



Verantwortlich und Redaktion:
 RA Hildegard Reppelmund
 E-Mail: reppelmund.hildegard@berlin.dihk.de

Breite Str. 29
 D-10178 Berlin

Nachdruck nur mit Zustimmung
 des DIHK und mit Quellennachweis

Infoletter

Arbeitsrecht

Inhaltsübersicht

• Entwurf eines Einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzbuches	Seite 2
• Hinzuverdienst bei Rente – Höchstgrenzen beachten	Seite 2
• Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung:	Seite 3
Wie oft muss abgemahnt werden?	
Hinweis auf Klagefrist bei Kündigung?	
Kündigung bei Fehlern bzw. Missbrauch von Zeiterfassungssystemen	Seite 4
Kein gesetzlicher Unfallschutz beim Skifahren	
Schwellenwertberechnung im Kündigungsschutzgesetz	
Kundendaten nach Arbeitsplatzwechsel	Seite 5
Befristetes Arbeitsverhältnis – Vorsicht bei Verlängerung	
Befristetes Arbeitsverhältnis - Schriftformerfordernis	Seite 6
Keine Sperrzeit bei Aufhebungsvertrag	
Keine Sperrzeit bei Wechsel von einem unbefristeten in ein befristetes Arbeitsverhältnis	Seite 7
Neue Perspektiven für Arbeit auf Abruf	
Wettbewerbsverbot: Karenzentschädigung auch bei Kündigung während der Probezeit	Seite 8
• Linkhinweis: BGB in Englisch	Seite 8
• Literaturhinweise	Seite 8
• Buchtipp zum Schluss: BMWA-Broschüren zu Teilzeit, Altersteilzeit und Elternzeit	Seite 9

Entwurf eines Einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzbuches

Seit einigen Jahren wird in Deutschland eine kontroverse Debatte über eine moderne Regulierung des Arbeitsmarktes und speziell des Arbeitsrechts geführt. Insbesondere das Arbeitsvertragsrecht gilt als schwer vermittelbar, widersprüchlich und undurchschaubar. Dabei könnte die von allen Seiten beklagte Intransparenz des Arbeitsrechts und die Unkalkulierbarkeit von arbeitsrechtlichen Verfahren durch eine einheitliche Kodifizierung erheblich gemindert werden. Dennoch sind bislang alle Versuche einer Vereinheitlichung gescheitert.

Bei einer DIHK-Umfrage, die Anfang 2006 veröffentlicht wurde, sind Unternehmen danach gefragt worden, welche rechtlichen Vorschriften ihr Unternehmen am stärksten belasten? Das am häufigsten genannte Rechtsgebiet war – noch vor dem Steuerrecht – das Arbeitsrecht. Auf die Frage: „Halten Sie die Zusammenführung arbeitsrechtlicher Regelungen in einem einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzbuch für sinnvoll?“ befürworteten 97 % (!) eine Zusammenführung, davon 70 % mit der Forderung, dass das nur dann sinnvoll sei, wenn dies gleichzeitig zur Deregulierung führe. Insofern besteht ein dringender Bedarf an einem einheitlichen, vereinfachten, transparenten und verständlichen Arbeitsgesetzbuch.

Die Bertelsmann Stiftung hat Herrn Prof. Dr. Martin Henssler und Herrn Prof. Dr. Ulrich Preis (beide Universität zu Köln) beauftragt, einen Gutachterentwurf für eine Kodifizierung des Arbeitsvertragsrechts zu erarbeiten. Nachdem bislang nur intern daran gearbeitet wurde, steht nun der erste öffentliche Entwurf zum Arbeitsvertragsgesetz zur Verfügung. Die Bertelsmann-Stiftung hat hierfür auf der Seite www.arbvg.de ein Internet-Diskussionsforum eingerichtet, um die breite Beteiligung aller Gruppen und Kreise sicherzustellen. Dort kann einerseits der Entwurf diskutiert werden und andererseits können auch Alternativformulierungen eingebracht werden.

