

## Newsletter Arbeitsrecht 1. Ausgabe 2011

### THEMEN:

- Editorial ... 1
- Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Abschluss der Ausbildung ... 2
- Schutz behinderter, aber nicht schwerbehinderter Menschen ... 3
- Keine Anrechnung der Elternzeit auf die Stufenlaufzeit im Entgeltsystem des TVöD ... 4
- Nach Alter gestaffelte Urlaubsansprüche in Tarifverträgen sind unzulässig ... 5

Bildquelle: aboutpixel.de / SchmidtKöln

Redaktion:  
Rechtsanwalt Peter Sausen  
Rechtsanwältin Dr. Gabriele Reinhardt

Von den unabhängigen  
juristischen Branchenbüchern

***LEGAL500 Deutschland***  
***2008/2009/2010***

und

***The LEGAL500 Europe***  
***2008/2009/2010***

empfohlene Kanzlei für  
ARBEITSRECHT

STEINRÜCKE . SAUSEN - Büro Köln  
Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln

T.: 0221-340926-0 / F.: 0221-340926-99  
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

[WWW.STEINRUECKE-SAUSEN.DE](http://WWW.STEINRUECKE-SAUSEN.DE)

KÖLN - BERLIN



## Editorial

*Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln*

Liebe Leserinnen,  
liebe Leser,

die Geschehnisse in den ersten drei Monaten des Jahres 2011 haben die Menschen weltweit aufschrecken lassen. Die lang ersehnte Ankunft des Frühlings wird insbesondere vom Bürgerkrieg in Libyen und den täglich bedrohlicher werdenden Nachrichten aus Japan überschattet. Erst ein unglaublich starkes Erdbeben, daraus resultierend ein Tsunami und in der Folge der drohende Super-GAU in Fukushima. Die Folgen dieser Nuklear-Katastrophe sind in ihrer Gesamtheit kaum absehbar.

Mittlerweile sind die Auswirkungen auch in Deutschland spürbar. Und dies nicht nur auf politischer Ebene. Denn hier, ca. 9000 km entfernt, wird nun Kurzarbeit angekündigt. Die Automobilbranche befürchtet beispielsweise Lieferengpässe bei den Zulieferern aus Fernost. Die großen deutschen Autobauer müssen jetzt schauen, dass sie schnelle Lösungen finden. Kurzarbeit wird in einigen Betrieben zur Lösung des Problems beitragen.

Angesichts der Lage in Japan und Libyen muten die Probleme im arbeitsrechtlichen Alltag wie unbeachtliche Nebensächlichkeiten an. Aber auch sie müssen tagtäglich gemeistert werden.

Mit dem vorliegenden Newsletter 1/2011 möchten wir Sie wieder über die aktuelle praxisrelevante Entwicklung im Arbeitsrecht informieren. Sie erhalten u. a. Informationen zu Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsvereinbarungen, zum Schutz behinderter Menschen, zur Anrechnung der Elternzeit auf die Entgeltstufenlaufzeit nach dem TVöD und zu nach Alter gestaffelten Urlaubsansprüchen in Tarifverträgen.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und einen sonnigen Frühlingsanfang!

Mit freundlichen Grüßen aus Köln

**Peter Sausen**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

---

[PSausen@Steinruecke-Sausen.de](mailto:PSausen@Steinruecke-Sausen.de)



# Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Abschluss der Ausbildung

Urteil des BAG vom 19. Januar 2011 - 3 AZR 621/08

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Gabriele Reinhardt, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Übernimmt ein Arbeitgeber die Kosten für die Fortbildung eines Arbeitnehmers, liegt es in seinem Interesse, den Arbeitnehmer möglichst lange an das Unternehmen zu binden. Die Investition soll sich nicht nur für den Arbeitnehmer lohnen, sondern auch für das Unternehmen. Dies versuchen Unternehmen in der Regel dadurch zu erreichen, dass eine sog. Fortbildungsvereinbarung inklusive Rückzahlungsklausel abgeschlossen wird. Darin wird der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der vom Arbeitgeber übernommenen Kosten für den Fall verpflichtet, dass er vor Abschluss der Fortbildung oder innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach Beendigung der Fortbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Die Rechtsprechung hält derartige Klauseln nur in engen Grenzen für zulässig, da der Arbeitnehmer angesichts der drohenden Rückzahlungsverpflichtung möglicherweise von dem Ausspruch einer Eigenkündigung abgehalten wird und somit letztlich in seiner Berufsfreiheit eingeschränkt wird.

