

## Rechtsanwälte - Fachanwälte

Weikopf & Coll.  
Thomas-Mann-Str. 13, 07743 Jena

**Telefon:** 03641-4691-0  
**Fax:** 03641-469120  
**Internet:** www.weikopf.de  
**e-mail:** kanzlei@weikopf.de

## Der Aktuelle Tip:

### Vorsicht bei Aufhebungsverträgen!

Wie schon in früheren Ausgaben unserer Kanzleizeitschrift, muß nochmals **dringend** vor dem Abschluß von Aufhebungsverträgen **gewarnt werden**.

Auch wenn es verlockend erscheinen mag, dem Wunsch des Arbeitgebers zu folgen und einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben (zumal wenn er mit der Zusage einer Abfindung verbunden ist) : Ein Aufhebungsvertrag ist nach wie vor äußerst riskant, da er in aller Regel zu einer Sperrfrist beim Arbeitslosengeld führt.

Die Rechtsprechung ist in diesem Fall leider eindeutig: Wer einen Aufhebungsvertrag akzeptiert oder (was das Gleiche ist) im Zusammenhang mit der Kündigung einen sog. Abwicklungsvertrag abschließt, riskiert eine **Sperrfrist** von 12 Wochen, erhält also fast **3 Monate** lang kein Arbeitslosengeld!

Wie das Bundessozialgericht erst vor wenigen Wochen klargestellt hat (BSG v. 18.12.2003, B 11 AL 35/03 R), führen sogar solche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld, die zeitlich nach dem Ausspruch der Kündigung getroffen worden sind (sog. „Abwicklungsverträge“).

Das Gericht läßt im wesentlichen nur noch 2 Ausnahmen zu:

1. bei Kündigungen, die voraussichtlich be-rechtigt sind.  
Der große Nachteil liegt auf der Hand: In einem solchen Fall wird kaum ein Arbeit-geber bereit sein, dem Arbeitnehmer frei-willig eine Abfindung zu zahlen. Dies wird er erst im Falle einer Klage machen.
2. Bei Vergleichen, die vor dem Arbeitsgericht abgeschlossen werden.

### In dieser Ausgabe:

Schwerpunkte der Kanzlei	2
Fast wie im Krimi: Ablauf einer Steuerfahndung	3
Arbeitsrecht (Humor): Das objektive Zeugnis	6
Aktuelle Urteile	6
Arbeitsrecht: Häufige Fehler bei Vorstellungsgespräche	8
Was ist eigentlich .. die Schufa:?	11
Humor: Eine Frage aus der schriftlichen Fahrprüfung	12
Arbeitsrecht: Einzelheiten zum Thema Betriebsübergang	12
Impressum	14
Aus dem Gerichtssaal: „Biblisches“	15
Humor: Deregulierung ?	16

Es ist daher nach wie vor dringend zu empfehlen, es lieber auf eine Kündigung ankommen zu lassen als sich „direkt“ zu einigen.

Außerdem haben solche Aufhebungsverträge bzw. Abwicklungsverträge für den Arbeitnehmer häufig noch eine Reihe **weiterer Nachteile**.

In Betracht kommen z.B. die Gefahr einer (ggf. teilweisen) **Anrechnung** der Abfindung auf das **Arbeitslosengeld** sowie u.U. auch steuerliche Nachteile.

Lassen Sie sich daher unbedingt vorher beraten, wenn eine Kündigung droht oder sogar bereits ausgesprochen ist.

Eine Klage vor dem Arbeitsgericht ist immer der **sicherste Weg!** Der gleiche Vertrag, der als „Aufhebungsvertrag“ oder Abwicklungsvertrag“ zu einer Sperrzeit führt, hat als „Vergleich“, wenn er vor dem Arbeitsgericht abgeschlossen wird, diese Nachteile nicht!

# Der Ablauf einer Steuerfahndung

## *Oder: Was man alles verkehrt machen kann ...*

Der Ablauf einer Steuerfahndung läuft in vielen Fällen (leider) gleich ab. In dieser Anfangsphase werden von den Betroffenen häufig Fehler gemacht, die künftig kaum noch zu beheben sind.

### **Der typische Ablauf**

Es ist tatsächlich häufig wie im Krimi. Das nachfolgende Szenario ist nicht übertrieben:

Das Ehepaar sitzt friedlich beim Frühstück, der Ehemann überfliegt die Tageszeitung. Der Sohn geht öffnen. Er kommt zurück und teilt mit, draußen stünden zwei Leute, die den Vater sprechen wollten, würden sich aber weigern zu sagen, worum es gehe. Sie ließen sich auch nicht abweisen.

Der Hausherr geht daraufhin selbst zur Tür. Die beiden Besucher geben sich als Staatsanwälte zu erkennen, zeigen ihre Dienstausweise und begehren Einlaß. Nach einigem Zögern gewährt Ihnen der Hausherr den Zutritt.

Nachdem der Sohn sich in sein Zimmer zurückgezogen hat, erklären die Beamten den Eheleuten offiziell, daß gegen sie ein Strafverfahren wegen des Verdachts der Steuerhinterziehung eröffnet worden sei, und übergeben einen gerichtlichen Durchsuchungsbefehl, den der Hausherr kurz überfliegt. Sie erbitten höflich Zugang auch für die vor der Haustür und am Hinterausgang wartenden 4 Steuerfahndungsbeamte.

Der Hausherr greift zum Telefon, um sein Büro anzurufen, woraufhin die Staatsanwälte ihm mitteilen, daß auch das Büro gleichzeitig Besuch von der Steuerfahndung habe, ebenso das Büro seines Steuerberaters. Er könne jedoch gerne einen Anwalt benachrichtigen, dann würde man mit dem Beginn der Durchsuchung warten, bis der Anwalt eintrifft. Im übrigen bitte er jedoch, bis zum Ende der Durchsuchung ohne seine Zustimmung keinen Kontakt mit der Außenwelt aufzunehmen.

Die Ehefrau erleidet einen Schwächeanfall und muß zur Toilette, wohin sie eine Beamtin begleitet. Daraufhin verliert der Ehemann die Haltung und fängt an, die Beamten zu beschimpfen. Er beschwert sich darüber, daß ausgerechnet er, der Kegelfreund des Oberbürgermeisters und Ehrenvorsitzender des regionalen Unternehmerverbandes leichtfertig einer Steuerhinterziehung bezichtigt werde. Er droht, sich beim Finanzpräsidenten und beim Justizminister, den er privat gut kenne, über diese Behandlung zu beschweren.