Unter Einbeziehung von Anregungen und kritischen Anmerkungen soll der Entwurf dann weiterentwickelt werden, um zu einem Gesetz zu

gelangen, welches die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern angemessen berücksichtigt und eine gewinnbringende Situation für alle Beteiligten sicherstellt.

Am 08.12.2006 findet hierzu im DIHK in Berlin eine Veranstaltung „Einheitliches Arbeitsvertragsgesetzbuch – Hintergründe und Diskussion“ statt, zu der auch Unternehmer herzlich eingeladen sind. Die Teilnahme ist für die Teilnehmer kostenlos. Sollten Sie mitdiskutieren wollen, melden Sie sich bitte per Email bei Frau Krauß an krauss.sieglinde@berlin.dihk.de.

Hildegard Reppelmund
DIHK

Hinzuverdienst bei Rente – Höchstgrenzen beachten

Nebenjobs für Rentner sind beliebt. Es sind aber einige Dinge dabei zu beachten.

Zum einen muss bei der Stellenausschreibung wegen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes darauf verzichtet werden, ausdrücklich nach „Rentnern“ zu suchen. Selbst wenn man noch die „Rentnerin“ ergänzt, um sich nicht dem Vorwurf der Geschlechterdiskriminierung auszusetzen, wäre dies unter dem Aspekt der Altersdiskriminierung – hier würden die Jüngeren benachteiligt – unzulässig.

Zum anderen dürfen Ruheständler, die noch keine 65 Jahre alt sind, nur in begrenztem Umfang Geld zur Rente hinzu verdienen. Andernfalls droht eine Kürzung der Altersbezüge. Uneingeschränkt und ohne Abzüge darf ein Rentner erst ab Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters hinzuverdienen, also ab dem 65. Lebensjahr erreicht.

Die rentenunschädliche Hinzuverdienstgrenze für Frührentner liegt bei monatlich 350 Euro. Zweimal im Jahr sind nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung Bund sogar bis zu 700 Euro Monatslohn erlaubt. Wer dauerhaft die 350-Euro-Grenze überschreitet, der muss mit Rentenkürzungen rechnen. Die Höhe der Hinzuverdienst-

grenze ist allerdings nicht einheitlich festgelegt, sondern sie wird je nach Rentenanspruch individuell ermittelt. Es gilt das Prinzip: Je geringer die Teilrente, desto höher fällt die Hinzuverdienstgrenze aus. Je nach Höhe des Hinzuverdienstes beträgt die Teilrente dann entweder ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel des eigentlichen Ruhestandsgeldes.

Unternehmen, die Rentner beschäftigen wollen, sollten diese Bewerber darauf hinweisen, dass sie sich vorab bei ihrem Rentenversicherungsträger informieren sollten, um spätere Enttäuschung oder Ärger zu vermeiden. Rentner, die einen Nebenjob annehmen möchten, dessen Verdienst regelmäßig höher als 350 Euro beträgt, sollten sich vorab durch die Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung die individuellen Hinzuverdienstgrenzen berechnen lassen. Dieser Service ist kostenlos. Gebührenfreies Servicetelefon: 0800 / 1000 4800.

Hildegard Reppel
DIHK

Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

Wie oft muss abgemahnt werden?

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. (Az. 2 AZR 406/03)

Eine Abmahnung hat die Funktion, den Arbeitnehmer zu warnen, dass ihm bei der nächsten gleichartigen Pflichtverletzung die Kündigung droht. Wirksam ist sie aber nur, wenn der Arbeitnehmer sie ernst nehmen muss.

Zieht ein Arbeitgeber aus dem Fehlverhalten seines Mitarbeiters über Jahre hinweg keine Konsequenzen, sondern reiht eine Abmahnung an die andere, so muss der Arbeitnehmer diese nicht mehr ernst nehmen. Es ist also von zu häufigen oder zahlreichen Abmahnungen abzuraten.

Bei weniger gravierenden Pflichtverstößen allerdings wird eine einzige Abmahnung von den Gerichten nicht als ausreichende Warnung angesehen.

Entbehrlich zur Kündigung ist eine Abmahnung nur bei ganz gravierenden Pflichtverstößen wie etwa bei Diebstählen zu Lasten des Arbeitgebers.

