



Verantwortlich und Redaktion:  
 RA Hildegard Reppel  
 E-Mail: [reppel.hildegard@berlin.dihk.de](mailto:reppel.hildegard@berlin.dihk.de)

Breite Str. 29  
 D-10178 Berlin

Nachdruck nur mit Zustimmung  
 des DIHK und mit Quellennachweis

## Infoletter

# Arbeitsrecht

### Inhaltsübersicht

- **Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz:** Die neue Schutzregel des § 3 a Arbeitsstättenverordnung Seite 164
- **Informationspflichten des Arbeitgebers bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen** Seite 164
- **Bundessozialgericht-Urteil:** Sperrfrist auch bei Abwicklungsvertrag Seite 166
- **Fragen und Antworten:** Feiertage, Schnupperarbeitsverhältnis, Kündigungsrecht Seite 167
- **Worauf beim Arbeitszeugnis zu achten ist:** Grundsätze und Entscheidungen zum Thema Seite 169
- **Interessante Urteile zur Teilzeit** Seite 169
- **Was Arbeitgeber wissen müssen/Rechtsprechung:** Seite 171
  - Vergütungsfalle für Arbeitgeber bei Telearbeit Seite 171
  - Verabschiedungsschreiben an Kunden Seite 172
  - Vorläufiger Insolvenzverwalter muss Kündigungsfristen einhalten Seite 172
  - Arbeitnehmer muss die Art seiner Krankheit nicht mitteilen Seite 172
  - Meldepflicht des kranken Arbeitnehmers entfällt Seite 172
  - Schriftliche Begründung bei befristetem Arbeitsvertrag nicht notwendig Seite 173
  - Auflösung von Betriebsabteilungen schnell möglich Seite 173
- **Neue Rechtslage: Altersteilzeitguthaben muss insolvenzfest abgesichert werden** Seite 173
- **Teilzeit, flexible Arbeitszeiten, Elternzeit und Altersteilzeit – Infos beim BMWA** Seite 174
- **Sozialversicherung im Internet** Seite 175
- **Literaturhinweise** Seite 175
- **Schweizer Spezialitäten:** Urteil zum Schmunzeln Seite 176

## Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz

### Die neue Schutzregel des § 3 a Arbeitsstättenverordnung

Nach wie vor birgt Rauchen am Arbeitsplatz immer noch ein erhebliches Konfliktpotenzial innerhalb der Betriebe. Freiheitsinteressen der Raucher und Gesundheitsinteressen der Nichtraucher lassen sich nur schwer miteinander in Einklang bringen und verlangen von beiden Seiten eine sehr große Kompromissbereitschaft. Mit der Neuregelung des § 3 a Arbeitsstättenverordnung erfährt dieser Interessenkonflikt eine Entscheidung zugunsten der Nichtraucher. Die Vorschrift normiert erstmals eine ausdrückliche und nicht auf Pausenräume beschränkte Regelung des Schutzes der nichtrauchenden Beschäftigten für alle Arbeitsstätten.

Gemäß der am 3. Oktober 2002 vom Bundeskabinett beschlossenen Verordnung wird der bisherige § 32 "Nichtraucherschutz" aufgehoben und der neue § 3 a mit folgendem Inhalt eingefügt:

#### § 3a Nichtraucherschutz

- (1) *Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nichtrauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind.*
- (2) *In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 nur insoweit zu treffen, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen.*

Hinsichtlich der Wahl der konkreten betrieblichen Maßnahme zum Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz steht dem Arbeitgeber ein Auswahlermessen zu, welche Vorkehrungen er zum Schutz der Gesundheit der nichtrauchenden Beschäftigten treffen will. In Betracht kommen bauliche oder Lüftungstechnische Maßnahmen. Als kostengünstigere Variante können auch organisatorische Maßnahmen des Arbeitgebers in

Betracht gezogen werden; in erster Linie ist dabei an eine räumliche Trennung von Rauchern und Nichtrauchern zu denken. Scheiden bauliche und organisatorische Maßnahmen aus Gründen der Arbeitsorganisation oder der Betriebsgröße aus, kann ein wirksamer Nichtraucherschutz als Ultima Ratio nur durch ein allgemeines Rauchverbot für alle Beschäftigten erreicht werden.

Sollte das Rauchverbot gem. § 3 a Abs. 2 Arbeitsstättenverordnung nicht mit der Natur des Betriebes und der Art der Beschäftigung vereinbar sein, muss der Arbeitgeber im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren für eine Minimierung der Belastung durch Passivrauch sorgen. Die Überwachung und Durchsetzung des Nichtraucherschutzes obliegt wie bisher den Gewerbeaufsichtsämtern.

Dr. Jan Glockauer  
IHK Hochrhein-Bodensee

## Informationspflichten des Arbeitgebers bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Erfahrungen haben gezeigt, dass sich die Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses aus der Arbeitslosigkeit heraus um so einfacher gestaltet, um so kürzer die Phase der Arbeitslosigkeit ist. Vor diesem Hintergrund soll die Zeit vor der tatsächlichen Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses für die aktive Arbeitssuche genutzt werden. Mit dem Ziel, die Eingliederung von Arbeitsuchenden zu beschleunigen und damit die Arbeitslosigkeit und natürlich die Entgeltersatzleistungszahlung möglichst zu vermeiden bzw. die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen, wurde das Sozialgesetzbuch III in wesentlichen Teilen verändert.

So sieht der neu eingefügte § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III vor, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig

- über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie

- über die Verpflichtung unverzüglicher Meldung bei der Agentur für Arbeit informieren soll.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer darüber hinaus

- für die unverzügliche Meldung bei der Agentur für Arbeit freizustellen
- und
- ihm die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Im Zusammenhang mit der gesetzlichen Fixierung der Informationsvorschrift für den Arbeitgeber steht die Verpflichtung für die Person, deren Versicherungspflichtverhältnis endet, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes persönlich bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden. In einem entsprechenden Leitfaden der Bundesagentur für Arbeit wird als frühzeitig eine Frist bis zu sieben Tage ab Kenntnis des Beendigungszeitpunktes angesehen. Im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses hat die Meldung frühestens 3 Monate vor dessen Beendigung zu erfolgen. Bei Arbeitsverträgen, die eine kürzere Laufzeit als 3 Monate haben, besteht die Meldepflicht spätestens mit Abschluss des Vertrages.

Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird. Bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis gilt die Pflicht zur Meldung nicht.

Verletzt der Arbeitnehmer seine Meldepflicht, kann dies gem. § 140 SGB III zu einer Minderung des Arbeitslosengeldes führen.

