

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

Zum Inhalt dieser Ausgabe:

Das Schwergewicht dieser Ausgabe liegt im Bereich des Arbeitsrechts, nachdem sich die letzten Ausgaben der Kanzleizeitschrift schwerpunktmäßig mit dem Erbrecht und weiteren Rechtsgebieten befaßt hatte.

Der erste Beitrag stellt das „**Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**“ vor, das im August 2006 in Kraft getreten ist. Es soll Ungleichbehandlungen im Arbeitsleben und in weiteren Bereichen des Zivilrechts vermeiden. Aus diesem Grund wird das Gesetz teilweise auch als „Antidiskriminierungsgesetz“ bezeichnet.

Das Gesetz hat große Bedeutung für die Praxis, weshalb es hier relativ ausführlich dargestellt wird.

In engem Zusammenhang hiermit steht das nächste Thema „**Mobbing**“, dem wir wegen seiner großen Brisanz ebenfalls einen längeren Beitrag widmen.- Was genau versteht man unter Mobbing, und was kann man dagegen tun?

Ebenfalls eine große arbeitsrechtliche Bedeutung hat der Komplex „**Nebentätigkeit**“. Unter welchen Voraussetzungen darf man eine Nebentätigkeit ausüben, und in welchen Fällen kann der Arbeitgeber eine zusätzliche Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber untersagen?

Und in welchen Fällen darf er verbieten, daß man **nach** Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Konkurrenz wechselt und dort sein ganzes Wissen verwendet, das man bei dem alten Arbeitgeber erworben hat (Kundeninterna, Preise, Kalkulation, usw.) ?

Oder kann der Betrieb seinem (früheren) Arbeitnehmer dies unter dem Gesichtspunkt „Geschäftsgeheimnisse“ untersagen, und unter welchen Voraussetzungen? Wann ist ein derartiges **Wettbewerbsverbot** zulässig? Gibt es Grenzen?

Der nächste größere Beitrag beschäftigt sich mit dem **Versicherungsrecht**. Wer die dortigen Hinweise beachtet, kann eine Menge Geld sparen und läuft vor allem nicht Gefahr, bei einem Schadensfall leer auszugehen.

In mehreren **kürzeren Beiträgen** werden schließlich verschiedene Rechtsbegriffe erläutert und Tips zu Rechtsfragen des Alltags gegeben:

Ist es z.B. besser, wichtige Briefe per **Einschreiben** zu versenden? Wann lohnen sich die Mehrkosten und wann nicht?

Von großer Bedeutung für die Praxis ist der Beitrag über den **Betriebsübergang**: Ist es sinnvoll, als Arbeitnehmer dem Übergang zu widersprechen?

Inhaltsverzeichnis

Schwerpunkte der Kanzlei	2
Das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“	3
Mobbing. Und was man dagegen tun kann.	6
Nebentätigkeit, Wettbewerbsverbot	9
Versicherungsrecht. Einige Tips	10
Humor. Impressum	12
Ungünstige Vertragsklauseln	14
Jahresurlaub gestrichen, Testament	15
Keine Benachteiligung von Teilzeitkräften!	16

Und ganz wichtig: Muß man mit dem Betriebserwerber (also dem neuen Arbeitgeber) einen **neuen Arbeitsvertrag** abschließen? Denn dieser wird ja in der Regel eher ungünstiger sein als der alte. Und was ist mit eventuellen Gehaltsrückständen? An wen von beiden muß man sich halten - an den alten oder den neuen Arbeitgeber?

Ärgerlich ist es, wenn der **Urlaub**, der vom Betrieb schon bewilligt worden war, plötzlich wieder gestrichen wird. Oder noch schlimmer: Wenn man aus dem Urlaub zurückgerufen wird. Muß man dies hinnehmen? Und falls ja: unter welchen Voraussetzungen?

Ebenfalls mit dem Arbeitsrecht befaßt sich ein Beitrag zu **ungünstigen Bestimmungen** im Arbeitsvertrag. Soll man in diesen Fällen auf eine Änderung drängen oder die ungünstigen Regelungen besser akzeptieren ?

Ein wenig zu kurz gekommen ist in dieser Ausgabe das **Familienrecht**. Zum Ausgleich hierfür folgen einige - nicht ganz ernst gemeinte - Erfahrungsberichte über den Unterschied der beiden **Geschlechter**.

Mit dem neuen Gleichbehandlungsgesetz (vgl. der erste Beitrag dieses Hefts) wollte der Gesetzgeber ja gerade **Ungleichbehandlungen wegen des Geschlechts** verhindern. Aber: kann er damit überhaupt Erfolg haben?

Denn gleich behandeln kann man ja nur, was auch gleich ist. Und die 8 Beispiele in diesem Heft (die sich beliebig vermehren ließen) beweisen ja eines: Mann und Frau sind **nicht** gleich! Sie sind total unterschiedlich! - Und das ist auch gut so.

Ebenfalls in die Rubrik **Humor** gehört unsere kleine Anleitung zum **Lösen von Problemen**. Wenn Sie nach diesem Schema verfahren, werden Sie sämtliche Probleme in Ihrer Karriereplanung lösen.

Wir wünschen Ihnen **viel Spaß** bei der Lektüre dieser Ausgabe der Kanzleizeitschrift.

Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Seit August 2006 gilt das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Sein Schwerpunkt liegt im arbeitsrechtlichen Bereich, auch wenn es für weitere große Teile des Zivilrechts gilt.

Das Gesetz verbietet Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf **aus 8 Gründen**, nämlich wegen

- der Rasse oder der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder der Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters
- oder der sexuellen Identität.

Mit „Diskriminierung“ ist die **Benachteiligung** oder **Belästigung** gemeint.

1. Die Merkmale im einzelnen:

Unzulässig sind zunächst Benachteiligungen wegen des **Geschlechts**, also wenn eine Stelle nicht geschlechtsneutral ausgeschrieben wird.

Falsch:	Richtig:
„Krankenschwester gesucht“	„Krankenschwester/-pfleger gesucht“
„Wir bieten: Stelle für Erzieherin“	„Wir bieten: Stelle für Erzieher/in“
„Elektriker gesucht“	„Elektriker (m/w) gesucht“

Eine Diskriminierung wegen der **Rasse oder Herkunft** wäre es z.B. wenn ein Ladenbesitzer sich weigert, ausländische Arbeitnehmer als Verkäufer einzustellen, weil er meint, dadurch Kunden zu verlieren.

Eine unzulässige Benachteiligung stellt ferner die Angabe eines bestimmten Altersrahmens in einer Stellenanzeige dar („Sie sind zwischen 25 und 35 Jahre alt“), wenn die betreffende Tätigkeit ebenso gut z. B. von einer 20-jährigen, 40-jährigen oder 55-jährigen Person ausgeübt werden könnte. Oder eine Stellenanzeige, wonach Bewerbungen von behinderten Menschen nicht berücksichtigt werden.

Aber nicht nur die unmittelbare Diskriminierung ist unzulässig: Das Verbot der *mittelbaren Diskriminierung* soll **Umgehungsversuche** verhindern.

Wenn bspw. alle Bewerber um eine Stelle als Bauhelfer einen schriftlichen Deutsch-Test absolvieren sollen, obwohl es für die Tätigkeit ausreicht, Deutsch zu sprechen und ein Bauhelfer nicht unbedingt auch die deutsche Schrift beherrschen muß, könnte die Durchführung eines solchen Tests zur Folge haben, daß Bewerber mit einer anderen Muttersprache ausgeschlossen werden.