Es stellt sich insofern häufig die Frage, wie oft ein Arbeitgeber abgemahnt werden muss, bevor ihm gekündigt werden darf.

Aufschluss bringt ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (Az. 2 AZR 406/03). Die Richter haben entschieden, dass angesichts der im Arbeitsleben verbreiteten Praxis, bei als leichter empfundenen Vertragsverstößen einer Kündigung mehrere - häufig drei - Abmahnungen vorausgehen zu lassen, in aller Regel nicht bereits die dritte Abmahnung als "entwertet" angesehen werden kann.

Tipp:

Um also dem Erfordernis gerecht zu werden, ernsthaft genug vor dem Arbeitsplatzverlust zu warnen, ohne die Abmahnungen durch ihre Häufigkeit zu entwerten, bietet es sich an, vor einer Kündigung dreimal vergeblich abzumahnern und bei dem darauf folgenden Wiederholungsverstoß die Androhung aus der Abmahnung wahr zu machen.

RA Hildegard Reppel
DIHK Berlin

Hinweis auf Klagefrist bei Kündigung?

LAG Rheinland-Pfalz (Az. 10 Ta 245/05)

Ein Arbeitgeber ist nicht dazu verpflichtet, gekündigte Mitarbeiter über die dreiwöchige Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage zu informieren. Eine Arbeitnehmerin, die diese Frist versäumt hatte, hatte die nachträgliche Klagezulassung beantragt. Sie habe nicht gewusst, dass es eine solche Klagefrist gebe. Das LAG Rheinland-Pfalz lehnte dies ab und verneinte eine Informationspflicht des Arbeitgebers mit der Begründung, es sei einem gekündigten Arbeitnehmer zumutbar, dass er sich unmittelbar nach einer Kündigung darüber informiere, wie er sich dagegen wirksam zur Wehr setzen könne.

Kündigung bei Fehlern bzw. Missbrauch von Zeiterfassungssystemen

LAG Frankfurt, Urteil vom 19.02.2003 (Az. 6 Sa 1191/05) und
BAG, Urteil vom 24.11.2005 (Az. 2 AZR 39/05)

Das Landesarbeitsgericht Frankfurt hat entschieden, dass die Angabe falscher Arbeitszeiten nicht automatisch eine fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetruges rechtfertigt. Bei der Angabe falscher Arbeitszeiten müsse dem zu kündigenden Mitarbeiter ein Betrugsvorsatz nachgewiesen werden. Unachtsamkeit oder Nachlässigkeit bei der Arbeitszeitangabe könnten für sich genommen zwar ein Grund für arbeitsrechtliche Sanktionen sein, rechtfertigen allein aber noch keine Betrugs-kündigung. In dem zu entscheidenden Fall hatte die Arbeitnehmerin als Arbeitsschluss 15.00 Uhr angegeben, war aber von einer Kollegin bereits zwei Stunden vorher beim Verlassen des Arbeitsplatzes beobachtet worden. Später bezeichnete sie die Zeitangaben als „Panne“ und „Versehen“. Dennoch wurde ihr nach rund 20 Jahren Betriebszugehörigkeit wegen Betruges fristlos gekündigt.

Das Bundesarbeitsgericht hat zum Missbrauch der Zeiterfassung geurteilt, dass eine fristlose Kündigung dann gerechtfertigt sei, wenn ein Arbeitnehmer einen Kollegen darum bittet, für ihn die Stempeluhr zu betätigen, um selbst erst eine Stunde später die Arbeit aufzunehmen. Eine derartige Manipulation bei der Zeiterfassung stelle regelmäßig einen schweren Vertrauensbruch dar und müsse vom Arbeitgeber nicht erst abgemahnt werden. Ein Arbeitgeber müsse sich beim Einsatz eines Zeiterfassungssystems auf die Redlichkeit seiner Arbeitnehmer verlassen können.

Die beiden Entscheidungen stehen nicht im Widerspruch zueinander, weil die BAG-Entscheidung eine eindeutig vorsätzliche Zeitmanipulation betraf.