Das BAG hatte am 19. Januar 2011 eine Fortbildungsvereinbarung zu prüfen, die eine Rückzahlungsverpflichtung für den Fall vorsah, dass der Arbeitnehmer vor Abschluss einer - in drei Abschnitte aufgeteilte - Ausbildung auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

## Der Sachverhalt

Arbeitgeber und Arbeitnehmer schlossen im Juni 2006 eine Lehrgangsvereinbarung über die Teilnahme des Arbeitnehmers an einem Studiengang des Bayerischen Sparkassen- und Giroverbandes zum Sparkassenbetriebswirt. Die Vereinbarung sah vor, dass der Arbeitgeber die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren trägt und den Arbeitnehmer zur Teilnahme an dem Studiengang bezahlt freistellt; der Arbeitnehmer verpflichtete sich, dem Arbeitgeber diese Leistungen zu erstatten, wenn er auf eigenen Wunsch vor dem Abschluss der Ausbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Nachdem der Arbeitnehmer in einem Zeitraum von ca. acht Monaten zwei Ausbildungsabschnitte von je ca. fünf Wochen absolviert hatte, kündigte er das Arbeitsverhältnis. An dem zeitlich später liegenden dritten und letzten Ausbildungsabschnitt nahm er nicht mehr teil.

Der Arbeitgeber klagte erfolgreich auf Rückzahlung der Weiterbildungskosten. Die Revision des Arbeitnehmers blieb vor dem 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos.

## Die Entscheidung

Das BAG hielt die Rückzahlungsklausel für wirksam. Eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten einer Weiterbildung zurückzahlen muss, wenn er auf eigenen Wunsch vor

Abschluss der Weiterbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, halte einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB regelmäßig stand, sofern die erfolgreiche Weiterbildung für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil sei. Dies gelte auch dann, wenn die Weiterbildung nicht kontinuierlich, sondern in mehreren zeitlich voneinander getrennten Ausbildungsabschnitten erfolge, sofern die zeitliche Lage der einzelnen Ausbildungsabschnitte den Vorgaben der Weiterbildungseinrichtung entspreche und die vertragliche Vereinbarung dem Arbeitgeber nicht die Möglichkeit eröffne, allein nach seinen Interessen die Teilnahme an den jeweiligen Ausbildungsabschnitten festzulegen.

## Fazit

Das BAG hat bereits mehrfach zu Rückzahlungsklauseln Stellung genommen. Die vorliegende Fallkonstellation war jedoch insofern neu, als es um eine Ausbildung ging, die in mehreren getrennten Zeitabschnitten stattfand. Maßgeblich war u. a., dass die zeitliche Festlegung der einzelnen Ausbildungsabschnitte durch die Weiterbildungseinrichtung vorgegeben wurde. Hätte der Arbeitgeber nach der Fortbildungsvereinbarung die zeitliche Lage bestimmen können, wäre die Entscheidung vermutlich anders ausgefallen.

[GReinhardt@Steinruecke-Sausen.de](mailto:GReinhardt@Steinruecke-Sausen.de)



# Schutz behinderter, aber nicht schwerbehinderter Menschen

Urteil des BAG vom 27.01.2011 - 8 AZR 580/09

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Das neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX) enthält Schutzvorschriften für schwerbehinderte Menschen. Darunter fallen Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 oder die diesen gleichgestellten Menschen mit einem GdB von mindestens 30.

Wer behindert oder einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist, kann sich zur Abwehr einer Benachteiligung wegen Behinderung seit dem 18.08.2006 auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berufen. Eine (entsprechende) Anwendung der Schutzvorschriften des SGB IX kommt seit Inkrafttreten der mit dem AGG erfolgten Umsetzung der Rahmenrichtlinie 2000/78/EG in deutsches Recht hingegen nicht mehr in Betracht.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 27.1.2011 - 8 AZR 580/09 - festgehalten.