Aber nicht nur Benachteiligungen, sondern auch reine **Belästigungen** sind verboten:

Eine Belästigung liegt z. B. vor, wenn der farbige Fahrer eines Paket-Zustelldienstes von seinen Kollegen während der Frühstückspause unter Anspielung auf seine Hautfarbe regelmäßig Bananen „geschenkt“ bekommt oder mit entsprechenden „Spitznamen“ angesprochen wird (z. B. „Schoko-Crossie“). Eine Belästigung wäre auch, wenn ein homosexueller Mitarbeiter von seinen Kolleginnen als „Schwuchtel“ angesprochen wird.

Auch hiergegen müßte der Arbeitgeber einschreiten. Denn der Gesetzgeber will verhindern, daß die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Das Merkmal der „**Behinderung**“ verlangt nicht, daß der Betroffene als Schwerbehinderter anerkannt ist. Auch auf den Grad der Behinderung kommt es - anders als im Kündigungsschutzrecht - nicht an.

Unter das Merkmal der „Behinderung“ fallen sowohl körperliche als auch geistige und seelische Beeinträchtigungen. So gilt z. B. ein Arbeitnehmer als behindert, der wegen seiner starken Kurzsichtigkeit eine Brille tragen muss. Auch eine Arbeitnehmerin, die an Depressionen leidet, ist behindert im Sinne des Gesetzes.

Anknüpfungspunkt Behinderung:

Ausschreibungstext:	Diskriminierung wegen Behinderung?
„Kraftfahrer/in, gesund und leistungsfähig, gesucht“	Ja , kann behinderte Bewerber/-innen unzulässig benachteiligen
„Marketingassistent/in mit gepflegtem, ansprechendem Äußeren“	Ja , kann behinderte Bewerber/-innen unzulässig benachteiligen
„Gesucht: Lagerist (m/w) ohne körperliche Einschränkungen“	Ja , kann behinderte Bewerber/-innen unzulässig benachteiligen
„Verwaltungsmitarbeiter/in gesucht; schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt“	Nein . Es handelt sich um eine positive Maßnahme, die zum Ausgleich derzeit bestehender Benachteiligungen zulässig ist

Anknüpfungspunkt Rasse / ethnische Herkunft

Falsch:	Richtig:
„Altenpfleger/in gesucht (keine Ausländer)“	Nicht an Nationalität anknüpfen!
„Gesucht: Außendienstmitarbeiter (m/w), bevorzugt deutschstämmig“	Nicht an Abstammung anknüpfen!

Die neuen Vorschriften gelten für sämtliche **öffentlichen** und **privaten Arbeitgeber**, außerdem auch für **Zeitarbeitsfirmen**.

In zeitlicher Hinsicht gelten sie für **sämtliche Phasen des Arbeitsverhältnisses**, nämlich

- angefangen bei der Einstellung einschließlich der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen,
- für die Beschäftigungsbedingungen (Arbeitsvertrag) einschließlich Arbeitsverdienst,
- für den beruflichen Aufstieg (z. B. Beförderung),
- für die Berufsausbildung (Ausbildungsverhältnisse)
- für die berufliche Weiterbildung und Umschulung,
- bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und den Entlassungsbedingungen
- und der Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden.

Teilweise gelten sie sogar für Selbständige und für Organmitglieder, also z.B. für **Geschäftsführer/innen**, Vorstandsmitglieder, usw., nämlich hinsichtlich der Einstellung und der Beförderung.

So darf z.B. bei der Besetzung einer Geschäftsführerposition eine weibliche Bewerberin nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden. Oder: Bei der Besetzung einer Beförderungsstelle darf niemand wegen seines Alters (zu jung, zu alt) oder seiner sexuellen Ausrichtung benachteiligt werden.

2. Pflichten des Arbeitgebers:

Für den Arbeitgeber ergeben sich aus dem AGG eine Reihe von Verpflichtungen, die allerdings (aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes) zum Teil auch schon vorher bestanden haben:

Stellenausschreibungen:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitsplätze - sowohl intern als auch extern (z.B. in Zeitungen, bei der Arbeitsagentur, im Internet, usw.) - diskriminierungsfrei auszuschreiben. Eine Ausschreibung darf somit nicht anknüpfen an

- die Rasse oder ethnische Herkunft,
- das Geschlecht,
- die Religion oder Weltanschauung,
- eine Behinderung,
- das Alter oder
- die sexuelle Identität

der (potentiellen) Bewerber/-innen.

Das Gesetz enthält jedoch verschiedene **Ausnahmen**, die sich zum großen Teil aus den Besonderheiten der Tätigkeit ergeben. - Hierzu einige Beispiele:

Anknüpfungspunkt Geschlecht:

Ausschreibungstext:	Diskriminierung wegen des Geschlechts?
„männliches Modell für Aufnahmen für Modekatalog gesucht“	Nein. Die Anknüpfung an Geschlecht stellt zwar eine Benachteiligung von Frauen dar, ist wegen der Art der konkreten Tätigkeit aber erlaubt
„Verkäuferin für Damenunterbekleidung in exklusiven Desous-Shop ge-	Nein. - wie oben, nur umgekehrt.

Anknüpfungspunkt Weltanschauung / Religion:

Ausschreibungstext:	Diskriminierung wg. Religion?
„Verkäufer/in im Textileinzelhandel (keine Muslime)“	Ja. Ausschluß von Muslimen ist eine unzulässige Benachteiligung aus Gründen der Religion
„Assistenzärztin/-arzt (katholisch) für Krankenhaus St. Josef“	Nein. Anknüpfung an Religion durch einen kirchlichen Träger (kath. Krankenhaus) ist zulässig
„Erzieher/in für evang. Kindertagesstätte gesucht, Voraussetzung Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche“	Nein. Anknüpfung an christliche Religionszugehörigkeit ist zulässig, da kirchlicher Träger

Anknüpfungspunkt Alter:

Ausschreibungstext:	Diskriminierung wg. des Alters?
„Verkäufer/in, Mindestalter 25 Jahre“	Ausschluß von jüngeren Bewerber/-innen benachteiligt diese unzulässig
„Kinderpfleger/in für Krabbelgruppe gesucht, Höchstalter 45 Jahre“	vorgegebenes Höchstalter benachteiligt ältere Bewerber/-innen unzulässig
„Bilanzbuchhalter/in gesucht, Sie sind zwischen 30 und 40 Jahre alt ...“	vorgegebener Alterkorridor benachteiligt jüngere und ältere Bewerber/-innen unzulässig
„Nebentätigkeit für Rentner/in“	Einschränkung auf „Rentner/in“ benachteiligt jüngere Bewerber unzulässig

Schutz vor Diskriminierung:

Ferner ist der Arbeitgeber verpflichtet, alles Erforderliche zu tun, um Beschäftigte vor **Benachteiligungen** wegen eines Diskriminierungsmerkmals zu **schützen**. Was jeweils „erforderlich ist“, hängt von den Umständen ab.

Dabei sind die Übergänge natürlich fließend. So kann es zweifelhaft sein, ob eine **sexuelle Belästigung** vorliegt (also eine „Diskriminierung wegen der sexuellen Identität“, wie es in Juristendeutsch heißt), wenn ein Arbeitnehmer einer Kollegin, mit der er eine Beziehung aufbauen möchte, anerkennend nachpfeift.

Diese wird sich über ein solches Signal vielleicht sogar freuen, es jedenfalls aber nicht als unangenehm oder gar diskriminierend empfinden.