Kein gesetzlicher Unfallschutz beim Skifahren

Bundessozialgericht, Urteil vom 13.12.2005 (Az. B 2 U 29/04 R)

Fährt ein Arbeitnehmer mit seiner Betriebssportgemeinschaft zum Skifahren und verletzt sich dabei, ist er nicht gesetzlich unfallversichert. Das BSG entschied, dass dabei jeder zeitliche und örtliche Bezug zur Arbeit fehle und daher die Berufsgenossenschaft nicht zahlen müsse. Betriebssport sei nur dann wie die Arbeit unfallversichert, wenn

- der Sport betriebsbezogen organisiert ist,
- er dem körperlichen Ausgleich zur Arbeit dient **und**
- regelmäßig stattfindet.

Bei einem mehrtägigen Skiausflug seien diese Voraussetzungen nicht gegeben.

Überträgt man diese Rechtsprechung auf andere Sportarten, so sind künftig auch Fußballturniere und ähnliche Wettkämpfe gegen andere Betriebs-sportgemeinschaften wohl nicht mehr versichert, weil sie vorrangig dem privaten Interesse dienen. Fraglich ist, wie das BSG entscheiden würde, wenn das Fußballturnier zwischen den Betriebs-sportgemeinschaften aller Betriebe desselben Konzern stattfindet, dieses Turnier einmal jährlich veranstaltet wird und auch dazu dient, die Kontakte im Unternehmen zwischen den einzelnen Betrieben zu pflegen und das Gemeinschaftsgefühl der Kollegen zu verbessern.

Schwellenwertberechnung im Kündigungsschutzgesetz

BAG Urteil vom 21.09.2006 (Az. 2 AZR 840/05)
Seit dem 1. Januar 2004 ist der Schwellenwert für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes von vorher fünf auf jetzt zehn Arbeitnehmer hochgesetzt worden, wobei eine Übergangsvorschrift für die Arbeitnehmer gelten sollte, deren Beschäftigungsverhältnis vor dem 31.12.2003

begonnen hat. Hierdurch sollte sichergestellt werden, dass „Alt-Arbeitnehmern“ nicht plötzlich der Schutz des KSchG genommen wird.

Der Wortlaut des § 23 Abs. 1 KSchG, der dies regelt ist allerdings recht kompliziert. Welche Arbeitnehmer für die Berechnung des Schwellenwertes mitgerechnet werden müssen, wenn die Beschäftigtenzahl häufig schwankt und die Fluktuation im Betrieb groß war, war unklar.

Hier hat das BAG nun Klarheit geschaffen: Das KSchG gilt nur dann fort, wenn ein Betrieb noch mehr als fünf Alt-Arbeitnehmer aus der Zeit vor 2004 beschäftigt. Neue Mitarbeiter ersetzen solche Alt-Arbeitnehmer bei der Berechnung des Schwellenwertes nicht. Im konkreten Fall ging es um ein Unternehmen, in dem nur noch zwei Angestellte aus der Zeit vor 2004 übrig waren und durch regelmäßige Neueinstellungen die Zahl der Mitarbeiter insgesamt aber zwischen sechs und zehn blieb. Als einer der beiden verbliebenen Alt-Arbeitnehmer gegen seine Entlassung klagte, lehnte das BAG es ab, für ihn das alte KSchG anzuwenden.

RA Hildegard Reppel
DIHK Berlin

Kundendaten nach Arbeitsplatzwechsel

BGH, Urteil v. 27.04.2006 - I AZR 126/03

Scheidet ein Arbeitnehmer aus einem Unternehmen aus, fragt sich, ob und inwieweit er ihm während des Beschäftigungsverhältnis bekannte gewordene Informationen in einem neuen Arbeitsverhältnis verwenden darf.

Der BGH hat entschieden, dass der ehemalige Arbeitnehmer solche Informationen verwenden darf, sofern kein Wettbewerbsverbot vereinbart wurde und solange er die Informationen „in seinem Gedächtnis bewahrt“ hat. Wenn der Arbeitnehmer hingegen die Informationen in Schriftform oder in Form elektronischer Dateien übernommen und verwendet hat, dann liegt darin eine unbefugte Verwendung von Geschäftsgeheimnissen nach § 17 Abs. 2 Nr. 2 UWG.