Die Beamten, die offensichtlich derartige Reaktionen gewohnt sind, bleiben absolut höflich, weisen jedoch diskret auf die (strafmindernde) Möglichkeit einer Kooperation hin.

Inzwischen ist der herbeigerufene Anwalt eingetroffen. Er hat zunächst einmal alle Hände voll zu tun, um seinen Mandanten etwas zu beruhigen. Er überprüft sorgfältig den Durchsuchungsbefehl und den Beschluß über die Eröffnung des Strafverfahrens. Dabei stellt sich heraus, daß es bei den Vorwürfen im Kern um eine Geldanlage in Luxemburg und in der Schweiz geht.

Daraufhin fängt der Hausherr an, sich laienhaft zu verteidigen, und läßt sich daran auch nicht durch seinen Anwalt hindern.

Das Geld sei schon 1993 von seinem Vater ins Ausland gebracht und ihm dann übertragen worden. Es sei dabei nicht darum gegangen, daß man keine Steuern zahlen wollte, sondern in erster Linie um eine Enterbung der Schwester, die einen Verschwender geheiratet habe und die ganze Firma sonst zugrunde gerichtet hätte.

Außerdem sei das alles über einen Treuhänder gelaufen, der ihm mehrfach versichert habe, daß das nach Schweizer- und Luxemburgerrecht alles in Ordnung sei.

Gegen den ausdrücklichen Rat seines Anwalts verweigert der Hausherr den Beamten, die sein Testament suchen, in dem sie Hinweise auf „schwarze“ Auslandskonten vermuten, die Öffnung des Safes. Der Safe wird daraufhin amtlich versiegelt und später abtransportiert.

Als der Ehemann sich unbeobachtet fühlt, nimmt er den Depotauszug der Luxemburger Bank aus einem unauffälligen Buch in der Bibliothek („Gedichtesammlung aus der Romantik“) und versucht, den Auszug in seiner Hosentasche zu verstecken. Dies bemerkt ein Steuerfahnder, woraufhin das Dokument amtlich sichergestellt und eine Leibesvisitation durchgeführt wird.

Zwangsläufige Folge: Der Hausherr wird wegen Verdunkelungsgefahr vorläufig festgenommen, da er durch sein Verhalten die Gefahr heraufbeschworen hat, daß er weitere Beweismittel beiseite schaffen werde.

Der Hausherr verbringt eine ungemütliche Nacht im Gefängnis, schräg gegenüber von der Ausnüchterungszelle. Am nächsten Morgen verlangt er sofort den Staatsanwalt zu sprechen und legt ein umfassendes Geständnis ab.

Die Aktion ist in der Stadt in aller Munde. Gerüchte bauschen die Sache auf, worunter auch sein Geschäft leidet. Die Umsätze sind stark rückläufig. Viele wollen keine Geschäfte mit einer Firma machen, bei der die Steuerfahndung und die Staatsanwaltschaft „ein und aus gehen“.

Man befürchtet, daß hierbei auch eigene Geschäftsverhältnisse betroffen sein könnten. Vor allem die letzte Ausgangsrechnung, in der ein niedrigerer Betrag ausgewiesen und der Rest „schwarz“ kassiert worden war.

Der Hausherr wird später nach einer öffentlichen Verhandlung mit großem Presserummel und allgemeinem öffentlichen Interesse (der Sitzungssaal ist bis zum letzten Platz besetzt) zu 12 Monaten Gefängnis auf Bewährung und einer hohen Geldstrafe verurteilt.

Im Strafverfahren stellt sich heraus, daß ein ungetreuer Bankangestellter des Luxemburger Kreditinstituts aus Rache an seinem Arbeitgeber (der Bank) heimlich der Staatsanwaltschaft eine Diskette mit Einzelangaben von den deutschen Kunden der Bank hatte zukommen lassen.

Das gesamte Geld in Luxemburg (und noch einiges mehr) geht an Einkommen- und Erbschaftsteuer nebst den Zinsnachzahlungen auf diese Steuer drauf.

Davon ungerührt, verlangt die Schwester gleichwohl ihren Anteil an dem Luxemburger Erbe.

### Die **Moral von der Geschichte ?**

Sicher ist „manches dumm gelaufen“. Sicher ist aber auch: „Alles falsch gemacht“.

### **Und die Lehre?**

In einem Steuerfahndungsverfahren ist es die absolut wichtigste erste Pflicht der Betroffenen, Ruhe zu bewahren, in der Sache selbst konsequent zu schweigen, höfliche Konservation zu betreiben und dem Rat des Anwalts unbedingt zu folgen.

Alle vorhandenen, den Fall betreffenden Unterlagen sollten sofort (nach Fotokopie) geschlossen an die Steuerfahndung herausgegeben werden, damit diese nicht nach ihnen sucht und hierbei - wie sehr häufig - sog. „Zufallsfunde“ macht, also Papiere findet, die weitere Straftaten belegen, von denen die Ermittlungsbehörden bislang noch keine Kenntnis hatten.

Sodann sollte über den Anwalt bald möglichst Akteneinsicht genommen werden und ein „Handel“ mit der Steuerfahndung angestrebt werden.

Typische Fehler im Rahmen einer Steuerfahndung sind (verständlich aufgrund der Überraschung): am Anfang Beschimpfungen, dann erklärende Entschuldigungen, am Ende in der Depression (Untersuchungshaft) Geständnisse, und all dies ohne Abstimmung mit dem Anwalt oder gar gegen die Empfehlung des Anwalts.

Derartige Verhaltensfehler zum eigenen Nachteil sind später kaum noch wieder gut zu machen.

**Noch besser** wäre es in diesem Fall gewesen, rechtzeitig auf die Gefährdungsanzeichen zu achten und auf die Signale zu reagieren. Hierbei gibt es 2 Möglichkeiten:

In Betracht kommt vor allem eine sog. „**Selbstanzeige**“, die Straflosigkeit zur Folge hat, bei der man jedoch die hinterzogene Steuer nachzahlen muß.