Vielleicht würde sie es sogar - umgekehrt - als Mißachtung ihrer sexuellen Identität ansehen, wenn sie trotz neuer Frisur und knappem bauchfreiem Top so ganz unbeachtet bliebe. ;-)



Völlig anders könnte die Situation sein, wenn ihr die Lagerarbeiter anzüglich „nachpfeifen“, wenn sie durch das Lager geht.

Im Extremfall kann sie den Weg durch das Lager fast als „Spießbrutenlauf“ empfinden.

Es wird also - wie so oft im Arbeitsrecht - auch hier auf die Besonderheiten des Einzelfalles ankommen.

Der Arbeitgeber soll die Mitarbeiter insbesondere auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen **hinweisen**. Hat der Arbeitgeber die Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen geschult, hat er damit seine allgemeinen gesetzlichen Pflichten zunächst erfüllt.

Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, das AGG **im Betrieb bekannt** zu machen. Die Bekanntmachung kann z. B. durch **Aushang, Einstellen in das Intranet** oder in der sonst üblichen Weise erfolgen.

Weitere Formen der Benachteiligung

Auch reine **Belästigungen** fallen unter das neue Gesetz. Hierzu einige Beispiele:

1. Vorarbeiter V macht sich einen Spaß daraus, in Gegenwart des aus Leer/Ostfriesland stammenden Kollegen K abfällig Ostfriesenwitze zu erzählen.
2. Abteilungsleiter A findet es äußerst lustig, den kurzsichtigen Mitarbeiter M ständig als „Blindfisch“ zu bezeichnen.

Wenn der Geschäftsführer hiervon erfährt - sei es zufällig, oder z.B. aufgrund einer Beschwerde des Betroffenen -, muß er hiergegen einschreiten.

Wie muß sich der Arbeitgeber bei einem Verstoß verhalten?

Wenn der Arbeitgeber erfährt, daß Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, muß er eingreifen. Er muß dann - so das Gesetz - „*die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung*“ ergreifen. Was das im einzelnen bedeutet, hängt von dem konkreten Fall ab.

Denkbar sind dabei alle allgemeinen arbeitsrechtlichen Maßnahmen, angefangen bei der **Ermahnung** über die **Abmahnung** bis hin zur **Kündigung des Arbeitsverhältnisses**. Sehr häufig wird auch eine **Umsetzung** oder **Versetzung** in Betracht kommen.

Die Maßnahmen müssen sich gegen denjenigen richten, der gegen das Benachteiligungsverbot verstößt, z. B. indem er einen Kollegen wegen seiner Herkunft beleidigt (= belästigt) oder eine Kollegin sexuell belästigt.

Unter Umständen kann aber auch eine Umsetzung des **Opfers** geboten sein.

So wird z. B. die Versetzung einer von mehreren Abteilungskollegen sexuell belästigten Mitarbeiterin in eine andere Abteilung in Betracht kommen.



Oder bspw. die Umsetzung eines ausländischen Mitarbeiters aus einer Schicht, in der überwiegend Arbeitnehmer einer verfeindeten Nationalität beschäftigt sind.

(In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war ein griechischer Arbeiter immer wieder von türkischen Arbeitskollegen drangsaliert und körperlich angegriffen worden, woraufhin der Arbeitgeber (ein Automobilwerk) schließlich den Betroffenen gekündigt hatte. Auf die Klage gegen die Kündigung hat das BAG entschieden, daß eine **Versetzung** der Angreifer in eine andere Schicht gereicht hätte, den Konflikt zu vermeiden.)

Schutz vor Diskriminierung von Arbeitnehmern durch Dritte, z. B. Kunden?

Grundsätzlich muß der Arbeitgeber seine Mitarbeiter auch vor Diskriminierung durch betriebsfremde Dritte schützen, z. B. wenn ein Auslieferungsfahrer von einem Kunden wegen seiner ethnischen Herkunft schikaniert wird oder wenn ein Kunde eines Pflegedienstes die Betreuung durch einen homosexuellen Mitarbeiter des Pflegedienstes ablehnt.

Unklar ist allerdings, in welcher Form dies zu geschehen hat. Im Gesetz heißt es hierzu lediglich allgemein, daß der Arbeitgeber „die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen“ hat.

Wie weit diese Schutzpflicht geht, insbes. ob der Arbeitgeber u.U. sogar verpflichtet ist, die Geschäftsbeziehung zu dem Kunden abubrechen, ist im Gesetz nicht geregelt. Auch die Gesetzesbegründung enthält keine Hinweise. Auf jeden Fall wird der Arbeitgeber z.B. dem Fahrer eine andere Tour zuweisen müssen und den Altenpfleger von der Betreuung der fraglichen Patientin entbinden müssen.

3. Ansprüche des Arbeitnehmers bei Verstößen

Ein Verstoß gegen die Antidiskriminierungsvorschriften kann für den Arbeitgeber **sehr teuer** werden.

Denn bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber sowohl Ersatz seines materiellen Schadens (z.B. Verdienstaustausch) als auch seines immateriellen Schadens (Schmerzensgeld) verlangen.

Dabei sind diese Fälle in der Praxis sehr häufig:

Beispiel:

Ein Rollstuhlfahrer bewirbt sich auf eine Stelle bei der A-GmbH. Seine Bewerbung wird mit der Begründung abgelehnt, die A-GmbH erfülle bereits die Schwerbehinderenquote. Weitere Schwerbehinderte stelle die A-GmbH aufgrund der hohen Belastungen, die die Beschäftigung Schwerbehinderter mit sich bringe, nicht ein.

A. Immaterieller Schaden (Schmerzensgeld):

Für die Diskriminierung eines Bewerbers, der auch bei einer **benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt** worden wäre (also aus anderen Gründen nicht eingestellt worden wäre, z. B. mangels ausreichender Qualifikation!), gibt es im Gesetz eine **Höchstgrenze** für die Entschädigung (**3 Monatsverdienste**).

Richtig teuer wird es, wenn der Arbeitgeber jedoch z.B. den besten Bewerber diskriminierend abgelehnt hat (z.B. weil er „Schwuchteln grundsätzlich nicht einstellt“): Wenn nämlich davon auszugehen ist, daß der Betroffene (als Bester) „normalerweise“ eingestellt worden wäre, gibt es hinsichtlich der Höhe des Anspruchs **keine Begrenzung**.

Teilweise wird in einem solchen Fall die Festsetzung eines Mindestbetrages von mindestens einem durchschnittlichen Jahreseinkommen (!) gefordert, der bei schweren Verletzungen sogar noch erhöht werden soll. Gerichtlich entschieden ist diese Frage noch nicht.

B. Materieller Schaden

Ein Arbeitnehmer kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vom Arbeitgeber außerdem den Ersatz des erlittenen **materiellen Schadens** verlangen, wenn der Arbeitgeber **schuldhaft**, also vorsätzlich oder fahrlässig gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen hat.

Der Anspruch auf Ersatz des materiellen Schadens ist **der Höhe nach ebenfalls nicht begrenzt**. Wird z. B. ein arbeitsloser Bewerber wegen eines geschützten Diskriminierungsmerkmals benachteiligt und deshalb nicht eingestellt, kann er als materiellen Schaden z. B. die **Differenz zwischen dem zu erwartenden Gehalt und dem Arbeitslosengeld** geltend machen.

Dabei gibt es im Grundsatz keine zeitliche Begrenzung, d.h. im Extremfall ist eine Zahlungsverpflichtung bis zum Eintritt ins Rentenalter denkbar. Die Einzelheiten sind jedoch - naturgemäß - noch nicht geklärt.