In dem vom BGH zu entscheidenden Fall war die Übernahme von Kundendateien dadurch zustande gekommen, dass zwei ehemalige Mitarbeiter des Klägers die Daten bei ihrem Ausscheiden kopiert hatten, beim späteren Beklagten als Geschäftsführer eingestellt wurden und dort die Adressen zur Akquisition verwendet hatten.

RA Hildegard Reppel
DIHK Berlin

Befristetes Arbeitsverhältnis – Vorsicht bei Verlängerung

BAG, Urteil vom 23.08.2006, Az. 7 AZR 12/06)

Bei der Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags ist Vorsicht geboten. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig. Eine Verlängerung i. S. d. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Dies gilt auch, wenn die geänderten Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer günstiger sind. Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund nicht zulässig ist.

Das schließt Veränderungen der Arbeitsbedingungen während der Laufzeit des Ausgangsvertrags oder des verlängerten Vertrags nicht aus. Die Änderung des Vertragsinhalts anlässlich einer Verlängerung i. S. d. § 14 Abs. 2 TzBfG ist zulässig,

- wenn die Veränderung auf einer Vereinbarung beruht, die bereits zuvor zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffen worden ist,
- oder wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Verlängerung einen Anspruch auf die Vertragsänderung hatte.

In beiden Fällen beruht die geänderte Vertragsbedingung auf dem bereits zwischen den Parteien

bestehenden Arbeitsvertrag. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in Ergänzung seiner bisherigen Rechtsprechung zu § 14 Abs. 2 TzBfG entschieden (Urteil vom 23.08.2006, AZ: 7 AZR 12/06).

Der Kläger war bei der Beklagten am 7. April 2003 zunächst für ein Jahr befristet eingestellt worden. Am 6. Februar 2004 vereinbarten die Parteien für die Zeit ab dem 7. April 2004 ein befristetes Arbeitsverhältnis für ein weiteres Jahr. Der zweite Arbeitsvertrag entsprach bis auf einen um 0,50 Euro erhöhten Bruttostundenlohn dem Vertrag vom 7. April 2003.

Die Vorinstanzen haben angenommen, dass es sich bei dem Vertrag vom 6. Februar 2004 um eine Verlängerung des Arbeitsvertrags vom 7. April 2003 handelt und die Klage abgewiesen. Auf die Revision des Klägers hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Eine Verlängerung des Arbeitsvertrags vom 7. April 2003 i. S. d. § 14 Abs. 2 TzBfG könne nur angenommen werden, wenn der Arbeitgeber, wie von ihm behauptet, dem Arbeitnehmer die Erhöhung des Arbeitsentgelts entweder vor dem Abschluss des Vertrags vom 6. Februar 2004 zugesagt oder allen anderen Arbeitnehmern eine erhöhte Arbeitsvergütung gewährt hat und den Kläger von der Erhöhung nicht ausnehmen durfte. Anderenfalls liegt der Abschluss eines neuen befristeten Vertrags vor, der nach § 14 Abs. 1 TzBfG eines Sachgrunds bedurfte.

Quelle: <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

RA Hildegard Reppel
DIHK Berlin

Befristetes Arbeitsverhältnis – Schriftformerfordernis

BAG, Urteil vom 26. Juli 2006 (Az. 7 AZR 514/05)

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Ist gesetzlich schriftliche Form vorgeschrieben, muss die Urkunde nach § 126 Abs. 1 BGB vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet sein. Bei einem Vertrag

muss die Unterzeichnung nach § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB durch beide Parteien auf derselben Urkunde erfolgen. Zur Wahrung der nach § 14 Abs. 4 TzBfG erforderlichen Schriftform genügt es, wenn die eine Vertragspartei in einem von ihr unterzeichneten, an die andere Vertragspartei gerichteten Schreiben den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags anbietet und die andere Partei dieses Angebot annimmt, indem sie das Schriftstück ebenfalls unterzeichnet (ebenso zum Schriftformerfordernis für langfristige Mietverträge in § 566 Satz 1 BGB aF: BGH 14. Juli 2004 - XII ZR 68/02 - BGHZ 160, 97; aA RG 19. Juni 1922 - III 657/21 - RGZ 105, 60). Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts zu § 14 Abs. 4 TzBfG entschieden.

