzes und die Beibehaltung des Inhalts des Arbeitsverhältnisses.

Für den Eintritt der Rechtswirkungen der einschlägigen Vorschriften reicht es aus, dass der neue Arbeitgeber den Betrieb in irgendeiner Weise übernimmt und weiterführt. Die Art und Weise oder die Form des Übergangs sowie der Rechtsgrund für den Wechsel in der Person des Arbeitgebers ist unerheblich. Es reicht aus, dass der alte Arbeitgeber seine Eigenschaft als Träger und Unternehmer des übertragenen Unternehmens verliert und diese Eigenschaft (wenn auch nur vorübergehend) vom Nachfolger erworben wird, der seine Tätigkeit fortsetzt.

Daher gehen mit dem Übergang und ab dem Zeitpunkt desselben alle bestehenden Arbeitsverhältnisse (mit Rechten und Pflichten) des Veräußerers auf den nachfolgenden Arbeitgeber über.

Es sei darauf hingewiesen, dass der Übergang eines Unternehmens als solcher keinen Grund für die Entlassung von Arbeitnehmern darstellt und eine hierauf gestützte Entlassung unwirksam ist.

III. Arten von Arbeitsverträgen

Arbeitsverträge können unbefristet oder für einen bestimmten Zeitraum geschlossen werden. Die Dauer des Arbeitsvertrages ist ein maßgeblicher Faktor für die Kündigungsmöglichkeiten desselben. Beide Vertragsformen sind gleichwertig und die diesbezügliche Wahl steht gänzlich im Ermessen der Parteien. Die Regel ist jedoch der unbefristete Arbeitsvertrag ohne festgeschriebenes Ende. Ein Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit kann nur aus einem besonderen Grund geschlossen werden, der die zeitlich begrenzte Beschäftigung objektiv rechtfertigt (z.B. die Art der Arbeit oder betriebliche Erfordernisse des Unternehmens). Im Arbeitsrecht ist der unbefristete Arbeitsvertrag daher die Regel und der befristete Vertrag die Ausnahme. Auf dieser Auslegungsgrundlage basiert die Rechtsprechung vieler Gerichte, die im Zweifel einen unbefristeten Arbeitsvertrag annehmen.

1. Befristeter Vertrag

Ein befristeter Arbeitsvertrag liegt vor, wenn die Parteien sich auf ein bestimmtes Enddatum für den Vertrag einigen. An diesem Datum erlischt der Vertrag automatisch, ohne dass es einer weiteren Frist, Kündigung oder sonstigen Handlung der Parteien bedarf.

Wenn der Arbeitnehmer nach Ende des befristeten Vertrags für einen nicht unwesentlichen Zeitraum (nicht bloß ein paar Tage) mit Einverständnis des Arbeitgebers weiter für diesen arbeitet, so wird der befristete Vertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt.

Für den Fall, dass die befristeten Arbeitsverträge ohne wichtigen Grund einen ununterbrochenen Zeitraum von drei (3) Jahren überdauern, greift die Vermutung, dass diese Verträge den dauerhaften und regelmäßigen Bedürfnissen des Unternehmens entsprechen und sie werden dementsprechend in unbefristete Arbeitsverträge umgewandelt. Dasselbe gilt, wenn ein befristeter Arbeitsvertrag innerhalb von drei Jahren mindestens drei (3) mal erneuert wird. Den Arbeitgeber trifft hier jeweils die Beweislast. Ein befristeter Arbeitsvertrag gilt als erneuert, wenn er zwischen denselben Parteien mit denselben oder ähnlichen Beschäftigungsbedingungen geschlossen wird und hierzwischen nicht mehr als 45 Kalendertage liegen. In Konzernen oder Unternehmensgruppen umfasst der Begriff desselben Arbeitgebers alle anderen Unternehmen des Konzerns oder der Gruppe.

Dagegen ist eine unbegrenzt wiederholte Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen möglich, wenn dies durch objektive Gründe gerechtfertigt ist. Beispiele hierfür sind die konkrete Art oder Tätigkeit des Arbeitgebers, besondere Bedürfnisse im direkten Zusammenhang mit dem jeweiligen Arbeitsvertrag (wie die vorübergehende Vertretung eines Arbeitnehmers, die Ausführung der Arbeit vorübergehender Natur, erhöhter kurzfristiger Arbeitsbedarf), ein Zusammenhang zwischen der Befristung des Arbeitsvertrags und Weiterbildungs- oder Schulungsmaßnahmen, das Ziel der Vereinfachung eines Arbeitsplatzwechsels für den Arbeitnehmer, die Ausführung bestimmter Projekte oder Programme oder ein reiner Bezug zum Flugverkehrssektor und Unternehmen, die Bodenabfertigungs- und Flughafendienste erbringen.

In jedem Fall müssen die Rechtfertigungsgründe für eine Erneuerung des befristeten Arbeitsvertrags in der schriftlichen Vereinbarung zwischen den Parteien niedergelegt werden, von welcher der Arbeitnehmer eine Abschrift erhält; es sei denn, der Vertrag ist vorübergehender Natur und hat eine Dauer von weniger als 10 Tagen.