4. Zum Schluß: Ein Scheckenszenario

Auf jeden Fall muß auf die Formulierung von Stellenausschreibungen **äußerste Sorgfalt** verwandt werden. Auch kleine Nachlässigkeiten können fatale, u.U. existentielle Folgen haben. Hierzu folgendes

Beispiel:

Eine kleinere GmbH sucht „einen Außendienstmitarbeiter, der nicht älter als 35 Jahre sein sollte“. Es bewerben sich 400 Personen, darunter 140 Frauen, von denen wiederum 40 älter als 35 Jahre sind. Zudem bewerben sich 60 Männer, die älter als 35 Jahre sind.

Wenn daraufhin ein Mann eingestellt wird, können alle Frauen einen Anspruch geltend machen. Ebenso alle Männer, die älter als 35 Jahre sind. Zudem liegt bei Frauen, die älter als 35 Jahre sind, sogar eine „Doppeldiskriminierung“ vor, was sich bei der Höhe des Entschädigungsanspruchs (bis zur Obergrenze von 3 Gehältern) auswirken wird.

Selbst wenn man für jede der Benachteiligungen - vorsichtig geschätzt - nur ein Bruttomonatsgehalt von 2.500,00 € annimmt, kann die mißglückte Stellenausschreibung in der Konsequenz zu Entschädigungsansprüchen in einer Gesamthöhe von bis zu **1 Million Euro** führen! - Eine Horrorvorstellung, aber absolut realistisch!

Für den kleinen Handwerksbetrieb hätte diese verfehlte Stellenausschreibung jedenfalls mit Sicherheit das „Aus“ bedeutet.

Und das Gefährliche ist: Der Verantwortliche (meistens der Inhaber oder der Geschäftsführer) hätte den Fehler nicht einmal bemerkt.

Weil er das Problem nicht erkannt hatte, und weil er sich bei etwas „so Banalem wie einer Stellenausschreibung“ keine großen Gedanken über mögliche Fehler gemacht hatte.

Wie immer im Leben gilt der alte Satz: „Unwissenheit schützt vor Strafe nicht“. Oder anders ausgedrückt: Man muß etwas gegen seine Unwissenheit tun.

In engem Zusammenhang hiermit steht das folgende Thema:

Mobbing

„Mobbing“ ist in den letzten Jahren zu einem wichtigen arbeitsrechtlichen Thema geworden.

1. Was bedeutet der Begriff „Mobbing“ ?

Das Wort „Mobbing“ kommt aus dem englischen Sprachgebrauch: *Mob* bedeutet Meute, Pöbel, Gesindel - *to mob, mobbing* -, also anpöbeln, angreifen, über jemand herfallen. Man kann den Begriff umschreiben als Schikane, Intrige und Psychoterror in Organisationen, insbesondere am Arbeitsplatz und in Schulen.

Den Begriff „Mobbing“ gibt es seit Mitte der 60er Jahre. Er wurde 1963 von dem Verhaltensforscher Konrad Lorenz geprägt. Er bezeichnete damit Gruppenangriffe von unterlegenen Tieren auf einen überlegenen Gegner (dort von Gänsen auf einen Fuchs). Der schwedische Arzt Peter-Heinemann verwendete 1969 den Begriff für das Phänomen, daß Gruppen eine sich von der Norm abweichend verhaltende Person attackieren.

In der heutigen Bedeutung wurde der Begriff in den 90er Jahren durch den schwedischen Psychologen Heinz Leymann bekannt. Dieser sprach von „Mobbing“ in Bezug auf das Arbeitsleben. Durch seine Forschungen über direkte und indirekte Angriffe in der Arbeitswelt wurde das Thema Mobbing zunehmend in der breiteren Öffentlichkeit bekannt.

2. Was bezeichnet man als Mobbing?

Das damit umfaßte Phänomen besteht jedoch schon wesentlich länger. Mobbing hat es schon immer gegeben, seitdem sich Menschen in einer näheren Verbindung aufhalten: In der Familie, in der Armee, in der Schule, am Arbeitsplatz - also in allen Lebensbereichen, wo sich Menschen in einer engeren Beziehung aufhalten und sich nicht einfach aus dem Wege gehen können.

Dabei ist Mobbing kein rechtlich fest umrissener Begriff, sondern ein Sammelbegriff für eine Vielzahl von Verhaltensweisen, durch die sich ein Arbeitnehmer permanent unter Druck gefühlt gesetzt fühlt.

Dabei geht der Druck sehr häufig - in jedem 2. Fall - übrigens nicht von Vorgesetzten, sondern von **Arbeitskollegen** aus!

"Mobbing" bezeichnet eine besondere Form der fortgesetzten, zielgerichteten und systematischen Schikane oder Diskriminierung einer oder auch mehrerer bestimmten Person/en.

In Betracht kommen Ehrverletzungen, Demütigungen, Isolierung, unsinnige und schikanöse Arbeitsanweisungen, sachlich unbegründete Ungleichbehandlungen, Ausschluß von Informationen und Kommunikation, manchmal sogar Tätlichkeiten.



Psychoterror am Arbeitsplatz, wie Mobbing auch genannt wird, hat somit viele Varianten: Als typische Beispiele aus der betrieblichen Praxis seien hier genannt:

- **Einschränkung der Kommunikationsmöglichkeiten** des Mobbing-Opfers (räumliche Isolierung, Versetzung in ein abgelegenes Büro, Vorenthaltung wichtiger Informationen, abruptes Beenden von Gesprächen, Verweigerung des Kontakts);
- **Demontage des sozialen Ansehens** (Schädigung des persönlichen Ansehens durch Verbreitung von Gerüchten, Lächerlichmachen, Anschwärzen; Lustigmachen über die Nationalität eines ausländischen Arbeitnehmers);
- **Herabsetzung der Arbeitszufriedenheit** (Nichtzuweisung neuer Arbeit, bewußte fachliche Über- oder Unterforderung bei Arbeitszuweisung, Manipulation des Arbeitsergebnisses, aggressive und abwertende Äußerungen im Beisein des Betroffenen, Anschreien, Beschimpfungen, übermäßig harte Kritik, Übertragung "kränkender" Arbeitsaufgaben)

Die Spannweite reicht also von schlichter Unhöflichkeit über offene systematische Feindseligkeiten bis hin zur völligen Ausgrenzung.

Die systematischen Angriffe auf eine Person müssen, um als Mobbing bezeichnet werden zu können, über einen längeren Zeitraum und systematisch erfolgen.

Kurzfristige Konfliktsituationen mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen (alltäglicher beruflicher Ärger) erfüllen, für sich genommen, noch nicht den Tatbestand des Mobbing (to mob = anpöbeln, über jemand herfallen).

Vielmehr muß sich aus einer **Kette von Vorfällen ein System erkennen** lassen, um den Begriff des Mobbing zu erfüllen.

Man kann somit **zusammenfassen**:

Der Begriff „Mobbing“ beschreibt eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch und über einen längeren Zeitraum mit dem Ziel angegriffen wird, ihn aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt auszustoßen.

3. Folgen für die Opfer

Mobbing hat weitreichende negative Folgen für die Gesundheit wie auch für die berufliche und private Situation des Opfers, insbesondere für ihr Arbeits- und Leistungsverhalten.

Eine Untersuchung des Bundesarbeitsministeriums aus dem Frühjahr 2002 kam zu folgenden Ergebnissen:

- rund 52% der Opfer kündigen schließlich selbst oder schließen mit dem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag.
- ca. 44% aller Mobbingopfer werden krank, davon die Hälfte länger als 6 Wochen, und
- fast 7% bleiben dauernd erwerbsunfähig bzw. müssen Frührente beantragen.