Die Klägerin war auf Grund eines zum 31. Januar 2003 befristeten Arbeitsvertrags bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 21. November 2002 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass das mit ihr bestehende Arbeitsverhältnis über das zunächst vorgesehene Vertragsende am 31. Januar 2003 bis zum 31. Januar 2004 verlängert werde. Das Schreiben war von zwei Vertretern der Beklagten unterzeichnet. Entsprechend der von der Beklagten am Ende des Schreibens geäußerten Bitte unterzeichnete auch die Klägerin dieses Schriftstück. Damit ist eine dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG, § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB genügende Befristungsabrede zustande gekommen. Die auf Feststellung der Unwirksamkeit der zum 31. Januar 2004 vereinbarten Befristung gerichtete Klage hatte vor dem Bundesarbeitsgericht deshalb, ebenso wie in den Vorinstanzen, keinen Erfolg.

Andrea Buhl-Kaiser
IHK Freiburg

Keine Sperrzeit bei Aufhebungsvertrag

BSG, Urteil vom 12. Juli 2006 (Az: B 11 a AL 47/05 R)

Arbeitnehmer, die bei einer drohenden betriebsbedingten Kündigung mit ihrem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag mit Abfindung vereinbaren, haben dennoch Anspruch auf Arbeitslosengeld ohne Berücksichtigung einer Sperrzeit. Das hat

das Bundessozialgericht (BSG) am 12. Juli 2006 entschieden (Az: B 11 a AL 47/05 R).

In dem beurteilten Fall hätte dem Arbeitnehmer ohne die mit dem Arbeitgeber getroffene Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum gleichen Zeitpunkt eine sozial gerechtfertigte betriebsbedingte Kündigung gedroht. Gegen diese hätte er sich arbeitsrechtlich nicht zur Wehr setzen können. In einem solchen Fall steht nach Ansicht des BSG dem Interesse des Arbeitnehmers, sich durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages zumindest eine Abfindung zu sichern, kein gleichwertiges Interesse an einem Abwarten der angedrohten Arbeitgeberkündigung gegenüber. Auch bräuchten keine zusätzlichen Gründe hinzuzutreten, die ein Abwarten der Arbeitgeberkündigung für den Arbeitnehmer unzumutbar machen. Das BSG äußerte sich darüber hinaus noch zu einer weiteren Möglichkeit, die Verhängung einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld zu vermeiden: Soweit der Arbeitgeber die seit dem 1. April 2004 geltende gesetzliche Regelung über die Abfindungsoption im Fall einer betriebsbedingten Kündigung (§ 1 a Kündigungsschutzgesetz) beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages berücksichtigt (d. h. die Abfindungshöhe von 0,5 Monatsverdiensten pro Beschäftigungsjahr nicht überschritten wird), erwägt das Gericht, auf eine Prüfung der Rechtmäßigkeit der drohenden Kündigung zu verzichten.

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Keine Sperrzeit bei Wechsel von einem unbefristeten in ein befristetes Arbeitsverhältnis

BSG, Urteil vom 12. Juli 2006 (Az: B 11 a AL 55/05 R)

Eine Sperrzeit tritt regelmäßig nicht ein, wenn der Arbeitnehmer sich trotz des Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrages auf Grund seines Wechsels in ein anderes berufliches Betätigungsfeld auf einen wichtigen Grund berufen kann. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) am 12. Juli 2006 entschieden (Az: B 11 a AL 55/05 R).

