

Wehrpflicht weg – was kommt ab 01. Juli 2011 auf die Betriebe zu?

Auf Antrag des Arbeitnehmers, kann dieser aufgrund freiwilliger Verpflichtung zu einer Übung zur Auswahl von freiwilligen Soldaten einberufen werden.

Während der bis zu vier Monaten dauernden Eignungsübung ruht das Arbeitsverhältnis.

Der Beginn der Eignungsprüfung ist dem Einzuberufenden und seinem Arbeitgeber mindestens vier Wochen vor Übungsbeginn mitzuteilen; die Frist kann mit Zustimmung des Einzuberufenden und des Arbeitgebers verkürzt werden.

Aus Anlass der Teilnahme des Arbeitnehmers an einer Eignungsübung darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis weder vor noch während oder nach der Eignungsübung kündigen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt davon unberührt, solange die Gründe nicht mit der Eignungsübung in Zusammenhang stehen.

Bleibt der Arbeitnehmer im Anschluss an die Eignungsübung als freiwilliger Soldat in den Streitkräften, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Eignungsübung. Die zuständige Dienststelle der Streitkräfte hat dem Arbeitgeber spätestens zwei Wochen vor dem Ende der Eignungsübung die beabsichtigte weitere Verwendung des Arbeitnehmers in den Streitkräften und das Ende der Eignungsübung unverzüglich mitzuteilen.

Setzt der Arbeitnehmer die Eignungsübung über vier Monate hinaus freiwillig fort, so endet das Arbeitsverhältnis mit **Ablauf der vier Monate**. Dies gilt nicht, wenn bis zum Ablauf der vier Monate die Eignung des Arbeitnehmers wegen Krankheit von mehr als vier Wochen nicht endgültig beurlaubt worden ist und der Arbeitnehmer aus diesem Grunde die Eignungsübung freiwillig fortsetzt; in diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis höchstens weitere vier Monate. Es endet, wenn der Arbeitnehmer die Eignungsübung auch noch über diesen Zeitpunkt hinaus freiwillig fortsetzt.

Aus der Teilnahme an einer Eignungsübung darf dem Arbeitnehmer in beruflicher und betrieblicher Hinsicht in seinen vertraglichen Beziehungen zu dem Unternehmer kein Nachteil erwachsen.