Die Befragten haben als Folgen des Mobbing im einzelnen genannt: Demotivation (71,9%), starkes Mißtrauen (67,9%), Nervosität (60,9%), sozialen Rückzug (58,9%), Ohnmachtsgefühle (57,7%), innere Kündigung (57,3%), Leistungs- und Denkblockaden (57,0%), Selbstzweifel an den eigenen Fähigkeiten (54,3%), Angstzustände (53,2%) und Konzentrationschwächen (51,5%).

Die privaten und familiären Auswirkungen von Mobbing auf die Betroffenen sind vielschichtig. Zu den häufigsten Folgen gehören Unausgeglichenheit (23,7%), soziale Isolation (21,6%), Streit in der Familie bzw. Partnerschaft (19,7%), allgemeine Belastung (16,6%), finanzielle Probleme (15,4%), Antriebslosigkeit (13,9%), Aggressivität (9,6%), Überschattung des Privatlebens (9,6%) und Depressionen (9,3%).

Naturgemäß verursacht Mobbing auch hohe betriebswirtschaftliche und gesellschaftliche Kosten. Für den Betrieb ergeben sich ganz beträchtliche Kosten durch Minderleistung, starke Fluktuation und hohe Fehlzeiten.

Die genaue Schadenshöhe ist schwer zu ermitteln. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) schätzt die Kosten eines durch Mobbing bedingten Fehltag zwischen 103 und 410 €. Hinzu kommen die erheblichen Kosten, die den Sozialsystemen entstehen, also vor allem aufgrund von Heilbehandlungen, Rehabilitationskuren, Dauerarbeitslosigkeit oder Frühverrentung der Betroffenen.

4. Gegenmaßnahmen

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, etwas gegen Mobbing zu unternehmen. Dabei sollte die eigene Kündigung (rund die Hälfte der Mobbingopfer sieht hierin den einzigen Ausweg) wirklich nur die allerletzte Möglichkeit bleiben.

Am besten geht man in 4 Etappen vor:

a. Gespräch mit dem Betroffenen

Als Allererstes sollte man ein vertrauensvolles Gespräch mit dem Betroffenen führen. Sprechen Sie ihn direkt an und schildern Sie ihm die Sachlage aus Ihrer Sicht. Sagen Sie ihm, wie Sie die Situation empfinden, und fragen Sie ihn nach den Gründen für sein Verhalten.

In manchen Fällen wird sich dabei herausstellen, daß vieles auf einem Mißverständnis beruht hat.

Oder auf Ursachen, die sich klären und beheben lassen.

Vielleicht hatte man dem Anderen ja selber (unwissend und ohne Absicht) auf die Füße getreten und ihn bei irgendeiner Gelegenheit verletzt, ohne es zu wollen oder auch nur zu bemerken.

Seine Reaktion war dann - aus seiner Sicht - sogar folgerichtig und logisch.

Vielleicht erfolgte sie auch unbewußt, ohne die negative Wirkung zu bemerken und ohne sie zu wollen.

Vielleicht fühlt er sich ja sogar im Recht. Und sieht in Ihnen den „Bösen“. Der an allem schuld ist.

Also der typische Fall eines Mißverständnisses. Wie es öfter im Leben - auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses - vorkommt. In jeder Familie, in jeder Beziehung, in jeder Partnerschaft.

Dies wäre natürlich der Idealfall: Wenn sich herausstellen würde, daß der Konflikt letztlich auf Mißverständnissen beruht. Wie sie im Leben ständig vorkommen.

Oft genug ist die Lösung des Konflikts wirklich relativ einfach: Ein klärendes Gespräch, und die Atmosphäre ist bereinigt. Und die Luft danach besser als je zuvor.

Wichtig ist es, den ersten Schritt zu tun. Und nicht die Sache weiter eskalieren zu lassen.

Und noch ein Tip: Lassen Sie sich von einem ersten Mißerfolg nicht entmutigen. Machen Sie einen zweiten Versuch, wenn der erste Versuch - wegen der beiderseitigen Aufgeregtheit und der unterschwellig Aggressionen - nicht geklappt hat.

Sie wissen ja: Auch im „richtigen Leben“ klappt die Behebung eines Mißverständnisses oder die Lösung eines Konflikts nicht gleich beim ersten Versuch.

b. Hilfe von Dritten (Verbündete gewinnen)

Falls eine Lösung des Konflikts auf diese Weise nicht möglich oder aus irgendwelchen Gründen gescheitert ist, sollten Sie versuchen, den Mobber zu isolieren.

Sehr wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die **Hilfe von Kollegen**. Man sollte ein vertrauensvolles Gespräch mit den Arbeitskollegen suchen und ihnen die Situation schildern.

Vielleicht können Sie die anderen Arbeitskollegen ja auf Ihre Seite ziehen. Am einfachsten durch einen Appell an die **Zivilcourage**. Nach dem Motto: „Wer zuschaut, wie jemand gemobbt wird, macht sich selbst mitschuldig“.

Der Kollege könnte sich überlegen: „So wie dieser Kollegin könnte es ja auch mir ergehen“.

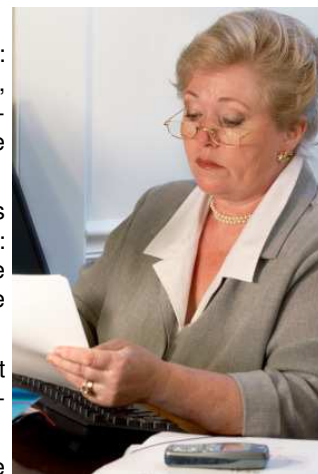
Oder (wenn er selbst beteiligt ist): „Wir alle gegen eine Einzige - ist das fair?“

Dieser **Fairneß-Gesichtspunkt** wird in vielen Fällen schon helfen. Und wenn Sie Ihren Kollegen den Konflikt dann noch aus Ihrer Sicht darstellen - also darlegen, daß *nicht Sie* „der Böse“ sind, sondern der Andere -, hat dieser die Unterstützung der Kollegen praktisch schon verloren. Und seine Mobbing-Attacken verlaufen im Nichts.

c. Dem Kontrahenten Grenzen setzen

Falls es dem Mobbingopfer möglich ist und er sich in der dazu notwendigen seelischen Verfassung befindet, ist es wichtig, dem Täter Grenzen zu setzen.

Falls die obigen Versuche nicht geholfen haben, den Konflikt gütlich zu regeln, ist es jetzt noch wichtiger, dem Kontrahenten um so entschlossener entgegen zu treten. Dem Mobber muß möglichst früh ein klares „Stop“ signalisiert werden. Er kann sich sonst darin bestätigt fühlen, ruhig weiter mobben zu können.



Hierfür benötigt man nur ein wenig Entschlossenheit: Geben Sie ihm „Contra“. Wenn er Ihnen derb bzw. beleidigend kommt, antworten Sie ruhig auf dem gleichen Niveau. Und wenn er eher subtil arbeitet - also „stichelt“ -, prägen Sie sich ein paar schlagfertige Entgegnungen ein.

So bspw. gegenüber einem Gleichgestellten (von denen rund die Hälfte der Mobbingattacken ausgehen):

„Ich habe gerade zwei Minuten Zeit. Sagen sie mir alles, was Sie wissen!“

„Reden Sie einfach weiter, irgendwann wird schon was Sinnvolles dabei sein.“

„Ich habe eine Bitte: Darf ich mein erstes Magengeschwür nach Ihnen benennen?“

„Jedes Mal, wenn ich Sie so anschau, frage ich mich: Was wollte die Natur?“

Entweder hilft es, oder man hat - nun erst recht - einen Feind fürs Leben. Aber wenn die Situation - wie oft - ohnehin schon derart eskaliert ist, sollte man diese Chance evt. nutzen.

d. Hilfe von außen

Auch der **Betriebsrat** (bzw. Personalrat) kann manchmal eine geeignete Anlaufstelle sein. Gemäß § 75 BetrVG ist der Betriebsrat verpflichtet, gegen Mobbing vorzugehen und vom Arbeitgeber die Einleitung entsprechender Schritte zu fordern.