Ein befristeter Arbeitsvertrag mit einer Klausel zur vorzeitigen Beendigung unter Anwendung der einschlägigen Gesetze zur Abschlagszahlung bei Beendigung unbefristeter Arbeitsverträge wird bei Beendigung automatisch als unbefristeter Arbeitsvertrag behandelt. Praktisch bedeutet das, dass der Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag auch vor dessen Ablauf kündigen kann und keine Abfindung zahlen muss, falls das Arbeitsverhältnis weniger als zwölf (12) Monate bestanden hat. Dieser Zeitraum ist als Probezeit anzusehen und begründet keinen Anspruch auf Abfindung im Fall einer Kündigung.

2. Unbefristeter Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag ist unbefristet, wenn sich die Parteien weder auf eine bestimmte Dauer geeinigt haben, noch eine solche sich aus Art und Zweck der Arbeit ergibt.

Wenn ein Arbeitsvertrag zwar für eine befristete Zeit geschlossen wurde, der Arbeitnehmer aber nach Ablauf der Zeit weiter für den Arbeitgeber arbeitet, so wird fingiert, dass der Vertrag ordnungsgemäß in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt worden ist. Ein befristeter Arbeitsvertrag gilt auch dann als unbefristet, wenn die Befristung objektiv nicht gerechtfertigt ist, entweder durch die Art der Arbeit oder die betrieblichen Bedürfnisse des Arbeitgebers.

3. Flexible Arbeitsformen – Teilzeitarbeit

Die klassischste und am weitesten verbreitete Form der flexiblen Arbeit ist die Teilzeitbeschäftigung.

Ein Teilzeitbeschäftigter wird definiert als ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder einem Arbeitsverhältnis, dessen Arbeitszeit auf täglicher, wöchentlicher, vierzehntägiger oder monatlicher Basis berechnet wird und weniger als die normale Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten beträgt.

Bei der Ausarbeitung des Arbeitsvertrags oder während seiner Laufzeit können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in einem schriftlichen Einzelvertrag tägliche, wöchentliche, vierzehntägige oder monatliche Arbeit für einen bestimmten oder unbestimmten Zeitraum vereinbaren, die kürzer ist als die normale (Teil-)Arbeitszeit.

Einzelne Teilzeitarbeitsverträge müssen der Arbeitsaufsichtsbehörde innerhalb von acht (8) Tagen nach ihrem Abschluss gemeldet werden. Andernfalls wird davon ausgegangen, dass es sich um ein Vollzeitarbeitsverhältnis handelt.

Der Arbeitgeber darf nicht einseitig eine reduzierte Arbeitszeit (weniger Stunden pro Tag) vorschreiben und eine Beendigung des Arbeitsvertrags, die darauf beruht, dass der Arbeitnehmer den Vorschlag des Arbeitgebers zur Teilzeitarbeit nicht angenommen hat, ist unwirksam. Die Beschäftigung des Arbeitnehmers mit weniger Stunden pro Tag muss kontinuierlich sein, unabhängig davon, ob das Unternehmen jeden Tag kontinuierlich oder nicht täglich arbeitet. Wenn der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zustimmen, kann ein System mit weniger Arbeitsstunden pro Tag und weniger Tagen pro Woche eingeführt werden, und wenn die Rotationsarbeit einseitig auferlegt wird, muss die tägliche Beschäftigung Vollzeit sein.

Ergibt sich ein Bedarf an zusätzlicher Arbeit über das vereinbarte Maß hinaus, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, diese zu leisten, wenn er dazu in der Lage ist und eine Verweigerung gegen Treu und Glauben verstoßen würde. Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer kann die Leistung zusätzlicher Arbeit verweigern, wenn diese systematisch zu dem Zweck erbracht wird, geringere Sozialversicherungsbeiträge oder andere Leistungen aus dem angewandten System zu erhalten.

Um die Arbeitnehmer zu ermutigen, sich für eine Teilzeitbeschäftigung zu entscheiden, wurde für Vollzeitbeschäftigte im Gesetz ein Recht auf einseitige Umwandlung ihres Arbeitsverhältnisses in eine Teilzeitbeschäftigung, mit der Möglichkeit der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung, verankert. Konkret hat ein Vollzeitbeschäftigter in Betrieben mit mehr als zwanzig (20) Beschäftigten das Recht, nach Ablauf eines Kalenderjahres die Umwandlung seines Arbeitsvertrags von Vollzeit in Teilzeit, mit dem Recht auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung, zu beantragen, es sei denn, die Weigerung des Arbeitgebers ist durch betriebliche Erfordernisse begründet. Um die Teilzeitarbeit attraktiver zu machen, damit die Arbeitnehmer sie freiwillig in

Anspruch nehmen, hat der Gesetzgeber das Recht des Teilzeitbeschäftigten auf vorrangige Einstellung auf einem Vollzeitarbeitsplatz bei demselben Unternehmen/Arbeitgeber anerkannt.