## Der Sachverhalt

Die Klägerin wies einen GdB von 40 auf, war aber einem schwerbehinderten Menschen nicht gleichgestellt. Nach den Vorgaben des SGB IX war sie damit behindert, aber nicht schwerbehindert. Sie hatte sich auf die Stelle einer Sekretärin des Chefarztes einer Klinik beworben und in ihrer Bewerbung ausdrücklich auf ihren GdB von 40 hingewiesen. Bei der Bewerberauswahl wurde sie übergangen, ohne dass die Bestimmungen des SGB IX zum Schutz von schwerbehinderten Menschen beachtet

oder sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden wäre. Sie klagte auf Zahlung einer Entschädigung, da sie „als Behinderte benachteiligt“ worden sei. Zwar habe sie keinen GdB von 50 und sei auch nicht gleichgestellt worden, Letzteres sei ihr aber für den Bedarfsfall zugesichert worden.

Von Interesse war, dass sich die Bewerberin in ihrer Klage nur auf eine Verletzung von Schutzvorschriften des SGB IX berief, nicht aber auf eine Benachteiligung nach dem AGG.

## Die Entscheidung

Die Klage hatte keinen Erfolg. Nach Auffassung des BAG musste der Arbeitgeber die Klägerin nicht nach den Vorschriften des SGB IX behandeln, da sie die persönlichen Voraussetzungen dafür nicht erfüllte. Sie fiel nicht unter den Anwendungsbereich der Schutzvorschriften des SGB IX. Deshalb konnte sie sich auch nicht auf sonstige Verletzungen der Vorschriften des SGB IX berufen. Auch dafür hätte sie schwerbehindert oder den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sein müssen. Allerdings stehen seit August 2006 alle behinderten Menschen unter dem Schutz des AGG. Die Klägerin hatte sich jedoch ausschließlich auf die Verletzung von Vorschriften des SGB IX berufen und keine Tatsachen vorgetragen, die die Vermutung für eine Benachteiligung im Sinne des AGG auslösen. Nachdem mit dem AGG die Rahmenrichtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 in deut-

liches Recht umgesetzt worden sei, komme die zuvor notwendige entsprechende Anwendung der Regeln des SGB IX auf nicht schwerbehinderte Menschen nicht länger in Betracht.

## Fazit

Der Arbeitgeber hatte schlicht Glück, weil die Bewerberin sich nicht auf das AGG berufen und keine Tatsachen, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, vorgetragen hat. Als Arbeitgeber sollte man bei Bewerbungen von behinderten Menschen, also auch solchen, die nicht dem SGB IX unterfallen, keinerlei Anlass für die Vermutung bieten, dass eine Ablehnung in irgendeiner Weise mit der Behinderung in Zusammenhang steht. Anderenfalls läuft man Gefahr, dass ein abgelehnter Bewerber eine Entschädigung oder Schadensersatz nach dem AGG verlangen kann.

Aus diesem Urteil ist jedoch nicht die Schlussfolgerung zu ziehen, dass beispielsweise die Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) etwa nur für schwerbehinderte Menschen gelten könnten. Diese gelten vielmehr für alle Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsfähig sind, unabhängig davon, ob sie schwerbehindert, behindert oder nicht behindert sind.

[PSausen@Steinruecke-Sausen.de](mailto:PSausen@Steinruecke-Sausen.de)



# Keine Anrechnung der Elternzeit auf die Stufenlaufzeit im Entgeltsystem des TVöD

Urteil des BAG vom 27.01.2011 - 6 AZR 526/09

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernd Wonschik, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Viele Arbeitnehmer werden nach „Tarif“ bezahlt. Ob die Anwendung der jeweils geltenden Tarifverträge individualrechtlich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder sie kraft Tarifbindung gelten, spielt keine Rolle. Für die Mitarbeiter bedeutsamer ist vielmehr die Frage, ob sie der im einschlägigen Tarifvertrag vorgesehenen zutreffenden Lohn- oder Vergütungsgruppe zugeordnet sind.

Regelmäßig bestehen Entgeltgruppen aus verschiedenen „Stufen“. Innerhalb der Entgeltgruppe bestimmt sich die Höhe der Vergütung dann nach der Stufe, welcher der Arbeitnehmer zugeordnet ist. So ist es auch im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Der Aufstieg in die nächst höhere Stufe setzt eine in § 16 Abs. 3 TVöD im einzelnen festgelegte Zeit der ununterbrochenen Tätigkeit in derselben Entgeltgruppe voraus. Ob Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit die Tätigkeit im Sinne dieser Vorschrift unterbrechen oder nicht, ist ebenfalls geregelt.

So bestimmt § 17 Abs. 3 Satz 1 TVöD dass die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) einer ununterbrochenen Tätigkeit gleichstehen. Elternzeit wird dagegen bis zu einer Dauer von jeweils fünf Jahren gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer längeren Dauer erfolgt nach § 17 Abs. 3 Satz 3 TVöD sogar grundsätzlich

eine Herabstufung um eine Stufe.