Eine derartige Selbstanzeige ist jedoch nur möglich, wenn das Finanzamt noch keine Kenntnis von der Hinterziehung erlangt hat. Eine typische Situation ist bspw., wenn der Zoll an der Schweizer Grenze Depotauszüge einer Schweizer Bank im Pkw findet. In diesem Fall ist damit zu rechnen, daß die Zollverwaltung eine sog. „Kontrollmitteilung“ an das zuständige Finanzamt schickt. Bis dahin vergehen jedoch einige Tage. Es bleibt also genug Zeit, sich kurzfristig von einem Steuerfachanwalt beraten zu lassen und dann gemeinsam eine Selbstanzeige beim Finanzamt einzureichen.

Im vorliegenden Fall hätte der Betroffene sofort reagieren müssen, als er nach den ersten Presseberichten über den Finanzskandal bei der Luxemburger Bank dem ungetreuen Angestellten und aufgrund von Hinweisen des Treuhänders erfahren hatte, daß sich die Ermittlungen der Steuerbehörde auch auf ihn erstrecken könnten.

Zwar wäre auch dann das ganze Geld an Einkommensteuer, Erbschaftsteuer und Zinsen an das Finanzamt gegangen, jedoch wäre die Strafe entfallen, die Öffentlichkeit wäre ausgeschlossen geblieben, die Schwester hätte nichts erfahren und den Eheleuten wäre viel Ärger und Kosten erspart geblieben.

Noch besser wäre die **2. Möglichkeit**. Denn alternativ hätten die Eheleute auch das neue Angebot einer **Steueramnestie** nutzen können: Die Einkommensteuer auf die Zinsen wäre niedriger (25 % von 60 %, also nur 15 % effektiv), die Erbschaftsteuer wäre niedriger, die Vermögensteuer entfiel ganz, und die Steueransprüche würden nicht verzinst werden.

Und daneben wird vor allem Straffreiheit gewährt und jegliche Publizität vermieden (Öffentlichkeit ! Schwester !)

Wenn allerdings die Steuerstraftat erst einmal entdeckt ist, entfällt sowohl die Möglichkeit einer Amnestie wie auch einer Selbstanzeige.

Bei allen derartigen Fällen sollte man also unbedingt (und kurzfristig) die Amnestie wählen und zuvor einen Fachanwalt für Steuerrecht oder einen Steuerberater konsultieren.

## **Arbeitsrecht:**

### **Ein Neues System zur objektiven Leistungsbeurteilung**

Wie aus gewöhnlich gut unterrichteten Kreisen verlautet, hat das Bundesarbeitsministerium vor, per Gesetz **einheitliche Beurteilungsmerkmale für betriebliche Zeugnisse** einzuführen.

Damit soll ein für alle Mal Schluß sein mit der heimlichen Zeugnissprache der Arbeitgeber.

Durch Zufall wurde jetzt ein Referenten-Entwurf bekannt, der das folgende Schema zur betrieblichen Beurteilung vorsieht:

<b>Beurteilungsmerkmal</b>	<b>Coach</b>	<b>Experte</b>	<b>Fortgeschritten</b>	<b>Grundstufe</b>	<b>Anfänger</b>
<b>Geistige Fähigkeiten</b>	löst auf der Stelle alle Probleme	löst sich gerne von Problemen	hat mit Lösungen Probleme	Löst Kreuzwörterätsel	löst sich nur selten vom Fleck
<b>Wissen</b>	weiß alles besser	weiß über alle Mitarbeiter Bescheid	weiß, daß er laufend etwas falsch macht	weiß, wann Feierabend ist	weiß, wo gefeiert wird
<b>Arbeitsleistung</b>	reißt Bäume aus	reißt sich ein Bein aus	reißt sich zusammen	reißt Witze	reißt vor jeder Arbeit aus
<b>Kommunikationsfähigkeit</b>	spricht mit Gott und Ebenbürtigen	spricht vorwiegend mit sich selbst	verspricht viel	verspricht sich oft	spricht guten Getränken zu
<b>Belastbarkeit</b>	erledigt Unmögliches sofort	erledigt seine Geschäfte	glaubt, daß sich alles von selbst erledigt	erledigt jeden Vorgesetzten	ist schon nach kurzer Zeit erledigt
<b>Mitarbeit in der Abteilung</b>	arbeitet mit Netz und doppeltem Boden	arbeitet mit Tricks	lässt mitarbeiten	arbeitet mit falschen Informationen	feiert lieber Feste, als feste mitzuarbeiten
<b>Verhalten gegen Vorgesetzte</b>	macht Vorgesetzte überflüssig	macht Vorgesetzten die Tür auf	macht auf Vorgesetzte einen guten Eindruck	macht sich nichts aus Vorgesetzten	macht Vorgesetzte an

.....

### **Neue Urteile:**

#### **Urlaub: Kein automatischer Anspruch auf Übertragung in das Folgejahr**

Ein Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Übertragung seines nicht verbrauchten Resturlaubs in das Folgejahr.

Hierauf wies das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines Arbeitnehmers hin, der ohne Rücksprache mit dem Arbeitgeber seinen restlichen Urlaub von fünf Tagen in das nächste Jahr übertragen wollte. Als er im nächsten Jahr den Urlaub nehmen wollte, wurde ihm dies vom Arbeitgeber verweigert.

Das BAG hielt diese Verweigerung für rechtmäßig. Es begründete die Entscheidung damit, daß eine Übertragung des Urlaubs grundsätzlich nur möglich sei, wenn betriebliche oder persönliche Umstände die Urlaubsgewährung im laufenden Jahr unmöglich machen würden. Dies konnte der Arbeitnehmer im vorliegenden Fall nicht nachweisen.

**Hinweis:** Eine Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr ist auch möglich, wenn dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart wurde. Dabei sollte auch geregelt werden, bis wann der Urlaub im neuen Jahr zu nehmen ist (BAG, 9 AZR 270/02).

## **Bundessozialgericht:**

### **Arbeitsloser darf sich bei Bewerbung unvorteilhaft darstellen**

Kassel (dpa) - Ein Arbeitsloser darf sich bei einer Bewerbung für die angebotene Stelle ungeeignet darstellen, ohne daß ihm das Arbeitslosengeld gesperrt wird. Er sei nicht verpflichtet, in einem Bewerbungsschreiben mit dem Herausstellen positiver Gesichtspunkte für sich zu werben, entschied das Bundessozialgericht in Kassel.