Für die Verletzung der Informationspflichten des Arbeitgebers selbst enthält das SGB III keine Sanktionen. Die Frage, inwieweit der frühere Arbeitnehmer bei Missachtung der Informationspflichten gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber Schadenersatzansprüche geltend machen kann, ist in der Rechtsliteratur sehr umstritten. Das Arbeitsgericht Verden hat unter dem Aktenzeichen 3 Ca 1567/03 vom 27. November 2003 jedoch einen

Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem früheren Arbeitgeber wegen Verstoßes gegen diese Informationspflichten abgelehnt.

Auch wird die Kündigung bei Unterlassung der Information nicht unwirksam. Der Arbeitgeber hat bei allen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Meldepflichten bei der Agentur für Arbeit zu informieren. Das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber kündigt, der Arbeitnehmer selbst kündigt oder gar ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird oder es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt. Die Information sollte in jedem Fall aus Nachweisgründen schriftlich gegeben werden. Günstig ist es, sich den Empfang des entsprechenden Schreibens quittieren zu lassen.

In das Kündigungsschreiben sollte folgender Mustertext (Formulierungsvorschläge) aufgenommen werden:

a) Kündigung eines Arbeitsvertrages

*„Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt dieser Kündigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis noch länger als drei Monate besteht, ist eine Meldung drei Monate vor der Beendigung ausreichend. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.“*

b) Aufhebung eines Arbeitsvertrages

*„Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich unverzüglich nach Abschluss dieses Aufhebungsvertrages persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis noch länger als 3 Monate besteht, ist eine Meldung drei Monate vor der Beendigung ausreichend. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.“*

c) Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages

Bereits bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages sollte folgender Mustertext abgenommen werden:

*„Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als drei Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich nach Abschluss des Vertrages. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.“*

Hinweis:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freizustellen, soweit dies für den Arbeitnehmer erforderlich ist, um sich bei der für ihn zuständigen Agentur für Arbeit zu melden.

Bärbel Hanß  
IHK Erfurt

### **Bundessozialgericht-Urteil: Sperrfrist auch bei Abwicklungsvertrag**

Da ein Aufhebungsvertrag nach § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III für den Arbeitnehmer eine 12-wöchige Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld auslöst, war man in der Vergangenheit dazu übergegangen, sog. Abwicklungsverträge abzuschließen. Der rechtlichen Konstruktion nach wurde dabei zunächst eine Kündigung ausgesprochen. Nach deren Zugang vereinbarten Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Abwicklungsmodalitäten (Abfindungszahlung, Anerkennung der Wirksamkeit der Kündigung, Verzicht auf Kündigungsschutzklage).

Dieser Weg ist Arbeitgebern und Arbeitnehmern jetzt versperrt. Am 18.12.2003 hat das Bundessozialgericht (BSG) beschlossen, dass

auch dann ein die Sperrzeit bedingendes „Lösen des Beschäftigungsverhältnisses“ im Sinne des § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III vorliegt, wenn nach Zugang einer Kündigung ein Abwicklungsvertrag geschlossen wird. Dies soll sogar dann gelten, wenn der Abschluss eines solchen Vertrags vor Zugang der Kündigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht abgesprochen war. Begründet wird dies mit der aktiven Mitwirkung des Arbeitnehmers an der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Dabei unterstellt das BSG, dass der Arbeitnehmer bei Abschluss eines Abwicklungsvertrags seine Arbeitslosigkeit grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt hat.

Die Sperrzeit wird nur dann nicht ausgelöst, wenn der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund hatte, den Abwicklungsvertrag abzuschließen. Das heißt, der Arbeitnehmer müsste dem BSG im Streitfall beweisen, dass die Kündigung objektiv rechtmäßig war und er deshalb ausnahmsweise den Abwicklungsvertrag abschließen durfte, ohne gesperrt zu werden. Dazu, wie ihm das bei der vielfältigen, jeweils im Einzelfall speziellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Kündigungen gelingen soll, äußert das BSG sich nicht. Übrigens auch nicht dazu, wie die Sozialgerichte in der Praxis künftig die Rechtmäßigkeit von Kündigungen prüfen sollen und wollen.

Allerdings wurde auch festgestellt, dass die bloße Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung nicht geeignet ist, eine Sperrzeit zu begründen. Das Arbeitslosenversicherungsrecht legt dem Arbeitnehmer nämlich nicht die Obliegenheit auf, sich gegen rechtswidrige Kündigungen zu wehren. Dies scheinen die Arbeitsagenturen allerdings zu missachten, indem sie – wie uns immer wieder zu Ohren kommt – die gekündigten Arbeitnehmer in der Regel dazu auffordern, eine Kündigungsschutzklage zu erheben und davon angeblich ihre Zahlungen abhängig machen.

Welche Möglichkeiten bleiben demnach für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Vereinbarungen anlässlich einer einvernehmlichen Auflösung eines Beschäftigungsverhältnisses zu treffen, ohne dadurch die Sperrzeit auszulösen?

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber schließen im Rahmen eines zunächst vom

Arbeitnehmer anzustrengenden Kündigungsschutzprozesses die ursprünglich gewollte Vereinbarung als gerichtlichen Vergleich.

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen einen Anwaltsvergleich (§§ 796 a ZPO, 62 Abs. 2 ArbGG).

Allerdings sind diese beiden Wege mit Gerichts- bzw. Anwaltsgebühren verbunden, was nicht im Interesse der Parteien sein kann.

- Bleibt die Möglichkeit des § 1 a Kündigungsschutzgesetzes (KSchG). Dabei unterlässt der Arbeitnehmer es, sich gegen eine Arbeitgeberkündigung zur Wehr zu setzen und erhält dafür vom Arbeitgeber eine Abfindung in gesetzlich festgelegter Höhe. In ihrer Dienstanweisung zu § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III hat die Bundesagentur ausdrücklich den Standpunkt vertreten, dass im Fall des § 1 a KSchG kein Sperrzeitatbestand gegeben ist. Etwas anderes gelte nur dann, wenn die Kündigung offensichtlich rechtswidrig sei.
- Da der Arbeitnehmer nicht dazu verpflichtet werden kann, gegen eine nicht offensichtlich rechtswidrige Kündigung zu klagen, müsste es demnach auch möglich sein, eine Abwicklungsvereinbarung vom Verstreichenlassen der Kündigungsklagefrist abhängig zu machen, ohne dadurch eine Sperrzeit auszulösen. Dazu hat das BSG sich bisher allerdings noch nicht geäußert.

Tatjana Neuwald  
IHK München

## Fragen und Antworten

### Feiertage

#### Frage:

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen nach § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz kann in den Fällen zu Problemen führen, in denen der Wohnort des

Arbeitnehmers, der Sitz des Betriebes des Arbeitgebers und der Ort der Arbeitstätigkeit in verschiedenen Bundesländern liegen und es dadurch zu unterschiedlichen landesrechtlichen Regelungen über die gesetzlichen Feiertage kommt. Welches Feiertagsgesetz aus welchem Bundesland ist in einem solchen Fall ausschlaggebend?