Die Regelungen zur Elternzeit standen nunmehr auf dem Prüfstand.

## Der Sachverhalt

In dem vom Bundesarbeitsgericht am 27.01.2011 - 6 AZR 526/09 entschiedenen Fall ging es um eine Mitarbeiterin, die von 2003 bis 2009 in der Kostümabteilung eines von einer Stadt betriebenen Theaters beschäftigt war und dort Schneiderarbeiten erledigte. Vom 28.04.2005 bis zum 29.02.2008 nahm sie Elternzeit in Anspruch. Während dieser Elternzeit trat der TVöD am 01.10.2005 in Kraft. Die Mitarbeiterin wurde tarifgerecht in die Entgeltgruppe 5 eingruppiert und in dieser Entgeltgruppe der Stufe 2 zugeordnet. Dagegen dass die Stadt die Zeit ihrer Elternzeit nicht auf die Stufenlaufzeit anrechnete, wehrte sich die Mitarbeiterin und zog vor Gericht. Sie war der Auffassung, dass sie aufgrund der Nichtanrechnung ihrer Elternzeit wegen ihres Geschlechts diskriminiert werde und begehrte eine Vergütung nach der nächst höheren Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe. Dies hätte eine um etwa 100,00 € brutto höhere monatlich Vergütung zur Folge.

## Die Entscheidung

Die Klage hatte beim Bundesarbeitsgericht wie zuvor in allen

anderen Instanzen auch keinen Erfolg. Nach Auffassung der Richter wurde die Mitarbeiterin durch die Nichtanrechnung der Elternzeit auf die Stufenlaufzeit des TVöD weder unmittelbar noch mittelbar wegen ihres Geschlechts diskriminiert.

Der Stufenaufstieg im Entgeltsystem des TVöD ist nämlich sachlich begründet. Er soll gerade die durch größere Erfahrung eintretende Verbesserung der Arbeitsleistung honorieren. Damit stellt der TVöD auf ein objektives Kriterium ab, das keinen Bezug zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hat. Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis unter Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten. In dieser Zeit wird nun einmal keine Berufserfahrung gewonnen, was also nicht honoriert werden kann.

## Fazit

Die Entscheidung ist interessengerecht. Eine Benachteiligung des Geschlechts scheidet im Übrigen auch deshalb schon aus, da immer häufiger auch Männer Elternzeit in Anspruch nehmen und ebenfalls von der Regelung betroffen sind.

Die Entscheidung hat darüber hinaus Signalwirkung. Entsprechende Regelungen in anderen Vertragswerken dürften einer gerichtlichen Kontrolle ebenfalls standhalten.

[BWonschik@Steinruecke-Sausen.de](mailto:BWonschik@Steinruecke-Sausen.de)



# Nach Alter gestaffelte Urlaubsansprüche in Tarifverträgen sind unzulässig

Urteil des LAG Düsseldorf vom 18.01.2011 - 8 Sa 1274/10

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Stephanie Buscher, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

In Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen findet sich des Öfteren die Regelung, dass älteren Arbeitnehmern mehr Urlaub als ihren jüngeren Kollegen zusteht. Diese nach Lebensalter gestaffelten Urlaubsansprüche sind im Hinblick auf das im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) normierte Verbot der Altersdiskriminierung problematisch. So sind nicht nur ältere, sondern auch jüngere Arbeitnehmer grundsätzlich vor Benachteiligungen wegen des Alters geschützt. Ausnahmsweise darf aber eine Benachteiligung wegen des Alters erfolgen, wenn ein legitimes Ziel für die Ungleichbehandlung besteht. Ob ein legitimes Ziel gegeben ist, wird durch die Gerichte entschieden. Auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf musste sich in seinem Urteil vom 18.01.2011 - 8 Sa 1274/10 - mit der Frage auseinandersetzen, ob ein legitimes Ziel für eine Ungleichbehandlung bei einer nach Alter gestaffelten Urlaubsregelung in einem Tarifvertrag bestand.