Das BSG hob damit eine Entscheidung des Landessozialgerichts Hamburg auf, das einer Sperrzeit wegen der abschreckenden Wirkung des Bewerbungsschreibens zugestimmt hatte

**Hinweis:** In dem vorliegenden Fall hatte der Arbeitslose in seinen Bewerbungsschreiben davon abgesehen, seine beruflichen Vorzüge herauszustellen. Diese genügte dem Bundessozialgericht nicht, um eine Sperrfrist zu verhängen. - Anders liegt der Fall aber, wenn der Betreffende aktiv darauf hinwirkt, ein schlechtes Bild zu vermitteln, z.B. durch ungepflegtes Auftreten, schmutziges Kleidung, o.ä..

---

### **Aus für teure Internetzugänge über 0190-Nummer**

Wir hatten in früheren Ausgaben der Kanzleizeitschrift über die Rechtsentwicklung bei den berüchtigten „Dialern“ berichtet, also den kleinen Programmen, die selbsttätig und unbemerkt eine (teure) Verbindung zum Internet herstellen.

Derartige Anwahlprogramme für das Internet dürfen jetzt nur noch über Telefonnummern betrieben werden, die mit 09009 beginnen. Dialer, die noch 0190-er oder 0900-er-Nummern verwenden, sind nunmehr illegal. Für Verbindungen, die mit derartigen Nummern zustande kommen, besteht keine Zahlungsverpflichtung mehr.

Dialer sind ein Weg, für Internetinhalte zu bezahlen. Ein besonderes Zugangsprogramm wählt eine bestimmte Telefonnummer an, umso eine spezielle Internetverbindung zu teils erheblich höheren Preisen als normal herzustellen. In Verruf gekommen sind Dialer, weil unseriöse Geschäftemacher versucht haben, die Anwahlprogramme heimlich auf den Computer des Nutzers zu schmuggeln, der dies dann erst mit der Telefonrechnung bemerkte.

Deshalb hat die Regulierungsbehörde Dialern inzwischen eine besondere Rufnummernangabe 09009 zugewiesen, die vom Netzbetreiber auf Wunsch des Kunden gesperrt werden kann, ohne andere kostenpflichtige Telefondienste zu blockieren. Sollte sich dann trotzdem ein Dialer vom heimischen Computer aus einwählen, so kann er sich nur illegal aus einer anderen Rufnummernangabe eingewählt haben und es besteht kein Zahlungsanspruch.

Dialer müssen zudem registriert sein. 507 Einwahlprogramme sind bisher nach den Angaben der Behörde für die neue Zugangsnummer eingetragen worden. Sollten nach dem Stichtag 13. 12.2003 noch Dialer über 0190 oder 0900 betrieben werden, wird die Regulierungsbehörde dagegen vorgehen.

Verbraucher können sich mit Fragen und Beschwerden wenden an die

Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post, Außenstelle Meschede, Postfach 1151, 59851 Meschede, Telefon 01805-342537, [www.regtp.de](http://www.regtp.de)

## **Arbeitsrecht: Häufige Fehler bei Vorstellungsgesprächen**

### ***Viele scheitern schon an einfachen Fragen***

Hinterher fragt man sich oft: „Was habe ich falsch gemacht?“, wenn im Anschluß an ein Vorstellungsgespräch eine Absage kommt.

1.

Häufig liegt es an der mangelnden Vorbereitung. Manche Bewerber lassen sich bereits von selbstverständlichen Fragen überraschen. Überraschend viele sind selbst auf einfache Fragen, die zu erwarten sind, nicht vorbereitet.

Von einem überzeugenden Auftritt (oder gar von rhetorischer Brillanz) kann sicher keine Rede sein, wenn der Kandidat auf die Standardfrage „Warum wollen Sie bei uns arbeiten?“ keine präzise Antwort gibt, sondern anfängt „loszuschwafeln“.

Man erwartet ja auch später von dem Verkäufer eine überzeugende Antwort, wenn der Kunde wissen möchte, warum er ausgerechnet diesen Monitor kaufen soll.

Wenn jemand bei solchen Standardfragen unsicher „herumeiert“, wird das Gespräch zwar aus Höflichkeit zu Ende geführt, ist aber für den Prüfer (wie später für den Kunden) längst abgehakt.

Denn „Herumschwafeln“ ist Personalchefs ein Dorn im Auge. In Aufsätzen, Seminaren, usw. von Personalleitern hört man immer wieder: „Alles was über 3 - 5 Sätze hinausgeht, ist Schwafelei. Wir wollen keinen Kurzvortrag hören, sondern kurze, knappe Antworten.“

2.

Eine weitere häufige Falle ist das „Verstellen“. Man soll sich nicht anders, auch nicht (vermeintlich) besser darstellen als man ist. Dies wirkt gekünstelt und häufig auch unangenehm. Vor allem erzeugt es Mißtrauen und führt geradewegs zu der Überlegung: „Was spielt der mir denn da vor?“

Zudem ist ein derartiger „Rollenwechsel“ auf die Dauer kaum durchzuhalten. Eine derartige Schau muß man schließlich wenigstens 6 Monate durchstehen, bis die Probezeit vorbei ist. So richtig wohl wird man sich in der „Haut eines anderen“ sicherlich nicht fühlen. Der eigenen Leistungsfähigkeit, der Lockerheit, der Arbeitsfreude, usw. tut man damit keinen Gefallen.

3.

Sehr oft wird empfohlen, Humor einzusetzen. Ein oder zwei lockere Sprüche, und die Sache sei gelaufen. Aber vielen liegt es nicht, aus dem Stehgreif Bonmots einzufügen. Und vorbereitete Gags wirken oft gekünstelt, passen meist nicht und kommen in den seltensten Fällen gut an.

Von der anstrengenden Sache mit dem Humor, der angeblich jeder Rede gut tut, ist daher abzuraten oder jedenfalls nur sehr sparsam Gebrauch zu machen.

Ein Beispiel sei die sachbetonte, introvertierte Juristin, die mit verschiedenen Kommunen verhandelt, die miteinander im Wettbewerb um ein Förderprojekt stehen. Also nicht eben ein lustiges, sondern eher trockenes Thema. Diese Referentin wäre schlecht beraten, unbedingt einen Witz in ihre Rede einzubauen. Dies wirkt aufgesetzt und befremdlich.