#### Antwort:

Entscheidend ist in diesem Fall der **Arbeitsort** des Arbeitnehmers, nicht der Wohnort oder der Sitz des Betriebes. Beispiel: Arbeitnehmer A wohnt und arbeitet normalerweise in Bayern. Er führt regelmäßig Montagearbeiten in Berlin durch, wo Allerheiligen (1. November) im Gegensatz zu Bayern nicht zu den gesetzlichen Feiertagen gehört. A hat unter diesen Voraussetzungen für den 1. November keinen Anspruch aus § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz auf Entgeltzahlung an diesem Tag.

Martin Bonelli  
IHK Darmstadt

### Schnupperarbeitsverhältnis

#### Frage:

Gibt es ein "Probe-Probearbeitsverhältnis" (Schnupperarbeitsverhältnis)?

#### Hintergrund:

Ein Unternehmer möchte potenziellen Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, die Arbeit (und -voraussetzungen) erst einmal kennen zu lernen, bevor ein Arbeitsvertrag mit Probezeit abgeschlossen wird.

#### Antwort:

Die Rechtsprechung nennt eine solche Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehung "Einfühlungsverhältnis". Dabei entstehen keine sonst für Arbeitsverhältnisse geltenden gegenseitige Rechte und Pflichten (Arbeitspflicht, Weisungsrecht, Vergütungspflicht, etc.). Es gilt allein das Hausrecht. Um eine Umgehung des Arbeitsrechts zu verhindern, dürfen sie nur von geringer Dauer sein (nicht länger als eine Woche). Allerdings kann auch eine geringe Aufwandschädigung vereinbart werden. Unfallversicherungsschutz besteht nach § 2 Abs. 2 SGB VII, da es nur auf ein "Tätigwerden" im

Betrieb ankommt, nicht aber auf einen Arbeitsvertrag.

Die Kranken- und Pflegeversicherungspflicht entfällt, da die "Einfühler" nicht gegen Arbeitsentgelt wie Arbeiter oder Angestellte (sondern allenfalls gegen eine Aufwandsentschädigung) beschäftigt sind. Insbesondere befinden sie sich nicht in einem für ein Arbeitsverhältnis typischen Abhängigkeitsverhältnis, da nur das Hausrecht und nicht die üblichen Arbeitgeber-/Arbeitnehmerrechte und -pflichten (Vergütungsanspruch, Arbeitspflicht) gelten (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGBV). Gleiches gilt in der Rentenversicherung (§ 1 Nr. 1 SGB VI).

Tatjana Neuwald  
IHK München

### Kündigungsrecht – Erklärungsfrist bei ordentlicher Kündigung?

#### Frage:

Muss ein Arbeitgeber sofort handeln, wenn er von Umständen erfährt, die ihn zu einer Kündigung berechtigen? Oder darf er eine Zeitlang abwarten, bevor er die Kündigung ausspricht?

#### Antwort:

Für **fristlose Kündigungen** aus wichtigem Grund schreibt das Gesetz vor, dass diese nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen dürfen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt zu laufen, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt (§ 626 Abs. 2 BGB).

Diese gesetzliche Ausschlussfrist für fristlose Kündigungen gilt nur im Regelungsbereich des § 626 BGB. Für den Ausspruch einer **ordentlichen Kündigung** gem. § 1 KSchG gibt es keine „Regelausschlussfrist“, innerhalb derer der Arbeitgeber das Kündigungsrecht ausüben muss.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes gelten für ordentliche Kündigungen die allgemeinen Grundsätze der Verwirkung (BAG, Urteil vom 15. August 2002, NZA 2003, 795 ff.; BAG, Urteil vom 20. August 1998, ZTR 1998, 565 f.).

Das Recht zur ordentlichen Kündigung verwirkt der Arbeitgeber demnach,

- wenn er in Kenntnis eines Kündigungsgrundes längere Zeit untätig bleibt, d. h. die Kündigung nicht ausspricht, obwohl ihm dies möglich und zumutbar wäre (sog. Zeitmoment) **und**
- wenn er dadurch beim Arbeitnehmer das berechtigte Vertrauen erweckt, die Kündigung werde unterbleiben und der Arbeitnehmer sich deshalb auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses einrichtet.

Eine gleichwohl ausgesprochene Kündigung würde eine unzulässige Rechtsausübung darstellen und wäre nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) rechtsunwirksam.

Für eine ordentliche Kündigung wäre es insbesondere auch mit Art. 12 Abs. 1 GG (Grundrecht der Berufsfreiheit) nicht zu vereinbaren, wenn der Arbeitgeber einen Kündigungsgrund über längere Zeit „auf Vorrat“ hielte, um ein beanstandungsfrei fortgesetztes Arbeitsverhältnis zu einem beliebigen Zeitpunkt kündigen zu können. Der gebotene Grundrechtsschutz wird somit durch die Anwendung der allgemeinen Grundsätze der Verwirkung gewährleistet.

Wer überhaupt keine Kenntnis von einem möglichen Kündigungsrecht seines Vertragspartners auf Grund eines bestimmten Verhaltens oder einer bestimmten Pflichtverletzung hat, kann auf das Ausbleiben der Ausübung eines solchen Gestaltungsrechts allgemein hoffen, nicht aber konkret vertrauen.

Nicht eindeutig äußert sich das Gericht zu der Frage, wie lange ein Arbeitgeber bei Kenntnis des Kündigungsgrundes untätig bleiben darf, ohne das Recht zur Kündigung zu verlieren. Da dies von den Umständen des Einzelfalles abhängen wird, sollte sich der Arbeitgeber nicht überstürzt, aber zumindest zügig nach Kenntnis des Kündigungsgrundes entscheiden, wie er vorgehen möchte. Vor verhaltensbedingten Kündigungen sind in der Regel – je nach Schwere des Fehlverhaltens – eine oder mehrere

Abmahnungen erforderlich, die in jedem Fall unverzüglich nach dem Vorfall erfolgen müssen.

#### **Fazit:**

Erfährt ein Arbeitgeber also von Umständen, die ihn zur Kündigung berechtigen, sollte er nicht lange warten, sondern seine Entscheidung bezüglich der weiteren Vorgehensweise treffen.