In dem entschiedenen Fall hatte die Arbeitnehmerin durch die Kündigung ihres unbefristeten Ar-

beitsverhältnisses ihr Beschäftigungsverhältnis gelöst und beim gleichen Arbeitgeber ein befristetes Arbeitsverhältnis aufgenommen. Der damit verbundene Wechsel in ein anderes Berufsfeld war zwar nicht mit einer besseren Bezahlung, aber mit einer Erweiterung der beruflichen Einsatzmöglichkeiten verbunden. Eine missbräuchliche Gestaltung war nach Ansicht des Gerichts nicht zu erkennen, denn das befristete Arbeitsverhältnis erstreckte sich nicht nur auf einen unwesentlichen Zeitraum und sollte im Folgejahr als befristetes Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden. Aus diesem Grund könne sich die Arbeitnehmerin auf einen wichtigen Grund für die Lösung des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses berufen und erhalte Arbeitslosengeld ohne Sperrzeiteintritt ab Antragstellung.

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Neue Perspektiven für Arbeit auf Abruf

BAG, Urteil vom 7. Dezember 2005 (Az: 5 AZR 535/04)

In einer erst kürzlich veröffentlichten Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) endlich Klarheit darüber geschaffen, in welchem Umfang zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern tatsächlich „variable Arbeitszeiten“ je nach Arbeitsanfall vereinbart werden können. Das BAG hat festgelegt, dass im Arbeitsvertrag auch eine Mindestwochenarbeitszeit vereinbart werden kann und der Arbeitgeber darüber hinaus berechtigt ist, bis zu 25 % zusätzliche Arbeitszeit je nach Arbeitsanfall „abzurufen“. Rufe der Arbeitgeber nicht das maximal zulässige Gesamtvolumen an Arbeitsstunden ab, müsse er jedoch auf jeden Fall die festvereinbarte Mindestarbeitszeit und die entsprechende Grundvergütung bezahlen. Das BAG legte allerdings ausdrücklich fest, dass bei einer Vereinbarung von Arbeit auf Abruf das einseitig abrufbare Kontingent an zusätzliche Arbeitszeit nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen darf (Urteil des BAG vom 7. Dezember 2005, Az: 5 AZR 535/04).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

**Wettbewerbsverbot:
Karenzentschädigung auch bei Kündigung
während der Probezeit**

BAG, Urteil vom 28. Juni 2006 (Az: 10 AZR 407/05)

Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren häufig im Arbeitsvertrag, dass der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb diesem keine Konkurrenz machen darf. Die Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung hängt entscheidend davon, dass eine sogenannte Karenzentschädigung vereinbart wird, d. h. die Zahlung einer monatlichen Entschädigung in Höhe von mindestens der Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem aktuell gefällten Urteil entschieden, dass ein solches nachvertragliches Wettbewerbsverbot auch bei einer Kündigung während der Probezeit wirksam ist, mit der Folge, dass die entsprechende Karenzentschädigung auch in einem solchen Fall zu zahlen ist (Urteil des BAG vom 28. Juni 2006, Az: 10 AZR 407/05).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Linkhinweis: BGB in Englisch

Normalerweise verfasst das Bundesjustizministerium seine Pressemitteilungen in deutscher Sprache. Ausgegebenem Anlass wich man nun von dieser Praxis ab und gab sich international. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) liegt nun nämlich in einer englischen Fassung vor. Die englische Pressemitteilung liest sich nun so nett, vor allem im vorletzten Absatz, dass wir sie Ihnen nicht vorenthalten wollen:

“German Civil Code now available in English”

The German Federal Ministry of Justice has commissioned a translation of the Bürgerliches Gesetzbuch (or BGB), the civil code of Germany. The translation can be downloaded free of charge at www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb

In development since 1881, it became effective on January 1, 1900, and was considered a

groundbreaking project. The BGB has been amended many times since it came into existence. Improvements and adaptations by the legislator and legal practice over the years have ensured that it has remained modern and up-to-date. Recently the influence of EU legislation has been quite strong, resulting in many changes to the law.

German law consists of three main parts: Private Law, Public Law and Criminal Law. The BGB is the core of Private Law, the body of German law which determines relations between two private legal entities (for example a buyer and a seller, an employer and an employee, a tenant and a landlord).