Besser wäre es, wenn sie sich vornehmen würde, ihre Neigung zu Schachtelsätzen und häufigen Fremdwörtern einzudämmen und statt dessen passende Beispiele zu bringen. Und vor allem kurze Sätze zu formulieren.

Solche (mehr technischen) Standardfehler lassen sich mit relativ wenig Aufwand abstellen.

Damit sollte man allerdings schon vor dem ersten Vorstellungsgespräch beginnen (Vgl. hierzu auch den Beitrag in der Ausgabe 1/03: „Vom Satz zum Ungetüm“).

4.

Überspitzt gesagt: Wer sich zu einer antrainierten Fröhlichkeit zwingt, aber von Natur aus ein „staubtrockner Erbsenzähler“ ist, der wirkt wie eine Karikatur aus der Ratgeberliteratur.

Es muß ja auch kein Nachteil sein, wenn man zur zweiten Kategorie gehört und einem nicht immer gleich ein flotter Spruch einfällt.

Für manche Berufsfelder ist man damit sogar die gesuchte Optimalbesetzung für die Stelle. Im Prüfungsbereich, in der Revision, in vielen Bereichen der Verwaltung und der Technik sucht man ja gerade den korrekten, eher trockenen, aber einsatzfreudigen und genauen Spezialisten. Und nicht den witzesprühenden Schaumschläger, der seine fachlichen und sonstigen Defizite häufig mit lockeren Sprüchen versteckt. Oder zumindest diesen Eindruck erweckt.

Besser sind ein passendes Beispiel oder eine interessante Geschichte. Diese bleiben länger im Gedächtnis der Zuhörer als ein banaler Witz, der in der konkreten Situation oft nicht einmal paßt.

5.

Was jedem Bewerbungstyp gut tut, ist eine leichte Distanz zu sich selbst. Nicht unbedingt seine eigenen Qualitäten marktschreierisch hervorheben. Dies wirkt eher unangenehm und peinlich.

Auch gegen ein gesundes Selbstbewußtsein ist nichts zu sagen. Aber man darf es nicht übertreiben. Ein überzogenes, zur Schau gestelltes Selbstbewußtsein kann eher den umgekehrten Effekt bewirken. Aus der Sicht des Einstellenden paßt ein Bewerber mit einer übersteigerten Selbstsicherheit oft nicht ins Team. Der Personalleiter kann leicht den Eindruck gewinnen, daß sich der fragliche Bewerber nicht einfügen kann.

Und schlimmer noch: Im Extremfall kann es dazu führen, daß der Einstellende (vor allem in kleineren Firmen oft der Firmeninhaber selbst) irgendwie ahnt: „Mit dem stelle ich mir meinen eigenen Chef ein“.

6.

Überzeugen soll man durch Taten, nicht durch Worte. Dabei ist auch ein wenig Selbstironie kein schlechtes Mittel. Ein schönes Beispiel stammt von einem Rhetoriklehrer (Alexander Roß):

„Flechten Sie in das Gespräch doch mal locker ein: Über das Thema habe ich promoviert / ein Buch geschrieben / einen Aufsatz verfaßt. Das haben mindestens 20 Leute gelesen.“

Eines ist beruhigend: Perfektion wirkt nicht unbedingt glaubwürdig. So können Versprecher eher menschlich und sympathisch wirken, weshalb Profis manchmal solche Schnitzer bewußt in ihre Hochglanzrede einbauen.

7.

Bewußt inszenierte Professionalität bewirkt oft das Gegenteil. Dies gilt übrigens im gesamten Berufsleben, insbesondere auch für Vorträge, o.ä. Auch hier ist von zu viel Technik abzuraten.

Weniger ist oft mehr, frei nach dem etwas polemischen Spruch:

„Hat er Powerpoint oder hat er was zu sagen?“

Gute Rhetorik und Fachkunde lassen sich eben nicht durch Folien ersetzen.

Statt dem Publikum bunte Bilder, überfrachtete Graphiken oder eng beschriebene Seiten zuzumuten, ist es fesselnder und wirksamer, nur einige Stichworte an die Wand zu werfen und den Rest mündlich zu erläutern.

Also einem roten Faden zu folgen, Kernbotschaften herauszustellen, Bilder und Beispiele einzusetzen und sachliche wie emotionale Aspekte abzubilden.

Noch besser aufgenommen wird ein Auftritt, wenn die Zuhörer mit einbezogen werden, also aufgefordert werden, Meinungen zu formulieren und Beispiele zu entwickeln.

Eine wahre Herausforderung ist der Umgang mit unbequemen Teilnehmern, die das Gesagte durch „Killerphrasen“ torpedieren, wie es häufig im firmeninternen Machtgerangel geschieht.

Aus ihnen läßt sich oft Vorteil schlagen: Wer auf den Vorwurf „viel zu modern“ zurückfragt: „Was können wir besser machen?“ oder auf ein patziges „Geht nicht!“ mit einem „Warum eigentlich nicht?“ antwortet, befindet sich in einer guten Position.

Denn nun ist der Skeptiker am Zug und muß seinerseits begründen, warum es nicht gehen soll. Er muß also konstruktive Kritik äußern, während er bislang nur destruktive Kritik loswerden wollte. Das erstere ist ungleich schwerer, vor allem wenn man nicht vorbereitet ist, wie es bei einer nur destruktiven Kritik meistens der Fall ist.

8.

Um auf das Bewerbungsgespräch zurückzukommen: Zu den Grundvoraussetzungen gehört natürlich ein angemessenes Auftreten. Dieses beginnt bereits mit Äußerlichkeiten, also einem überzeugenden Erscheinungsbild. Bekanntlich wird der beste Inhalt durch eine ungenügende Verpackung entwertet.

Vor allem muß das Äußere zu dem Betreffenden passen. Dabei muß es durchaus nicht die beste und teuerste Kleidung sein. Zwar fühlen sich manche im feinen Anzug, den sie nur zu besonderen Gelegenheiten tragen, dann besonders wohl. Der teure Anzug gibt ihm Selbstsicherheit, bildet sozusagen einen Schutzpanzer, der nichts Negatives oder Feindliches an ihn heranläßt.