Kerstin Fiedler  
IHK Darmstadt

### **Worauf beim Arbeitszeugnis zu achten ist**

Jeder Arbeitnehmer kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem Chef ein Zeugnis verlangen, das ihm hilft, eine neue Anstellung zu finden. Dabei ist aus Sicht des Arbeitnehmers auf Folgendes zu achten: Das Zeugnis muss auf dem Geschäftspapier der Firma erstellt werden. Außerdem darf das Zeugnis weder Schreibfehler, Flecken noch „Knicke“ enthalten. Hochschultitel sind ebenso aufzuführen wie die bisherige Stellung im Unternehmen als Prokurist oder Abteilungsleiter. Inhaltlich muss das Zeugnis wohlwollend sein und sich auf die erbrachte Leistung und das Verhalten im Betrieb erstrecken. Wichtig ist dabei, die verschlüsselte Zeugnissprache der Personalleiterbranche genau zu kennen. Häufig stellt sich nämlich bei genauerem Hinsehen heraus, dass sich das auf den ersten Blick karriereförderliche Zeugnis als K.O.-Kriterium erweist. Oftmals bedeutet selbst Lob in Wahrheit versteckte Kritik. Vorsicht ist beispielsweise angebracht bei der Bewertung, „er war als umgänglicher Mitarbeiter bekannt.“ Damit ist gemeint: Niemand kam mit dem Kollegen zu Recht. Wird im Zeugnis erwähnt, dass der Mitarbeiter stets pünktlich war, bedeutet das genau das Gegenteil, weil Selbstverständlichkeiten im Zeugnis nicht erwähnt werden müssen. Wird dagegen branchenüblich die Erwähnung bestimmter Eigenschaften erwartet, z. B. Ehrlichkeit bei Kassierern, müssen diese in jedem Fall im Zeugnis auftauchen. Was die Zeugnisnote angeht, so hat sich als

Gesamtbewertung eine Zufriedenheitsskala eingebürgert, deren Abstufungen erfahrungsgemäß nur der Fachmann erkennt. Große Aussagekraft kommt schließlich dem Umstand zu, ob das Zeugnis eine abschließende Dank- und Wunschformel enthält. Bedankt sich der Arbeitgeber im Schlusssatz für die jahrelange Zusammenarbeit und wird dem Arbeitnehmer für seinen weiteren Lebensweg alles Gute gewünscht, kommt klar zum Ausdruck, dass es sich um einen wertvollen Mitarbeiter handelt, auf den der Arbeitgeber nur ungern verzichtet. Wird mit dem Arbeitgeber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verhandelt, empfiehlt es sich, eine Verpflichtung zur Aufnahme einer Abschlussformulierung und die gewünschte Zeugnisnote bereits im Aufhebungsvertrag zu regeln.

#### **Entscheidungen zum Thema:**

Ein Rechtsanspruch auf die Aufnahme einer Dank- und Abschiedsformulierung besteht nicht (BAG, 9 AZR 44/00; bejahend dagegen ArbG Berlin 88 Ca 604/03).

Die Formulierung, „die Aufgaben wurden zu unserer Zufriedenheit erledigt“, bescheinigt eine Durchschnittsleistung (LAG Köln, 11 Sa 255/99).

Der Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nur auf Wunsch des Arbeitnehmers aufzunehmen. (LAG Hamm, 13 Sa 833/85).

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat gehört nicht in das Zeugnis (LAG Hamm, 9 Sa 29/76).

Der Arbeitgeber ist bei der Erstellung des Zeugnisses nicht an ein früheres Zwischenzeugnis gebunden (LAG Frankfurt, 13 Sa 250/91).

Dr. Heiko Peter Krenz  
*Berliner Büro der Kanzlei Ulrich Weber & Partner*

### **Interessante Urteile zur Teilzeit**

### **Kein nachträglicher Teilzeitanpruch während der Elternzeit**

**LAG BaWü, Urteil v. 06.05.2004 - Az 3 Sa 44/03**

**Für die Dauer der Elternzeit ganz von der Arbeit freigestellte Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Teilzeitarbeit.**

Die Klägerin hatte nach der Geburt ihres Kindes Elternzeit unter vollständiger Suspendierung der Arbeitspflicht beantragt. Der Beklagte stellte daraufhin einen Elternzeitvertreter in Vollzeit befristet für die Dauer der Elternzeit der Klägerin ein. Daraufhin machte die Klägerin eine Teilzeitbeschäftigung an zwei Arbeitstagen geltend.

Das LAG hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Der Grund: Ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht dann nicht, wenn bereits zuvor Elternzeit unter vollständiger Suspendierung der Arbeitspflicht vereinbart wurde. Nach den gesetzlichen Vorschriften hat ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nur einen Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit, nicht aber auf Verlängerung innerhalb der Elternzeit.

Wenn ein Arbeitnehmer zunächst Elternzeit unter völliger Freistellung von der Arbeit beantragt, hat er mit dieser Erklärung sein Wahlrecht verbraucht. Er muss sich an seiner Erklärung festhalten lassen und kann nicht nachträglich eine Verlängerung der Arbeitszeit beanspruchen.

### **Fehlen einer Ersatzkraft als Ablehnungsgrund**

**BAG, Urteil v. 09.12.2003 - 9 AZR 16/03**

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kann der Arbeitgeber dem Wunsch eines Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit widersprechen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen.

Das BAG hatte in einem Fall zu entscheiden, in dem ein Arbeitgeber den Antrag eines Mitarbeiters auf Verringerung seiner Arbeitszeit abgelehnt hatte, weil er für die Ausfallzeit keine

Ersatzkraft fand. Der Arbeitgeber hatte sich zunächst über zwei Zeitungsannoncen und eine Anfrage beim Arbeitsamt vergeblich darum bemüht, für die entstandene Teilzeitstelle eine Ersatzkraft zu finden.

Der Arbeitnehmer erhob Klage auf Zustimmung zur wunschgemäßen Arbeitszeitverringerung und machte geltend, der beklagte Arbeitgeber müsse eine Vollzeitkraft einstellen, wenn keine Teilzeitkraft zu finden sei. Mehrkosten entstünden hierdurch nicht, da mit der Neueinstellung im Betrieb angefallene Überstunden abgebaut werden könnten.

Das BAG hat die Klage abgewiesen.

Nach dem Gesetz hat ein Arbeitnehmer zwar Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber seinem Verlangen auf Verringerung der Arbeitszeit zustimmt, soweit dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Ein betrieblicher Grund zur Ablehnung des Teilzeitanpruches bestehe nicht, wenn der Arbeitgeber die ausfallende Arbeitszeit durch Einstellung einer Teilzeitkraft ausgleichen kann. Steht keine Teilzeitkraft zur Verfügung, kann der Arbeitgeber jedoch nicht darauf verwiesen werden, eine Vollzeitkraft einzustellen und Überstunden abzubauen.

### **Beeinträchtigung der betrieblichen Organisations als entgegenstehender Grund**

**BAG, Urteil v. 30.09.2003 - 9 AZR 665/02**

Nach dem Gesetz hat ein Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber seinem Verlangen auf Verringerung der Arbeitszeit zustimmt, soweit dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Als betriebliche Gründe kommen zum Beispiel eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufes in Betracht.