Im äußersten Fall hat er auch das Recht, die Versetzung oder Entlassung des mobbenden Arbeitnehmers zu verlangen (§ 104 BetrVG).

Übrigens ist der Betriebsrat sogar ohne eine ausdrückliche Beschwerde des Betroffenen verpflichtet, in der geschilderten Weise einzugreifen und gegen ein ihm bekannt gewordenes Mobbing vorzugehen.

Allerdings kann es manchmal natürlich passieren, daß sich der Betriebsrat (vor allem in kleineren Firmen und im öffentlichen Dienst) mit den Angreifern solidarisiert. Im ungünstigsten Fall sitzt der Täter sogar selbst im Betriebsrat.

5. Ansprüche gegen den Arbeitgeber

Natürlich kann man sich auch an den **Arbeitgeber** wenden. Sobald der Arbeitgeber von Mobbing in seinem Betrieb erfährt, muß er seiner Fürsorgepflicht nachkommen. Hierbei muß er geeignete Maßnahmen ergreifen, um derartige Mißstände zu verhindern.

Beispiele: Mitarbeitergespräch, Weisungsrecht, Abmahnung, Kündigung, Versetzung, usw.

Falls alles nicht nutzt, kann und muß er einem mobbenden Kollegen - nach einer vorherigen Abmahnung - auch kündigen. Unter besonderen Umständen kommt sogar eine fristlose Entlassung in Betracht, z.B. wenn Gesundheitsschäden bei dem gemobbten Arbeitnehmer eingetreten sind. Auf keinen Fall darf der Arbeitgeber untätig bleiben oder den mobbenden Arbeitnehmer sogar unterstützen.

Denn bei Untätigkeit des Arbeitgebers kann das Opfer Schadensersatz auch vom Arbeitgeber verlangen. Der Schadensersatz bezieht sich dann auf Therapiekosten, Rechtswegkosten, Schmerzensgeld, usw.

6. Juristische Maßnahmen

Wie eingangs dargelegt, ist Mobbing **kein juristischer Begriff**, sondern die Beschreibung eines **sozialen Phänomens** ist, ähnlich wie Gewalt in der Ehe oder auf dem Schulhof. Eine juristische Bedeutung erhält das Phänomen erst dadurch, daß die Juristen versuchen, es mit juristischen Mitteln in den Griff zu bekommen.

Ebenso wenig wie es z.B. ausreicht zu sagen, daß man vom Ehemann schlecht behandelt werde, so wenig genügt es zu sagen, daß man im Betrieb „gemobbt werde“. Damit kann ein Anwalt oder ein Gericht nichts anfangen.

Der Begriff als solcher hat ja keinen feststehenden Inhalt, sondern bezeichnet nur bestimmte Verhaltensweisen. **Diese** müssen im einzelnen notiert und beschrieben werden, wenn man hiergegen vorgehen will. Der Begriff „Mobbing“ ist nur ein Schlagwort und hilft nicht weiter!

Um den Begriff „Mobbing“ mit Leben auszufüllen, ist eine möglichst genaue und umfangreiche Konkretisierung der Vorwürfe (und ihre Dokumentation) wichtig.

Schon um dem Vorwurf zu entgehen, es fehle dem/der Betroffenen nur an Kritikfähigkeit, sie sei überempfindlich und vertrage keine berechnete Kritik. Oder sie sei völlig humorlos und sehe in jeder harmlosen Äußerung einen persönlichen Angriff.

7. Mobbingtagebuch

Als ein nützliches Hilfsmittel hat sich ein „Mobbingtagebuch“ erwiesen, in dem das Opfer den Verlauf der Mobbingssituation so genau wie möglich festhalten soll.

Dabei hält man jedes Mal die Uhrzeit und die jeweilige Situation fest, in der gemobbt wurde, wer welche Handlung begangen hat, wer mit anwesend war und die Situation eventuell mitbekommen hat und wie man sich dabei gefühlt hat. Eventuelle körperliche oder gesundheitliche Reaktionen als Folge werden auch vermerkt, und in welchem zeitlichen Abstand sie aufgetreten sind.

Außerdem bietet sich in diesem Tagebuch auch die Möglichkeit, eventuelle Arztbesuche zu dokumentieren, die aufgrund der Vorfälle nötig sind. Sollte es aufgrund des Mobbing zu einer Gerichtsverhandlung kommen, dann bietet dieses Mobbingtagebuch eine deutliche Hilfe zur Beweissicherung.

8. Abschließend noch einige kleinere Hinweise:

1. Schreiben Sie in diesem Tagebuch alles auf, vor allem auch Datum, Uhrzeit und Ort des Geschehens. Auch die kleinste Kleinigkeit kann wichtig werden.

Wenn Sie Zeugen haben, die Ihnen die Vorfälle bestätigen - um so besser. Lassen Sie sie sofort das Geschehene durch Unterschrift bestätigen. Der Gedächtnisschwund ist enorm, wenn es hart auf hart geht. Dies weiß jeder, der schon einmal als Zeuge vor Gericht stand.

2. Überprüfen Sie objektiv, ob Sie wirklich gemobbt werden. Das ist eigentlich der schwierigste Teil.

Folgende Verfahrensweise hat sich bewährt: Erzählen Sie Bekannten - möglichst emotionslos - einen Fall aus ihrer Firma (in Wirklichkeit natürlich Ihren eigenen Fall) und warten Sie die Reaktionen ab.

Sehen Ihre Mitmenschen den Fall auch als Mobbing an?

3. Halten Sie das Mobbing eine Weile aus. Sonst kann es als einmaliger Konflikt abgetan werden. Oder als Überempfindlichkeit bagatellisiert werden.

4. Geben Sie nicht auf. Und kündigen Sie nicht das Arbeitsverhältnis. Schließen Sie keinen Aufhebungsvertrag! Auch keinen Abfindungsvergleich mit einer kleinen Abfindung. Denn das ist vielleicht das, was die Firma bezweckt.

5. Und denken Sie daran: Bei einer Eigenkündigung (oder einem Aufhebungsvertrag) bekommen Sie vom Arbeitsamt u.U. eine Sperrzeit, also 12 Wochen kein Arbeitslosengeld.

Stimmen Sie eine eventuelle Eigenkündigung daher vorher mit der Agentur für Arbeit ab. Denn sonst haben Sie im nachhinein vielleicht Beweisschwierigkeiten.

Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten sind im Arbeitsleben häufig anzutreffen. Sie kommen in den verschiedensten Formen vor.

Denkbar ist es - wenn auch relativ selten -, daß mehrere gleichwertige Arbeitsverhältnisse nebeneinander ausgeübt werden, beispielsweise mehrere Putzstellen einer Reinigungskraft bei verschiedenen Arbeitgebern (z.B. 4 Stunden täglich in der Arztpraxis A; 4 Stunden im Architekturbüro B).

Meistens werden sie aber als Aushilfstätigkeit in deutlich geringerem Umfang neben dem Haupterwerb ausgeübt. Typische Beispiele sind z.B. das Auffüllen von Regalen im Supermarkt, das Kellnern in einer Gaststätte nach Feierabend, das Austragen von Zeitungen in den Morgenstunden.