Umgekehrt fühlt sich manchmal ein bodenständiger Mann, der gerne im grob gebügelten Karohemd durchs Leben marschiert, im Anzug wie verkleidet. Dieses Unbehagen läßt er auch erkennen und erntet vielleicht Scherze vom „zu klein gewordenen Konfirmationsanzug.“

Er wäre besser beraten, für einen wichtigen Auftritt ein sportliches Sakko zu wählen statt eines teuren, nicht zu seiner Persönlichkeit passenden Anzugs.

Nicht jeder soll also auf Nadelstreifen setzen. Kleidung, in der man sich nicht wohl fühlt, verstärkt die Verkrampfung.

Man sollte auch auf die Körpersprache achten. So sind abwehrend verschränkte Arme oder ein übertriebenes, angebliche Lockerheit demonstrierendes „Hinfläzen“, bei dem man auf dem Stuhl mehr liegt als sitzt, nicht gerade förderlich. - Allerdings ist es nicht leicht, seine Körpersprache zu steuern.

9.

Das Wichtigste aber: Bleiben Sie „*Sie selbst*“. Eine Rolle zu spielen, nützt wenig. Es verstärkt nur die eigene Unsicherheit. Außerdem merkt es ein erfahrener Personalleiter, wenn man versucht, ihm etwas vorzuspielen.

Und denken Sie daran: Es ist normal, wenn man bei einem wichtigen Gespräch nervös ist. Jeder ist dann nervös, nur der eine mehr, der andere weniger. Und der eine kann es besser verbergen, der andere schlechter. Aber nervös ist jeder!

Und noch eines: Der Gesprächspartner weiß, daß Sie nervös sind. Jeder an Ihrer Stelle wäre nervös. Und auch er selbst hat sich ja früher selbst in ähnlichen Situationen befunden. Keiner hat seinen Berufsweg gleich als Firmenchef oder Personalleiter begonnen. Auch der Mann bzw. die Frau, die Ihnen gegenüber sitzt, hat bei früheren Bewerbungen ein seltsames Gefühl im Magen gehabt und vielleicht vor lauter Nervosität anfangs kein gescheites Wort herausgebracht.

Glauben Sie mir: Ihr Gegenüber weiß, wie Sie sich fühlen. Und er hat Verständnis dafür. Er wird nicht jedes Wort auf die Goldwaage legen. - Und noch eins: Die ersten Minuten sind die schwersten. Erfahrungsgemäß wird sich Ihre Nervosität schon nach kurzer Zeit legen.

## **Was ist eigentlich ... die Schufa?**

"Schufa" steht für "Schutzgemeinschaft für allgemeine Kreditsicherung" und ist ein Unternehmen mit der Aufgabe, seinen Vertragspartnern Informationen über die Kreditwürdigkeit von Kunden zu geben und sie so vor Verlusten zu schützen. Vertragspartner der Schufa sind in erster Linie Geldinstitute, Kreditkartengesellschaften, aber auch kreditgewährende Unternehmen wie z.B. Versandhandelsunternehmen und Kaufhäuser.

### **Wie funktioniert die Schufa?**

Die Vertragspartner übermitteln der Schufa bestimmte Daten aus der Geschäftsbeziehung mit ihren Privatkunden, z.B. bei einem Kredit Daten über Betrag und Laufzeit des Kredits ("Positivmerkmale").

Soweit ein Vertrag nicht vertragsgemäß abgewickelt wird, werden diese Daten ebenfalls an die Schufa übermittelt ("Negativmerkmale"). Außerdem bezieht die Schufa Informationen aus den bei den Amtsgerichten geführten Schuldnerverzeichnissen.

### **Wie ist die Schufa rechtlich zu beurteilen?**

#### **Und warum gibt es bei Kreditverträgen die sogenannte "Schufa-Klausel"?**

Die Schufa ist eine "Auskunftei" und verarbeitet geschäftsmäßig personenbezogene Daten mit dem Ziel, sie an bestimmte Unternehmen zu übermitteln. Eine solche Datenverarbeitung unterliegt § 29 Bundesdatenschutzgesetz. Die Datenverarbeitung ist danach insbesondere zulässig, wenn "kein Grund zu der Annahme besteht, dass der Betroffene ein schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluss der Speicherung oder Veränderung" hat.

Bei betroffenen Antragstellern eines Kredits gibt es aber durchaus Gründe, die der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten entgegenstehen. Grundsätzlich dürfen deshalb Kundendaten an die Schufa nur übermittelt werden, wenn der Betroffene in ihre Übermittlung einwilligt. Dies geschieht in der Regel formularmäßig durch die Unterzeichnung der "Schufa-Klausel".

### **Was ist eine Schufa-Selbstauskunft?**

Gegen die Entrichtung eines Betrags von 7,60 Euro kann jeder Betroffene bei der Schufa eine Selbstauskunft einholen. Die Schufa teilt dem Betroffenen dann mit, welche personenbezogenen Daten (mit Ausnahme des Scorewertes) gespeichert sind.

Nicht mitgeteilt wird, an wen die Daten des Betroffenen übermittelt worden sind.

Die Kosten für eine Selbstauskunft belaufen sich derzeit auf 7,60 Euro

### **Was ist der sog. "Score-Wert"?**

Das Kredit-Scoring greift auf Krediterfahrungen aus der Vergangenheit zurück, um die Chancen eines ordnungsgemäßen Vertragsablaufes für den Antragsteller eines Kredits zu bestimmen.

Es basiert auf einem "objektiv mathematisch-statistischen" Verfahren. Bestimmte statistische Angaben werden mit Krediterfahrungen verknüpft. Je nach Grad der positiven Erfahrung erhält jede Personengruppe pro Erhebungsgegenstand einen Wert zugeordnet.

Alle ausgewerteten Daten, die mit einer Zahl verknüpft werden, bilden in der Summe den "Score-Wert", der zwischen 0 und 1000 liegt. Je höher der Wert, um so höher ist die statistische Wahrscheinlichkeit, daß der Antragsteller seinen Kreditvertrag ordnungsgemäß erfüllt.

## Frage aus der schriftlichen Fahrprüfung (ein Vorschlag)

Du sitzt am Steuer deines Autos und hältst eine konstante Geschwindigkeit.