Die klagende Arbeitnehmerin ist in einem Teppichhaus beschäftigt, das wöchentlich mindestens 60 Stunden geöffnet ist. Die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft dauert im

Durchschnitt 37,5 Stunden in der Woche. Der Arbeitgeber lehnte eine Verkürzung der Arbeitszeit der Klägerin auf 25 Wochenstunden mit der Begründung ab, dies widerspräche seinem Organisationskonzept, nach dem möglichst jeder Kunde von nur einem Verkäufer bedient werden soll. Durch den Teilzeitwunsch der Klägerin erhöhe sich die Wahrscheinlichkeit, dass sie für Rückfragen der Kunden nicht zur Verfügung stehe.

Das Bundesarbeitsgericht gab der Arbeitnehmerin Recht.

Es kann zwar einen dem Teilzeitwunsch entgegenstehenden betrieblichen Grund darstellen, wenn der Arbeitgeber möglichst jeden Kunden von nur einem Verkäufer bedienen lassen möchte. Die Beeinträchtigung ist jedoch nicht wesentlich, wenn sich die Öffnungszeiten eines Verkaufsgeschäfts von der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit einer Vollzeitkraft deutlich unterscheiden. Bei einer 60-stündigen Ladenöffnungszeiten muss der Arbeitgeber ohnehin Vorkehrungen für den Fall treffen, dass ein Kunde den ursprünglich für ihn zuständigen Verkäufer nicht antrifft.

Kerstin Fiedler  
IHK Darmstadt

durfte. Nach Auffassung des BAG kann ein ersatzfähiges Vermögensopfer schon darin bestehen, dass der Arbeitnehmer zur Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben auf die Möglichkeit der Nutzung eigener Räumlichkeiten (teilweise) verzichtet. Nur was noch zur „selbstverständlichen Einstandspflicht“ des Arbeitnehmers gehöre, sei bereits mit der regelmäßigen Vergütung abgegolten. Bei allem, was darüber hinausgehe, könne der Arbeitnehmer Aufwendungsersatz in Höhe der ortsüblichen Miete abzüglich des kalkulatorischen Gewinns des Vermieters und pauschaler Erhaltungsaufwendungen verlangen. Die konkrete Höhe muss dann im Einzelfall berechnet werden.

Konsequenzen: Das Urteil hat große Bedeutung für die Gestaltung von Außendienstverträgen, Heim- und Telearbeitsvereinbarungen und anderen Home-Office-basierten Arbeitsmodellen. Bereits im Arbeitsvertrag sollte eine ausdrückliche Regelung hierzu getroffen werden, zumal der Aufwendungsersatz vertraglich ausgeschlossen werden kann. Man sollte sich jedenfalls nicht Diskussionen aussetzen, wann die Schwelle der – für den Arbeitgeber kostenlosen – „selbstverständlichen Einsatzpflicht“ des Arbeitnehmers überschritten ist. Hierzu hat das BAG nämlich leider nichts Näheres ausgeführt.

RA Hildegard Reppel  
DIHK Berlin

## Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

### Vergütungsfälle für Arbeitgeber bei Telearbeit

Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise von zu Hause aus erbringen, können zusätzlich zu ihrem vertraglichen Entgelt einen Anspruch auf Aufwendungsersatz für die Nutzung ihrer Wohnung haben.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 14.10.2003 (Az. 9 AZR 657/02, veröffentlicht in der NZA 2004, S. 604) entschieden, dass der Arbeitnehmer den Ersatz derjenigen Aufwendungen verlangen kann, die er im Interesse des Arbeitgebers gemacht hat, und die er den Umständen nach für erforderlich halten

### Verabschiedungsschreiben an Kunden als unzulässiges Ausspannen

#### BGH Urteil v. 22.04.2004, Az. I ZR 303/01

Ein Arbeitnehmer, der vor dem Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis unter Verwendung des Adressenmaterials seines Arbeitgebers ein Verabschiedungsschreiben an seine bisherigen Kunden richtet, handelt wettbewerbswidrig, wenn er direkt oder indirekt auf seine zukünftige Tätigkeit als Wettbewerber hinweist.

Der Mitarbeiter in einem Lohnsteuerhilfverein hatte sein Arbeitsverhältnis gekündigt, um in einem anderen Lohnsteuerhilfverein tätig zu werden. Kurz vor seinem Ausscheiden

verabschiedete er sich mit einem Schreiben unter Verwendung des Briefkopfes des bisherigen Arbeitgebers von den von ihm betreuten Kunden. Darin wünschte er „frohe Weihnachten“ und bedankte sich für das „bisherige...Vertrauen“, welches ihm seine Kunden entgegengebracht hätten. Außerdem gab er seine Privatanschrift und private Telefonnummer an.

Die Karlsruher Richter urteilten, dass das Abwerben von Kunden zwar grundsätzlich zum Wesen des Wettbewerbs gehöre. Unzulässig sei ein solches Verhalten jedoch dann, wenn wie hier besondere Unlauterkeitsmomente hinzutreten. Das wettbewerbswidrige Verhalten sei darin zu sehen, dass der Mitarbeiter zu dem Zeitpunkt, als er das Rundschreiben versandte, noch in einem Arbeitsverhältnis zum klagenden Arbeitgeber stand und sich diesem gegenüber loyal zu verhalten hatte.

Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts sei das Schreiben keine bloße höfliche Verabschiedung der zuvor betreuten Kunden. Vielmehr sollten durch die Angabe der persönlichen Daten und den Hinweis auf das „bisherige...Vertrauen“ die Adressaten gezielt dazu veranlasst werden, mit dem ausgeschiedenen Kundenbetreuer auch in Zukunft zusammenzuarbeiten. Ein ernst gemeintes und damit im Interesse des bisherigen Arbeitgebers liegendes Verabschiedungsschreiben hätte dagegen Angaben darüber enthalten, wie und durch wen die weitere steuerliche Beratung beim Kläger erfolgen würde.

Kerstin Fiedler  
IHK Darmstadt

### **Vorläufiger Insolvenzverwalter muss Kündigungsfristen einhalten**

#### **LAG Hamburg – Az. 8 Sa 63/03**

Im Falle eines Bankangestellten hatte der vorläufige Insolvenzverwalter wegen einer Betriebsstilllegung allen Mitarbeitern mit einer dreimonatigen Frist nach § 113 Insolvenzordnung gekündigt. Die reguläre Kündigungsfrist nach

BGB hätte bei diesem Mitarbeiter wegen dessen langer Betriebszugehörigkeit sieben Monate betragen. Das Landesarbeitsgericht Hamburg hat entschieden, dass der vorläufige Insolvenzverwalter sich nicht auf die verkürzte Kündigungsfrist der Insolvenzordnung berufen könne. Die Verkürzung der Frist von sieben auf drei Monate bedeute einen schweren Eingriff in den Bestandsschutz des Arbeitnehmers. Dies könne angesichts der Tatsache, dass nicht jede vorläufige Insolvenzverwaltung zwangsläufig zur tatsächlichen Eröffnung des Insolvenzverfahrens (z. B. wegen Abweisung mangels Masse oder weil der vorläufige Insolvenzverwalter noch Sanierungsmöglichkeiten ergreift) führe, nicht hingenommen werden.