Other legislation in this field relies heavily on the principles set out in the BGB. For example, because the rules contained in the BGB also apply generally to partnerships, the German Commercial Code contains only rules that apply specifically to trade / commercial partnerships and limited companies.

The BGB has served as a template for the regulations of several other civil law jurisdictions, including mainland China, Japan, South Korea and Taiwan.

Unfortunately a few particularities could not be considered. Section 923 (1) BGB is a perfect hexameter and Section 923 (3) BGB rhymes: „Diese Vorschriften gelten auch für einen auf der Grenze stehenden Strauch“.

That aside, the translation can provide a thorough insight into German Civil Law and also closes a major gap in information relating to German law available in English.”

(BMJ-Pressemeldung vom 06.09.2006)

RA Hildegard Reppel
DIHK Berlin

Literaturhinweise

Axel Birk/Uwe Burk

Die Dokumentation einer wirksamen betriebsbedingten Kündigung
Betriebs-Berater 20/2006, BB Special 5, S. 2 – 14

Gernod Meinel/Sascha Herms

Änderung der BAG-Rechtsprechung zu Bezugnahme Klauseln in Arbeitsverträgen (Anmerkung)

zum BAG-Urteil vom 14.12.2005, DB 2006, S. 1322)
Der Betrieb 26/2006, S. 1429 – 1433

Svenja Deich,
Leitende Angestellte - Die Führungskraft zwischen den Stühlen
Arbeit und Arbeitsrecht 8/2006, S. 464 – 467

Peter Schrader/Gunnar Straube,
Die Änderungskündigung oder die Unzumutbarkeit der Zumutbarkeit
Der Betrieb 31/2006, S. 1678 – 1680

Burkhard Göpfert/Carolin Siegrist,
Incentivereisen – Haftungsfalle für den Arbeitgeber?
NJW 39/2006, S. 2806 – 2810

Burkhard Göpfert/Carolin Siegrist,
Diskriminierungsverdacht: Über den richtigen Umgang mit arbeitsrechtlichen Diskriminierungsfällen
ZIP 37/2006, S. 1710 – 1717

Martin Diller,
BB-Forum: „AGG-Hopping“ – und was man dagegen tun kann!
Betriebs-Berater 36/2006, S. 1968 - 1970

RA Hildegard Reppel
DIHK Berlin

Sie können die Broschüre online unter <http://www.bmas.bund.de/Navigation/root,did=50472.html> bestellen.

Weitergehende Informationen zur Altersteilzeit bietet die Broschüre "**Altersteilzeit ab 55**", die Sie ebenfalls online unter <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Arbeitsrecht/Teilzeit-und-Arbeitszeitmodelle/Teilzeit-live/privates-zeitmanagement,did=18364.html> bestellen können.

Bei weiteren Fragen zu den Themen "Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs" können Sie sich an das **Bürgertelefon des BMAS** wenden. Von Montag bis Donnerstag können Sie hier unter 01805 67 67 14 in der Zeit von 08.00 bis 20.00 Uhr für 12 Cent aus dem deutschen Festnetz - wenn gewünscht auch anonym - Fragen zu diesen Themen stellen. Das Bürgertelefon ist auch per Mail unter info@bmas.bund.de erreichbar, bitte geben Sie in der Betreffzeile das Wort 'Teilzeit' an.

Zum Thema **Elternzeit** hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eine spezielle Broschüre herausgegeben. Sie finden diese auf der Seite des BMFSFJ <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=3028.html> .

Hildegard Reppel
DIHK Berlin

Buchtipps zum Schluss

BMWA-Broschüren zu Teilzeit, Altersteilzeit und Elternzeit

Die kostenlose Broschüre "**Teilzeit - Alles, was Recht ist**" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) informiert über die rechtlichen Bedingungen, in Teilzeit zu arbeiten. Dabei werden auch die Themenbereiche "Betriebliche Mitbestimmung", "Geringfügige Beschäftigung", "Teilrente", "Altersteilzeit" und "Elternzeit" angesprochen. Umfangreich ist die Darstellung des sozialversicherungsrechtlichen Teils – also Unfall-, Kranken-, Pflege- Arbeitslosen- und Rentenversicherung.