Auf deiner linken Seite befindet sich ein Abhang. Auf deiner rechten Seite befindet sich ein Lastwagen der Feuerwehr und fährt genau mit deiner Geschwindigkeit neben dir her. Vor dir galoppiert ein Schwein, das deutlich größer ist, als dein Auto. Hinter dir verfolgt dich ein Hubschrauber in Bodenhöhe. Das Schwein und der Hubschrauber halten ebenfalls deine Geschwindigkeit.

Was unternimmst du, um anzuhalten ?

**Lösung:**

Geh sofort runter von dem Kinderkarussell...!  
Also mal ehrlich, findest du nicht auch, daß  
du dafür etwas zu alt bist ?

---

## Arbeitsrecht

### **Aktuelles Thema: Betriebsübergang**

(Was ist hierbei – aus Arbeitnehmer- und aus Arbeitgebersicht – zu beachten?)

Gleichgültig, ob Übernahme oder Unternehmensverkauf, Ausgliederung, Ausgründung oder Outsourcing - rechtlich handelt es sich in aller Regel um einen Betriebsübergang, gemäß § 613a BGB.

### **Grundsätzliches**

Dies bedeutet zunächst::

1. Der neue Arbeitgeber tritt in allen Rechten und Pflichten an die Stelle des alten. Es muß insbesondere kein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden: Der alte gilt auch künftig unverändert weiter! (Man muß sich lediglich – in Gedanken – den Namen des alten durch den Namen des neuen Arbeitgebers ersetzt denken).
2. Mitarbeitern darf nicht wegen des Betriebsübergangs gekündigt werden.
3. Die Mitarbeiter müssen im Voraus über den Betriebsübergang informiert werden (vom alten oder vom neuen Arbeitgeber), wobei sie ein Widerspruchsrecht gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber haben.

### **Einjährige Besitzstandswahrung**

Große Unklarheiten bestehen, wie meine Erfahrungen zeigen, bei allen Beteiligten über das berühmte „erste Jahr“.

Der berühmte Paragraph 613 a BGB lautet in Absatz 1 sinngemäß:

"Geht ein Betrieb oder einen Betriebsteil durch Rechtsgeschäft (z.B. durch Kauf, Ausgliederung, o.ä.) auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverträgen ein.

Sind diese Rechte und Pflichten durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung geregelt, so gelten sie auch gegenüber dem neuen Inhaber und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.

Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. (...)"

Das bedeutet, daß - jedenfalls für ein Jahr lang - ein "Schlechterstellungsverbot" bzw. eine "Besitzstandswahrung" gilt. Allerdings nur für Regelungen, die im Einzelvertrag vereinbart sind; nicht aber für Regelungen, die sich aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben.

Daß der neue Inhaber an die Stelle des alten Arbeitgebers tritt, all dessen Rechte und Pflichten übernimmt und daran das erste Jahr gebunden ist, gilt nach dem Gesetz ausdrücklich auch für Kündigungen::

"(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs des Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt."

Angesichts dieser eindeutigen Rechtslage wäre es vom (alten oder neuen) Arbeitgeber geradezu selbstmörderisch, wenn er mit Hinweis auf den Betriebsübergang kündigen würde. Aus diesen Gründen werden häufig andere Kündigungsgründe vorgeschoben.

Doch allzu cleveren Ideen hat das Bundesarbeitsgericht einen Riegel vorgeschoben: Nach dessen Rechtsprechung des liegt eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs auch dann vor, wenn es keinen anderen sachlichen Grund gibt, der die Kündigung aus sich heraus rechtfertigt. Wie immer kommt es dabei auf die Umstände des speziellen Falles an

Nun werden Akquisitionen und Fusionen aber in aller Regel unternommen, um **Synergieeffekte** zu erzielen. Und die sind in vielen Fällen eben auch mit Personalabbau verbunden. Da Kündigungen aber zumindest für ein Jahr unzulässig sind, hat der neue Eigentümer nur zwei Möglichkeiten: Er kann entweder dieses Jahr abwarten und die Kündigungen danach aussprechen, oder er kann auf freiwillige Vereinbarungen und finanzielle "Fluktuationsanreize" (besonders häufig: Abfindungsangebote) setzen. Denn die sind immer zulässig.

Derartige Angebote sind sehr häufig, zumal es sich auf **Betriebsklima** und Motivation, aber auch auf die **Abwanderung** wichtiger Mitarbeiter verheerend auswirken würde, ein Jahr lang unter dem Damoklesschwert drohender Kündigungen zu leben. Freiwillige Vereinbarungen sind daher in solchen Fällen der einzig gangbare Weg.

### **Sehr wichtig: Gesetzliche Informationspflicht und Widerspruchsrecht**

Seit dem 1.4.2002 sind der alte und der neue Arbeitgeber gemeinsam dazu verpflichtet, die Mitarbeiter vor dem Wechsel in den Eigentumsverhältnissen eines Betriebs umfassend und schriftlich über die Veränderungen und ihre Auswirkungen zu informieren. Die beiden neuen Absätze des § 613 a BGB im Wortlaut

"(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang schriftlich zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden."

Das liest sich relativ harmlos, hat es aber in sich. Denn wenn ein Mitarbeiter dem Übergang widerspricht, bleibt sein Arbeitsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber weiter bestehen - obwohl seine Arbeitsstelle mittlerweile bei dem neuen Unternehmer ist.

Der alte Arbeitgeber muß ihn also anderweitig einsetzen oder ihm, wenn dies nicht geht (etwa weil der Betrieb komplett verkauft wurde), betriebsbedingt kündigen.

Auf den ersten Blick könnte man sogar meinen, daß eine solche Kündigung gemäß dem oben wiedergegebenen Absatz 4 unzulässig wäre. Aber sie ist gleichwohl zulässig, weil sie nicht (direkt) wegen des Betriebsübergangs erfolgt, sondern wegen der danach nicht mehr vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeit.

Doch auch so ist die Sache kompliziert genug, denn in solch einem Fall greift das Kündigungsschutzgesetz und seine Verpflichtung zur **Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten**. Das heißt, der Arbeitgeber darf (außer wenn er seinen Betrieb komplett verkauft oder aufgegeben hat) nicht einfach dem Arbeitnehmer kündigen, der dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen hat, sondern muß aus der Menge der nach Funktion und Qualifikation vergleichbaren Arbeitnehmer denjenigen auswählen, dessen **soziale Schutzbedürftigkeit** am geringsten ist.