RA Hildegard Reppel  
DIHK Berlin

### **Arbeitnehmer muss die Art seiner Krankheit nicht mitteilen**

#### **LAG Frankfurt/Main, Urteil v. 7.10.2003 Az. 1312 Sa 1479/02**

Ein krank geschriebener Arbeitnehmer ist nicht dazu verpflichtet, seinem Arbeitgeber die Art seiner Krankheit mitzuteilen, auch wenn der Arbeitgeber hierdurch „lediglich verlässliche Informationen über das voraussichtliche Ende der Krankheit“ erhalten will.

Das Unternehmen hatte den seit mehreren Monaten krank geschriebenen Arbeitnehmer aufgefordert, die Art der Krankheit mitzuteilen und gleichzeitig seinen Arzt von der Schweigepflicht zu befreien. Als der Arbeitnehmer dies verweigerte, mahnte der Arbeitgeber ihn ab.

Die Richter des LAG Frankfurt gaben der Klage des Arbeitnehmers statt und wiesen das Unternehmen an, die Abmahnung zurückzunehmen. In ihrer Begründung wiesen sie darauf hin, dass ein erkrankter Arbeitnehmer zwar verpflichtet sei, seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer anhand eines Attestes mitzuteilen. Darüber hinausgehende Angaben müssen jedoch nicht gemacht werden.

Auch das Argument des Arbeitgebers, man habe lediglich „verlässliche Informationen über das voraussichtliche Ende der Krankheit“ erhalten wollen, begründen nach Auffassung des Gerichts keinen derartigen Anspruch.

Kerstin Fiedler  
IHK Darmstadt

Befristung, aber er muss nicht Gegenstand der vertraglichen Vereinbarung sein. Diese vom Bundesarbeitsgericht jetzt festgestellten Grundsätze gelten auch für die Probezeit, also die Befristung zur Erprobung.

RA Hildegard Reppelmund  
DIHK Berlin

### Meldepflicht des kranken Arbeitnehmers entfällt

#### LAG Schleswig-Holstein – Az. 3 Sa 415/03

Wird ein Arbeitnehmer gekündigt, muss er den Arbeitgeber nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums nicht mehr über die weitere Erkrankung und deren voraussichtliche Dauer informieren. Als Begründung wurde angeführt, dass der Arbeitgeber mit der vorliegenden Kündigung schon zum Ausdruck gebracht habe, mit dem Arbeitnehmer künftig im Unternehmen nicht mehr zu planen. Fordert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aber während des laufenden Kündigungsschutzverfahrens zur Weiterarbeit auf, lebt auch die Anzeige- und Meldepflicht des Arbeitnehmers wieder auf.

RA Hildegard Reppelmund  
DIHK Berlin

### Auflösung von Betriebsabteilungen schnell möglich

#### LAG Hamm – Az. 17 Sa 1275/03

Entscheidet sich ein Arbeitgeber aus berechtigten Gründen dazu, eine Abteilung des Betriebes aufzulösen, kann er diese Maßnahme sofort umsetzen. Insbesondere muss der Arbeitgeber damit nicht warten, bis alle Kündigungsfristen der betroffenen Arbeitnehmer abgelaufen sind. Die Arbeitnehmer haben daher auch keinen Anspruch auf Erlass einer einstweiligen Anordnung des Gerichts auf Weiterbeschäftigung. Davon zu trennen ist allerdings die Frage der Bezahlung.

RA Hildegard Reppelmund  
DIHK Berlin

### Schriftliche Begründung bei befristetem Arbeitsvertrag nicht notwendig

#### BAG Urteil v. 23.06.2004 – Az. 7 AZR 636/03

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 23.06.2004 (7 AZR 636/03) entschieden, dass zwar die Befristung eines Arbeitsvertrages schriftlich vereinbart werden muss, nicht aber die Begründung für die Befristung. § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) regelt nur, dass die Befristung eines Arbeitsvertrag unwirksam ist, wenn sie nicht schriftlich vereinbart wurde. Dies gilt nicht für den Grund der Befristung. Der Befristungsgrund ist zwar eine objektive Wirksamkeitsvoraussetzung für eine

### Neue Rechtslage: Altersteilzeitguthaben müssen insolvenzfest abgesichert werden

Ab dem 01.07.2004 müssen  
Altersteilzeitguthaben insolvenzfest  
abgesichert sein

Derzeit geht man davon aus, dass ca. 85 Prozent der Betriebe in Deutschland das Insolvenzrisiko der Wertguthaben nicht ausreichend abgesichert haben. Nach Babcock und Philipp Holzmann hat der Gesetzgeber sich deshalb dazu entschlossen, über § 7 d SGB IV hinaus, der schon bisher eine Insolvenzversicherung regelte, einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Insolvenzversicherung seiner Altersteilzeitwertguthaben festzuschreiben.

Gemäß § 8 a AltersteilzeitG sind Wertguthaben aus Blockmodellen zur Altersteilzeit danach ab dem 01.07.2004, die das Dreifache des Regelarbeitentgelts überschreiten, „in geeigneter Weise gegen das Risiko der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers abzusichern. Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge sind dafür nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht geeignet.

Die Sicherung des Wertguthabens muss dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nach der ersten Gutschrift und danach alle sechs Monate schriftlich nachgewiesen werden. Für den Fall, dass der Arbeitgeber diesen Pflichten nicht nachkommt, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass in Höhe des bestehenden Wertguthabens Sicherheit geleistet wird. Dies kann dann nur durch Stellung eines tauglichen Bürgen, die Hinterlegung von Geld oder geeigneten Wertpapieren erfolgen. Vertragliche Vereinbarungen, die zum Nachteil des Arbeitnehmers von o. g. Grundsätzen abweichen, sind unwirksam.

Derzeit favorisieren die Banken je nach Größe des Unternehmens zwei Modelle:

- Für große Unternehmen bietet es sich an, dass Fondsanteile an einen Treuhänder gezahlt werden, der das Vermögen für den Arbeitgeber verwaltet. Im Falle der Insolvenz übernimmt dann ein eigens gegründeter Sicherungstreuhandverein die Auszahlung der Gehälter und Lohnnebenkosten an die Arbeitnehmer, die Sozialversicherungsträger und das Finanzamt.
- Kleinere Unternehmen mit maximal 20 bis 30 Mitarbeitern sollten besser eine Verpfändungslösung wählen. Dabei werden Wertguthaben oder Sparguthaben an den einzelnen Mitarbeiter verpfändet – was allerdings einen nicht unbeachtlichen administrativen Aufwand zur Folge hat.