Manchmal werden sie aber auch mit einem etwas **schlechten Gewissen** ausgeübt. Denn oft bestehen Unklarheiten, ob solche Nebentätigkeiten überhaupt zulässig ist, und wenn ja, unter welchen Bedingungen.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber eine Nebentätigkeit aufgrund seines Direktionsrechts **nicht untersagen**. Zu einer Nebentätigkeit ist ein Arbeitnehmer grundsätzlich berechtigt.

Die Berufsfreiheit ist sogar im Grundgesetz garantiert. Sie umfaßt nicht nur das Recht, den Arbeitsplatz frei zu wählen, sondern auch das **Recht, mehrere Arbeitsverträge** mit verschiedenen Arbeitgebern abzuschließen.

Eine Ausnahme gilt nur, wenn sie

- durch eine übermäßige Belastung die Haupttätigkeit beeinträchtigt (Die Angestellte, die abends in einer Diskothek kellnert, kommt morgens übermüdet ins Büro).
- zur Überschreitung der gesetzlich erlaubten Höchstarbeitszeit führt (48 Stunden/Woche)
- als Schwarzarbeit ausgeführt wird
- während des Erholungsurlaubs stattfindet (Vereitelung des Urlaubszwecks, § 8 BUrlG)
- in einem Konkurrenzunternehmen stattfinden soll (die Kellnerin will daneben noch in einer anderen Gaststätte arbeiten). Hierzu im Einzelnen der nächste Beitrag.

Von diesen Fällen abgesehen, **muß** der Arbeitgeber also die Nebentätigkeit genehmigen.

Wichtig ist: Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten auch für das zweite Arbeitsverhältnis (z.B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsschutz, Urlaub, usw.). Dies bedeutet:

- Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses muß die Kündigungsfrist eingehalten werden.
- Der Teilzeitbeschäftigte hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.
- Und wenn die Aushilfskraft schwanger wird, ist sie - wie auch sonst - unkündbar.

Es gibt arbeitsrechtlich also grundsätzlich **keinen Unterschied** zwischen einem Hauptarbeitsverhältnis und einer Aushilfstätigkeit! Der Teilzeitbeschäftigte hat genau **die gleichen Rechte** wie eine Vollzeitkraft, auch und gerade bei einer Kündigung!

In engem Zusammenhang mit dem Komplex „Nebentätigkeit“ steht das Thema „**Wettbewerbsverbot**“. Denn gerade gegen Ende eines Arbeitsverhältnisses stellt sich häufig die Frage:

Darf ich meinem Arbeitgeber Wettbewerb machen?

1. Ausgangssituation:

Ein Arbeitnehmer möchte den Arbeitgeber wechseln oder er will sich selbständig machen. Oft notgedrungen aufgrund einer Kündigung, häufig aber auch, um sich zu verbessern.

Natürlich wird er versuchen, dies in seiner Branche zu tun. Denn dies ist ja der Bereich, wo er sich auskennt.

Und natürlich wird er versuchen, hierbei auch seine Erfahrungen und Kenntnisse auszunutzen. Denn diese sind ja sein eigentliches Kapital.

Er kennt alle Details des Arbeitgebers, für den er jahrelang tätig war. Er kennt die Kalkulation und die Preise, die Vorzüge der Produkte, aber auch ihre Schwachstellen. Er ist „Insider“.

Er überschaut auch die Konkurrenz und ihre Erzeugnisse. Ihm sind sämtliche Einzelheiten der Branche bekannt. Er kennt vor allem auch die Entscheidungsträger. Ihre Namen, ihre Vorlieben und Schwächen. Ihre Handynummer.

Und die ihrer Sekretärin.

Er kennt sämtliche Interna der Branche: Preise, Namen, Produkte. - Dieses Wissen ist oft „Gold wert“.

Und deshalb denkt sich mancher Chef in schlaflosen Nächten: „Wenn der mit seinem Wissen zur Konkurrenz geht ...“

Und genau dies hat der Betreffende nun vor. - Die Gründe sind vielfältig:

Vielleicht weil er an einen anderen Standort versetzt werden soll.

Oder weil die Prämienstaffel verändert werden soll, so daß er 500,- € im Monat weniger verdienen würde.

Vielleicht stimmt auch die Chemie zu dem neuen Regionalleiter nicht.

Oder er überlegt sich schlicht: „Mit diesem Wissen kann ich woanders mehr Geld verdienen!“

Womit er sicher Recht hat. In nicht wenigen Fällen sind die Kenntnisse, die ein „Insider“ hat, tatsächlich fast die berühmte „Lizenz zum Geld drucken“.

2. Zulässigkeit?

Aber **darf er dies** so einfach? Kann er einfach kündigen und sagen: „Ich nehme dann noch meinen Jahresurlaub, und ab dem nächsten Monat arbeite ich bei der Konkurrenz“?

Denn man hat als Arbeitnehmer i.d.R. ja nur 4 Wochen Kündigungsfrist (anders als der Arbeitgeber, dessen Kündigungsfrist - je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit - mehrere Monate beträgt).

Die Antwort ist einfach: Grundsätzlich ja. Er darf. Aber es kommt auf den Einzelfall an.

Zunächst ist entscheidend, ob der **Arbeitgeber Vorkehrungen** gegen den drohenden Verlust von „Insider-Wissen“ getroffen hatte. Dies wäre möglich durch ein sog. **Wettbewerbsverbot**.

3. Wann ist ein Wettbewerbsverbot wirksam?

Zunächst: Auch wenn es der Begriff „Wettbewerbsverbot“ suggeriert: Einfach verbieten kann der Arbeitgeber es dem Arbeitnehmer nicht, zu ihm in Wettbewerb zu treten.



Denn die Berufsfreiheit ist, wie gesagt, im Grundgesetz garantiert. Sie umfaßt nicht nur das Recht, den Arbeitsplatz frei zu wählen, sondern auch das Recht, den Arbeitgeber zu wechseln und einen Arbeitsvertrag mit einem beliebigen anderen Arbeitgeber abzuschließen oder sich selbständig zu machen.

Andererseits hat aber auch der Arbeitgeber Grundrechte. Auch sein Unternehmen ist grundrechtlich geschützt (Stichworte: geistiges Eigentum, Berufsfreiheit, usw.).

Der Gesetzgeber stand also vor dem Problem, die **beiderseitigen Interessen** der Beteiligten angemessen gegeneinander abzuwägen und für einen gerechten Ausgleich der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zu sorgen.



Er hat das Dilemma in der Weise gelöst, daß

der Arbeitnehmer grundsätzlich berechtigt ist, zu einem beliebigen anderen Arbeitgeber (also auch zur Konkurrenz) zu wechseln bzw. sich in der gleichen Branche selbständig zu machen,

der Arbeitgeber aber die Möglichkeit hat, dem Arbeitnehmer dieses Recht sozusagen „abzukaufen“, also mit dem Arbeitnehmer eine entsprechende Vereinbarung zu schließen, wonach dieser für eine gewisse Zeit darauf verzichtet, zu dem früheren Arbeitgeber in Konkurrenz zu treten.

4. Lösung

Bei der Wettbewerbstätigkeit sind in zeitlicher Hinsicht **3 Phasen** zu unterscheiden:

1. **Während des Arbeitsverhältnisses** gilt ein uneingeschränktes Wettbewerbsverbot, auch ohne daß dies ausdrücklich vereinbart worden sein müßte. Es handelt sich um eine (im Grunde selbstverständliche) vertragliche Nebenpflicht.