Bei hochspezialisierten Funktionen, die es nur in dem abgegebenen Unternehmensteil gibt, ändert das nicht viel - wohl aber bei all den Funktionen, die auch bei dem alten Arbeitgeber weiterhin existieren

Zusätzliche Brisanz bekommt die Sache dadurch, daß die gesetzliche Widerspruchsfrist von einem Monat erst mit Zugang der (ordnungsgemäßen!!) Unterrichtung zu laufen beginnt. Ungewollte oder absichtliche Verstöße gegen die Form- und Inhaltvorschriften des Absatz 5 werden damit zur **Zeitbombe** sowohl für alten als auch für den neuen Arbeitgeber:

Werden die Arbeitnehmer nicht ordnungsgemäß unterrichtet, können sie auch noch nach Monaten oder Jahren widersprechen und die Beschäftigung beim alten Arbeitgeber verlangen", Man stelle sich nur den Fall vor, daß der Erwerber ein Jahr nach dem Betriebsübergang die Mannschaft erheblich reduzieren will und nun sämtliche Arbeitnehmer nachträglich dem Übergang des Arbeitsverhältnisses widersprechen, mit der Begründung, sie seien bei der Unterrichtung über diese Planungen nicht informiert worden !!!

Angesichts der existenzbedrohenden Folgen, die formale oder sachliche Fehler bei der Unterrichtung haben können, empfiehlt es sich für den Arbeitgeber dringend, die neue gesetzliche Regelung nicht auf die leichte Schulter zu nehmen. In Anbetracht des Risikos dürfte es eine gute Investition sein, vor der Unterrichtung der betroffenen Mitarbeiter den Rat eines erfahrenen und auf dem neuesten Stand der Rechtsprechung befindlichen **Fachanwalts für Arbeitsrecht** einzuholen.

#### **Impressum:**

Die „Kanzleizeitschrift“ ist eine **unentgeltliche Mandantenzeitschrift** der Anwaltskanzlei Weikopf & Coll. Der Inhalt wurde nach bestem Wissen und Gewissen verfaßt, es wird jedoch keine Garantie übernommen.

Zuständig für die Rechtsanwälte/ Rechtsanwältin unserer Kanzlei ist die Rechtsanwaltskammer Thüringen, Bahnhofstraße 27, 99084 Erfurt, Tel. 0361/654 880, Telefax 0361/ 654 88 - 20.

Die maßgeblichen berufsrechtlichen Vorschriften finden Sie auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer ([www.brak.de](http://www.brak.de)) .

Verantwortlich für den Inhalt der „Kanzleizeitschrift“ ist Herr Rechtsanwalt Otto Weikopf

## Arbeitsrecht:

### **Aus dem Gerichtssaal (Etwas zum Schmunzeln)**

Das Arbeitsgericht Jena (4. Kammer) hatte vor kurzem einen Fall zu entscheiden, bei dem eine Arbeitnehmerin restliches Gehalt geltend machte.

Die Forderung ergab sich aus der Gehaltsabrechnung und war auch gar nicht streitig. Jedoch verteidigte sich die Firma damit, daß die ehemalige Mitarbeiterin – was diese bestritt – angeblich noch einen Laptop habe, der der Firma gehören würde und dessen Wert höher sei als das restliche Gehalt.

Die Firma wollte mit dem Wert des Laptop gegen die Lohnforderung der Mitarbeiterin aufrechnen. Dies ging jedoch nicht, weil die Lohnforderung niedriger war als der unpfändbare Betrag.

Der Anwalt des Betriebes kam daraufhin auf eine andere Idee: Er wollte ein Zurückbehaltungsrecht an der Lohnzahlung geltend machen, bis die Arbeitnehmerin den Laptop zurückgibt.

Das Arbeitsgericht Jena lehnte dies mit einer geradezu salomonischen bzw. biblischen Begründung ab und gab der Mandantin recht. – Hier die Urteilsbegründung (leicht gekürzt):

#### **Entscheidungsgründe:**

Die Forderung ist berechtigt. Den Beklagten steht irgendein Zurückbehaltungsrecht nicht zu.

Nach § 394 BGB kann gegen Lohnforderungen, die nicht pfändbar sind, auch nicht aufgerechnet werden. Diese Vorschrift ist auch auf das Zurückbehaltungsrecht anwendbar (RGZ 85, 108, 110, 112; BAG 16.10.1984 - 3 AZR 522/82; Arbeitsgericht Jena 02.09.2002 - 4 Ca 144/02).

Das Gericht hat nicht den allergeringsten Anlaß, sich dieser Rechtsprechung nicht anzuschließen. Sie ist letztlich lediglich **Ausdruck der seit Menschengedenken bestehenden Pflicht**, bei der Ausübung seiner Rechte als Gläubiger dem Schuldner so viel zu belassen, daß dieser noch leben kann (vgl. nur **5. Buch Mose Deuteronomium Kapitel 24 Verse 6 und 10 bis 13**, in denen es - sprachlich besser, als es je einem Gericht gelingen könnte - heißt:

*„Man darf nicht die Handmühle oder den oberen Mühlstein als Pfand nehmen; denn damit nimmt man das Leben selbst als Pfand.“ (Vers 6)-*

*„Wenn du einem anderen irgendein Darlehen gibst, sollst du, um das Pfand zu holen, nicht sein Haus betreten. Du sollst draußen stehen bleiben und der Mann, dem du das Darlehen gibst, soll dir ein Pfand nach draußen bringen. Wenn er in Not ist, sollst du sein Pfand nicht über Nacht behalten. Bei Sonnenuntergang sollst du ihm sein Pfand zurückgeben. Dann kann er in seinem Mantel schlafen, er wird dich segnen und du wirst vor dem Herrn, deinem Gott, im Recht sein.“ (Verse 10 bis 13)*

Auf den gesamten Vortrag der **Beklagtenseite** zu Übergabe und Wert des Laptops kommt es daher nicht an, denn der Wert der Klageforderung liegt insgesamt unter dem pfändbaren Betrag.

Überzeugender und schöner kann ein Urteil kaum begründet werden !