Weitere Informationen zu den verschiedenen Durchführungswegen der Insolvenzsicherung

enthält beispielsweise die Broschüre „Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben. Eine Übersicht über verschiedene Sicherungsmodelle sowie ihre Vor- und Nachteile“ des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW.

[www.masqt.nrw.de/service/broschueren/broschueren.html](http://www.masqt.nrw.de/service/broschueren/broschueren.html)

Tatjana Neuwald  
IHK München

### **Teilzeit, flexible Arbeitszeiten, Elternzeit und Altersteilzeit**

**Interessante Zusammenstellung von Informationen und Links auf den Internetseiten des BMWA**

Informationen, Services und Beratungsangebote rund um flexible Arbeitszeiten, Elternzeit und Altersteilzeit gibt es auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) unter [www.bmwa.bund.de](http://www.bmwa.bund.de).

In einem eigenen Schwerpunktbereich finden Interessierte umfangreiche Informationen, Services und Beratungsangebote rund um flexible Arbeitszeiten, Elternzeit und Altersteilzeit und die zahlreichen gesetzlichen Neuregelungen, die dazu seit Jahresanfang 2004 gelten. Detailliert werden die verschiedenen Teilzeitmodelle vorgestellt, und wer möchte, kann gemeinsam mit der virtuellen Beraterin Luca in einem Test ermitteln, welches Zeitmanagement am besten in die eigene Lebensplanung passt. Ein gefragtes Hilfsmittel dabei ist der Online-Gehaltsrechner. Mit ihm lassen sich direkt im Web die finanziellen Auswirkungen von Teilzeit- und Altersteilzeit kalkulieren. Neben vielen praktischen Service-Angeboten bietet die Rubrik den kompletten Gesetzestext des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, aktuelle Gerichtsurteile sowie Hintergrundbeiträge des Bundesarbeitsblattes.

Im Bereich "Teilzeit Live" können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen über die Auswirkungen flexibler Arbeitszeitmodelle in der Praxis informieren. Hier

berichten Unternehmer über Zeitmanagement in ihrem Betrieb und Arbeitnehmer stellen ihre persönlichen Erfahrungen mit flexiblen Arbeitszeitformen vor. Unternehmer können in einer umfangreichen Datenbank nach Beispielen für betriebliches Zeitmanagement in ihrer Branche suchen und mit den gelisteten Unternehmen direkt Kontakt aufnehmen. Wer seine Erfahrungen gleich im Web austauschen möchte, findet im eigens eingerichteten Teilzeitforum zahlreiche Gesprächspartner.

Mit der Rubrik Teilzeit verwirklicht das BMWA seinen Anspruch, sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer fundiert mit Chancen und Risiken flexibler Arbeitszeitmodelle vertraut zu machen.

Besteht darüber hinaus individueller Beratungsbedarf, beantworten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMWA-Servicetelefons (Tel: 0180 5 615 004) gern alle Fragen zu Teilzeit, Altersteilzeit und Minijobs.

#### Weiterführende Informationen

[www.teilzeit-info.de](http://www.teilzeit-info.de)

<<http://www.teilzeit-info.de>>

Teilzeit-Forum

<<http://195.126.36.94/forumdisplay.php?s=&forumid=5>>

Teilzeit Live

<<http://www.bmwa.bund.de/bmwa/generator/Navigation/Beruf-und-Karriere/Teilzeit/teilzeit-live.html>>

Altersteilzeit Rechner

<<http://www.bmwa.bund.de/bmwa/generator/Navigation/Beruf-und-Karriere/Teilzeit/Service-und-Beratung/altersteilzeit-rechner.html>>

Teilzeit Netto Rechner

<<http://www.bmwa.bund.de/bmwa/generator/Navigation/Beruf-und-Karriere/Teilzeit/Service-und-Beratung/teilzeit-netto-rechner.html>>

RA Hildegard Reppel  
DIHK Berlin

**Sozialversicherung im Internet**

Mit sv.net können Daten schnell übers Internet zwischen Arbeitgebern und Krankenkassen ausgetauscht werden. Das bedeutet eine wesentliche Vereinfachung und Arbeitserleichterung für den Unternehmer und eine Reduzierung von papiergebundenen Meldungen und Beitragsnachweisen.

Im Auftrag der Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen entwickelte und betreibt die Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH (ITSG GmbH) die kostenlosen Produkte [sv.net/online](http://www.itsg.de/svnet) (Internet-Anwendung) und [sv.net/classic](http://www.itsg.de/svnet) (Software für PC-Installation) unter <http://www.itsg.de/svnet>.

sv.net steht für "Sozialversicherung im Internet" und ist eine Anwendung zur einfachen und gesicherten Kommunikation zwischen Arbeitgebern und den Annahmestellen der gesetzlichen Krankenkassen. Meldungen zur Sozialversicherung, wie z. B. An- und Abmeldungen, Jahresmeldungen etc., sowie Beitragsnachweise können elektronisch erfasst und übers Internet übermittelt werden.

**sv.net/online** ist für Arbeitgeber bestimmt, die ihre Daten bisher auf Vordrucken erstellen. Für die Onlinenutzung unter <http://www.datenaustausch.de> ist ein Internetbrowser und die Betriebsnummer notwendig. Plausibilitätsprüfungen schließen eine fehlerhafte Eingabe weitgehend aus. **sv.net/classic** bietet als eigenständige PC-Anwendung einen erweiterten Funktionsumfang. Eine integrierte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung erleichtert das korrekte Erstellen der Meldungen. Die Anwendung beinhaltet eine Stammdatenverwaltung und Funktionen zur Steuerung von Verarbeitung, Auswertung und Kommunikation.

Die Daten beider Anwendungen werden anschließend verschlüsselt an den Server der ITSG und von dort weiter an die Annahmestellen der gesetzlichen Krankenkassen gesendet und können auch dort elektronisch weiterverarbeitet werden.

Diese branchenübergreifenden Angebote entlasten die Unternehmer, die Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweise bisher aufwändig in

Papierform erstellt haben. Nach Aussage des Geschäftsführers der ITSG GmbH, Harald Flex, nutzen sv.net monatlich ca. 10.000 datenliefernde Stellen. Mit Anregungen an den Betreiber u. a. zur Bedienung und Relevanz, aber auch mit Hinweisen über mögliche Probleme, können die Nutzer in die Weiterentwicklung und Verbesserung der eGovernment-Anwendung einbezogen werden.