## Der Sachverhalt

In dem vom LAG entschiedenen Fall ging es um die Höhe des Urlaubsanspruches einer 24-jährigen Einzelhandelskauffrau. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen Anwendung, der nach

dem Lebensalter gestaffelte Urlaubsansprüche vorsieht. Bei einer Sechs-Tage-Woche war bis zum vollendeten 20. Lebensjahr ein Anspruch auf 30 Urlaubstage, nach dem vollendeten 20. Lebensjahr auf 32 Urlaubstage, nach dem vollendeten 23. Lebensjahr auf 34 Urlaubstage und nach dem vollendeten 30. Lebensjahr insgesamt auf 36 Urlaubstage vorgesehen. Laut dieser Staffelung standen der Klägerin aufgrund ihres Lebensalters nur 34 Urlaubstage zu. Die Arbeitnehmerin sah in dieser Urlaubsstaffelung eine unzulässige Altersdiskriminierung und verklagte den Arbeitgeber auf einen Urlaubsanspruch von 36 Tagen. Der beklagte Arbeitgeber rechtfertigte die Urlaubsstaffelung mit der Verfolgung eines legitimen Ziels, nämlich mit der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## Die Entscheidung

Das LAG Düsseldorf stellte wie die Vorinstanz fest, dass nach dem Lebensalter gestaffelte Urlaubsansprüche in einem Manteltarifvertrag gegen das Verbot der Altersdiskriminierung nach dem AGG verstoßen. Das von dem Arbeitgeber vorgetragene Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf rechtfertigte die Ungleichbehandlung nicht.

Das LAG hat entschieden, dass die Klägerin nunmehr Anspruch

auf Urlaub nach der höchsten Altersstufe hat. Die Klägerin bekam daher 36 Urlaubstage pro Jahr zugesprochen. Das LAG Düsseldorf hat jedoch die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen.

## Fazit

Es bleibt abzuwarten, wie im Falle der Revision das BAG entscheiden wird. Nach der derzeitigen Rechtslage müssten jedoch die Arbeitgeber bei nach dem Lebensalter gestaffelten Urlaubsansprüchen in Tarifverträgen den Arbeitnehmern unabhängig von deren Alter den höchsten Urlaubsanspruch gewähren. Insoweit sollten betroffene Arbeitgeber bis zur rechtskräftigen Entscheidung Rückstellungen für etwaige Urlaubsabgeltungsansprüche von Arbeitnehmern bilden.

Sofern die Entscheidung rechtskräftig wird, wären derartige Urlaubsstaffelungen anzupassen. Da Urlaubsstaffelungen sich nicht nur in Tarifverträgen finden, sondern auch in Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen wäre darüber hinaus auch in diesen Bereichen eine Anpassung vorzunehmen.

---

[SBuscher@Steinruecke-Sausen.de](mailto:SBuscher@Steinruecke-Sausen.de)

- Haben Sie Fragen oder Anregungen zu unseren Artikeln?
- Wollen Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen?

Dann wenden Sie sich per E-Mail an: [Newsletter@Steinruecke-Sausen.de](mailto:Newsletter@Steinruecke-Sausen.de)

## STEINRÜCKE . SAUSEN

### *Köln*

Gustav-Heinemann-Ufer 58  
D-50968 Köln  
Tel: + 49 (0) 221 340 926 0  
Fax: + 49 (0) 221 340 926 99  
[Koeln@Steinruecke-Sausen.de](mailto:Koeln@Steinruecke-Sausen.de)

### *Berlin*

Schaperstraße 18  
D-10719 Berlin  
Tel: + 49 (0) 30 887 295 56  
Fax: + 49 (0) 30 887 295 57  
[Berlin@Steinruecke-Sausen.de](mailto:Berlin@Steinruecke-Sausen.de)

[www.Steinruecke-Sausen.de](http://www.Steinruecke-Sausen.de)

### Impressum:

STEINRÜCKE . SAUSEN  
Gustav-Heinemann-Ufer 58  
50968 Köln  
Tel: 0221 340 926 0  
Fax: 0221 340 926 99  
[Koeln@Steinruecke-Sausen.de](mailto:Koeln@Steinruecke-Sausen.de)

**Verantwortliche Redakteure:** RA Peter Sausen, RAin Dr. Gabriele Reinhardt

Dieser Newsletter enthält nur eine begrenzte Auswahl von Themen zum Arbeitsrecht. Er ersetzt eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Informationen und Einschätzungen wird keine Haftung übernommen. Die Verlinkung auf dieses Dokument oder der weitere Gebrauch des Textes oder einzelner Textbausteine/-teile ist nur nach Erteilung einer schriftlichen Genehmigung zulässig.