Wird keine Vereinbarung zwischen einer gewerkschaftlichen Organisation und dem Arbeitgeber getroffen oder gibt es keine gewerkschaftliche Organisation, so kann auf Antrag des Arbeitnehmers und nach einer individuellen schriftlichen Vereinbarung ein System der Arbeitszeitregelung eingeführt werden. Bei solchen Arbeitszeitregelungen ist unter Vollzeitarbeit eine Arbeitszeit von vier (4) Tagen pro Woche zu verstehen. Eine Kündigung des Arbeitsvertrags mit der Begründung, dass der Arbeitnehmer keinen Antrag auf Arbeitszeitregelung gestellt habe, ist unzulässig. Das Recht auf flexible Arbeitszeiten bezieht sich auf fünf oder sechs Arbeitstage bei einer Vierzig (40) Stunden-Woche und bei längeren Zeiträumen.

4. Flexible Arbeitsformen – Rotationsarbeit

Bei der Erstellung oder während der Dauer eines Arbeitsvertrags können Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einem schriftlichen Individualvertrag auch jegliche Form von Rotationsarbeit vereinbaren. Rotationsarbeit ist Arbeit an nur einigen Tagen pro Woche, einigen Wochen pro Monat, einigen Monaten pro Jahr oder eine Kombination hiervon, wobei der Arbeitnehmer Vollzeit arbeitet.

a) Einseitige Bestimmung von Rotationsarbeit

Wenn die Arbeitszeiten des Arbeitnehmers reduziert/begrenzt werden, kann der Arbeitgeber, nach vorheriger Absprache mit den rechtlichen Vertretern der Arbeitnehmer, anstatt einer Kündigung auch für bis zu neun (9) Monate pro Kalenderjahr ein Rotationsarbeitssystem in seinem Unternehmen einführen. Solche Vereinbarungen sind dem zuständigen Arbeitsinspektor innerhalb von acht (8) Tagen mitzuteilen.

Die Einführung von Rotationsarbeit wegen wirtschaftlicher Einbußen des Arbeitgebers stellt eine Ersatzmaßnahme für die Kündigung von Arbeitsverträgen dar und kann die gesamte Belegschaft oder nur einen Teil von ihr (je nach Sektor, Spezialisierung etc.) betreffen. In jedem Fall müssen den Arbeitnehmern vorher umfassende Informationen über die finanzielle Lage des Unternehmens zur Verfügung gestellt werden. Die Situation des Unternehmens muss derart gestaltet sein, dass eine Einführung des Rotationsarbeitssystems gerechtfertigt ist. Nur vorübergehende Liquiditätsengpässe beispielsweise rechtfertigen eine solche Einführung nicht.

Die Entscheidung eines Arbeitgebers, ein solches Rotationsarbeitssystem einzuführen, kann in Bezug auf ihre Missbräuchlichkeit nur von einem Gericht bewertet werden. Zudem darf es, da es sich bei der Rotationsarbeit um ein milderes Mittel im Vergleich zu einer Kündigung handelt, während dieser Zeit nicht zu Kündigungen

kommen und etwaige Abfindungen werden nicht auf Basis des verringerten Einkommens berechnet. Zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bedarf es zunächst einer Rückkehr des betroffenen Arbeitnehmers in ein Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis. Daher wird auch die Abfindung auf Basis des für Vollzeitarbeit erhaltenen Lohnes berechnet.

b) Vertragliche Rotationsarbeit

Wenn Rotationsarbeit in Individualverträgen vereinbart wurde, müssen diese Verträge mindestens enthalten:

- (a) die Identität der Vertragsparteien,
- (b) den Ort, an dem die Arbeit erbracht wird und die Anschrift des Unternehmens oder des Arbeitgebers,
- (c) die Anstellungsdauer, die Verteilungsart und die Arbeitszeiten,
- (d) die Art der Vergütung,
- (e) falls einschlägig, die Bedingungen, unter denen der Vertrag geändert werden kann.

Nach den maßgeblichen Gesetzen ist Rotationsarbeit Arbeit an nur einigen Tagen pro Woche, einigen Wochen pro Monat, einigen Monaten pro Jahr oder eine Kombination hiervon, wobei der Arbeitnehmer Vollzeit arbeitet. Rotationsarbeit mit reduzierten täglichen Arbeitsstunden ist nicht möglich. Normalerweise wird Rotationsarbeit in der Weise einer Rotation mit einem anderen Arbeiter vereinbart, sie kann aber auch anderweitig vorkommen. Eine gänzliche Rotation von Arbeitnehmern an einem Arbeitstag ist kein konzeptionelles Element der rotierenden Beschäftigung. Rotationsarbeit kann dennoch, wie gesetzlich normiert, in beliebiger Form vereinbart werden und ist auch in unterschiedlichen Kombinationen möglich.