Kathrin Tews  
IHK Berlin

## Literaturhinweise

### Aushangpflichtige Gesetze

Unter [www.arbeitsrecht.org](http://www.arbeitsrecht.org) besteht die Möglichkeit, die aktuelle Version (Stand 1.1.2004) der aushangpflichtigen Gesetze kostenlos herunterzuladen und auszudrucken. Bei vielen Betrieben steht durch die arbeitsrechtlichen Änderungen zum 01.01.2004 u. a. beim Arbeitszeitgesetz Bedarf an einer aktuellen Version der Aushangpflichtigen Gesetze. Zahlreiche Fachverlage bieten in gebundener Version zu sehr unterschiedlichen Preisen entsprechende Zusammenstellungen der Gesetze an. Als Alternative ist unter der oben genannten Homepage eine kostenlose Version zu finden. Voraussetzung ist lediglich, dass sich der Nutzer vorher auf der Homepage registrieren lässt, was jedoch mit keinen weiteren Folgen bzw. Kosten verbunden ist und sehr schnell möglich ist.

Martin Bonelli  
IHK Darmstadt

### Erwartungen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Betriebsräten an Betriebsärzte

Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin, Forschungsbericht Fb 966; U. Brucks, Ch. Schmidt, W.-B. Wahl, K. Scheuch, E. Haufe, J. Dietze, M. Neumann, M. Dzuck; ISBN 3-89701-898-5; 140 S., Euro 14,00. Zu beziehen beim Wirtschaftsverlag NW, Postfach 10 11 10, 27511

Bremerhaven, Tel.: 0471/945 44 61, Fax 0471/945 44 88

Die Auswertung zeigt ein insgesamt positives, wenn auch widersprüchliches Bild betriebsärztlicher Tätigkeit: Der Betriebsarzt soll in erster Linie Arzt im Betrieb sein und damit eher Experte für Gesundheit als Gesundheitsmanager. Geschätzt wird die individuelle, nicht primär arbeitsplatzbezogene Zugangsweise des Betriebsarztes zu gesundheitlichen Problemen, die mit der Arbeit verbunden sind. Die traditionelle "Untersuchungstätigkeit" wird von den Befragten für wichtiger gehalten als die moderneren Ausschnitte aus dem betriebsärztlichen Tätigkeitsspektrum, zum Beispiel die Beurteilung der Arbeitsbedingungen oder die Beratung der Beschäftigten und des Arbeitgebers.

Gerade bei Beratung und Beurteilung gibt es vor allem in kleinen Betrieben eine direkte Überschneidung der Tätigkeiten von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit. Weiterhin zeigt die Studie, dass den Betriebsärzten bei konkreten Entscheidungssituationen oder Gesundheitsproblemen nur selten die primäre Zuständigkeit zugesprochen wird; sie befinden sich - von allen Seiten unter Druck - in einer "Sandwich-Position": Als ihre medizinische Konkurrenz tritt der Hausarzt auf, Arbeitgeber verweisen auf Vorgesetzte (als ihre Vertreter vor Ort) und Betriebsräte empfehlen sich selbst als kompetente Ansprechpartner für Gesundheitsprobleme und damit verbundene Konflikte. Außerdem gibt es offenbar Aufgaben, die bislang nicht zum Spektrum betriebsärztlicher Tätigkeit gehören, an denen jedoch Bedarf besteht - etwa ärztliche Empfehlungen zur Wiedereingliederung von Arbeitnehmern nach schwerer Krankheit. Der hier erkennbare sozialmedizinisch-rehabilitative Ansatz wird in der berufspolitischen Diskussion noch unzureichend berücksichtigt. Damit scheint das zukünftige betriebsärztliche Aufgabenfeld noch gestaltbar zu sein.

(Quelle: PM 32/04 der BAuA v. 13.02.2004)

### Weitere Literaturhinweise:

Dr. Anja Mengel, „Kontrolle der Telekommunikation am Arbeitsplatz“, Betriebsberater 2004 (Heft 26), S. 1445 – 1453

Hendrik Röger, „Gesetzliche Schriftform und Textform bei arbeitsrechtlichen Erklärungen“, NJW 2004 (Heft 25), S. 1764 - 1767

Friedrich Hauck, Vors. Richter am BAG, „Welche Folgen hat ein Betriebsübergang? – Im Blick der Rechtsprechung“, Arbeit und Arbeitsrecht 6/2004, S. 14 - 19

RA Hildegard Reppel  
DIHK Berlin

## Schweizer Spezialitäten

### Urteil zum Schmutzeln: Affären im Büro und fristlose Kündigung

Das Schweizer Bundesgericht hat manchmal doch recht spezielle und – zumindest für den Nichtbeteiligten – amüsante Entscheidungen zu treffen.

Etwas verkürzt dargestellt ist Folgendes passiert: Die Arbeitnehmerin, eine Frau in den besten Jahren, war bei einer so genannten Ein-Frau-AG beschäftigt und unterhielt ein sexuelles Verhältnis mit dem Ehemann der Arbeitgeberin. Dieser Umstand führte nach seiner Entdeckung zur fristlosen Kündigung.

Die Gerichte hatten nun zu klären, ob die Begründung für die Kündigung zulässig war. Das Arbeitsgericht in Winterthur gab der Klage der Arbeitnehmerin wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung statt. Diese Entscheidung wurde vom zuständigen Obergericht bestätigt.

Schließlich durfte sich auch noch das Bundesgericht der Schweiz zu diesem pikanten Sachverhalt äußern und hat es nicht versäumt, dazu ein paar interessante Thesen aufzustellen. Das Gericht erkannte spitzfindig, dass eine Arbeitnehmerin keine Vertragsverletzung begeht, wenn sie eine Liebesbeziehung zum Lebenspartner ihrer Arbeitgeberin aufnimmt. Ein solches Verhalten verstoße insbesondere nicht gegen die arbeitsvertragliche Treuepflicht! Anders könne es nur dann sein, wenn sich die Betriebsstätte in der Wohnung der Arbeitgeberin befinde. Dann liege es auf der Hand, dass „ein entsprechender Vorfall“ nicht mehr unter das

Betriebsrisiko falle, das prinzipiell vom Arbeitgeber zu tragen sei.

Des Weiteren erkannte das Bundesgericht – rechtlich in der Tat nicht zu beanstanden –, dass schon deshalb nicht von einem fristlosen Kündigungsgrund ausgegangen werden könne, weil die Arbeitgeberin eine juristische Person gewesen sei, was es ausschließe, dass ein Verhältnis mit dem Ehemann der Arbeitgeberin vorliege. Nach der Auffassung des Gerichts muss sich die Geschäftsführerin der AG somit die rechtliche Selbstständigkeit der AG grundsätzlich entgegenhalten lassen.

In Deutschland ist ein derartiger Fall bislang noch nicht entschieden worden. Wie ein Urteil ausfallen würde, weiß Gott allein; vor dem befindet man sich ja bekanntlich auf hoher See und vor Gericht. Von besonderem juristischen Interesse wäre es dabei sicherlich, ob vor einer Kündigung in diesem Fall eine Abmahnung ausgesprochen werden muss.

Dr. Jan Glockauer  
IHK Hochrhein-Bodensee