Bsp: Der angestellte Außendienstmitarbeiter darf nicht gleichzeitig auch die Produkte der Konkurrenz vertreiben. Und der Steuerfachangestellte darf nicht „nebenbei“ Steuererklärungen fertigen (gleichgültig, ob gegen Bezahlung oder unentgeltlich)

2. **Nach** Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht grundsätzlich kein Wettbewerbsverbot.
Ausnahme: Die Vertragspartner haben (wirksam) ein **Wettbewerbsverbot** vereinbart.
3. In der **Übergangsphase** (d.h. zwischen Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses) besteht zwar noch ein Wettbewerbsverbot, jedoch sind Vorbereitungshandlungen (schon) zulässig.

Bsp: Zulässig ist das Anmieten von Büroräumen, das Drucken von Geschäftspapier, das Einholen von Angeboten, nicht jedoch vorbereitende Gespräche mit möglichen Abnehmern („Vorfühlen“ bei Kunden)

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (im obigen Ausgangsfall) besteht also grundsätzlich **kein** Wettbewerbsverbot. Es sei denn, daß die Vertragspartner (wirksam) ein Wettbewerbsverbot vereinbart haben.

Um nun zu verhindern, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei dem **Wettbewerbsverbot** einseitig die Bedingungen diktiert, haben der Gesetzgeber und die Rechtsprechung hierfür gewisse **Mindestregeln** festgelegt. Wenn diese nicht eingehalten werden, ist das gesamte Wettbewerbsverbot unwirksam.

4. Karenzentschädigung

Wichtigste Voraussetzung für eine wirksame Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Zahlung einer monatlichen **Entschädigung**. Ohne sie ist die Klausel **nichtig**, d.h. der Arbeitnehmer muß sich an das Wettbewerbsverbot nicht halten.

Ferner ist die Vereinbarung nur verbindlich, soweit sie einem **berechtigten geschäftlichen Interesse** des Arbeitgebers dient. Das bloße Interesse des Arbeitgebers, Konkurrenz einzuschränken, genügt nicht. Erforderlich ist vielmehr, daß der Arbeitgeber gerade wegen der Tätigkeit des Arbeitnehmers dessen Konkurrenz zu fürchten hat (z. B. Verkäufer, der den Kundenstamm des Arbeitgebers genau kennt).

Ferner darf das Verbot - unter Berücksichtigung der gewährten Entschädigung - das Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren (§ 74a HGB). Das Verbot muß nach **Ort, Zeit, Umfang und Inhalt angemessen** sein.

Die **Dauer** des Wettbewerbsverbotes ist in jedem Fall auf höchstens 2 Jahre eingeschränkt (§ 74a HGB). Im Einzelfall können aber u.U. auch wesentlich kürzere Fristen in Betracht kommen, manchmal z.B. nur 3 oder 6 Monate.

Auch in **örtlicher** Hinsicht sollte man zurückhaltend sein: Wenn ein Unternehmen also nur regional tätig ist (z.B. in Ostthüringen), kann dem Betreffenden eine Tätigkeit auch nur in diesem Raum untersagt werden. Und wenn eine Firma im wesentlichen nur innerhalb einer Stadt tätig ist, darf sich das Verbot nur bspw. auf einen Umkreis von 10 - 15 km erstrecken.

Im Übrigen ist ein Wettbewerbsverbot **um so eher wirksam**, je höher die zugesagte Karenzentschädigung ist

Versicherungen - worauf ist zu achten?

1. Private Haftpflichtversicherung: Ein absolutes Muß

Nur knapp 70 % der deutschen Haushalte haben eine private Haftpflichtversicherung abgeschlossen. Dabei ist es die wichtigste Versicherung, die es überhaupt gibt, und außerdem ist sie sehr preiswert: Die Prämie beläuft sich nur auf rund 80,- bis 120,- € im Jahr, je nachdem ob man Single ist oder ob die ganze Familie einschließlich Kinder mitversichert sein soll.

Dabei ist die Gesetzeslage ganz eindeutig: Wer einen Schaden verursacht, muß dafür in voller Höhe geradestehen. Gleichgültig ob es aus Fahrlässigkeit passiert ist oder durch eine Verkettung unglücklicher Umstände - jeder haftet mit seinem gesamten Vermögen und seinem Einkommen bis hin zur Pfändungsgrenze. Da kann eine **kleine Unaufmerksamkeit** - eine Sekunde nicht aufgepaßt - schnell zum Ruin führen.

Einzige Ausnahme von der Haftung: Kinder unter 7 Jahren sind schuldunfähig. Aber wenn sie einen Schaden verursachen, können ihre Eltern haftbar gemacht werden, wenn sie ihre Aufsichtspflicht verletzt haben. Es empfiehlt sich daher, eine Police zu wählen, die auch für Schäden von kleinen Kindern eintritt.

2. Auf den Umfang des Versicherungsschutzes achten

Allerdings bieten bei weitem nicht alle Versicherungen diesen Schutz. Zudem sind die Bedingungen der Versicherer auch im Bereich Haftpflicht sehr unterschiedlich. Selbst wer eine Police hat, ist daher oft nur ungenügend abgesichert.

Der Hauptgrund: Viele Verträge, die irgendwann einmal abgeschlossen wurden, sind inzwischen uralt und haben viel schlechtere Bedingungen als neue. So weisen viele Verträgen Deckungssummen um 100 000 DM auf. Moderne Tarife gehen heute von einer Mindestversicherungssumme von 3 Mill. € aus.

Darüber hinaus haben die Versicherer in den letzten Jahrzehnten viele Risiken hinzugenommen, die früher ausgeschlossen waren. So gehören bspw. Mietschäden, oder Schäden, die im Zusammenhang mit dem Hüten fremder Hunde entstehen, heute zum Grundschutz.

Andererseits sind auch bei neueren Tarifen viele Schäden nicht abgesichert. Wenn jemand beispielsweise beim Nachbarn Blumen gießt und dabei Wasser ins Klavier laufen läßt, bekommt er den Schaden zumeist ebensowenig ersetzt, wie jemand, der sich ein Elektrogerät ausleiht und kaputtmacht.

Im ersten Fall handelt es sich um eine sog. **Gefälligkeitsleistung**, die fast immer vom Versicherungsschutz ausgenommen ist. Im zweiten Fall gibt es im allgemeinen eine Klausel, die den Ersatz von geliehenen und **gemieteten** Gegenständen ausschließt.

Auch Hobbys können problematisch werden. Sind Radfahrer und Inlineskater noch abgesichert, hört der Versicherungsschutz bei Fußballern schon auf. Wer kickt, so die mehrheitliche Auffassung der Versicherer, muß mögliche Verletzungen in Kauf nehmen und darf keine Ansprüche stellen.

Und ebenfalls geht derjenige leer aus, der segelt, Motorboot fährt oder Modellflugzeuge fliegen läßt. Selbst **Kinderdrachen** am Strand unterliegen dem Luftverkehrsrecht und sind damit durch die normale Privathaftpflicht nicht gedeckt.

3. Notfalls Vertragserweiterung beantragen

Aber auch wenn viele Gefährdungen im normalen Vertrag nicht enthalten sind, bedeutet dies nicht, daß sie nicht versicherbar wären.

Fast alle Anbieter versichern solche Risiken entweder separat oder bieten gegen Beitragsaufschlag Deckungserweiterungen an. In vielen Fällen geht das sogar umsonst, weshalb man bei alten Verträgen dringend alle Fragen mit dem Versicherer absprechen sollte.

Allerdings: Nur wer dabei ehrlich zu seinem Versicherer ist, hat am Ende auch den richtigen Schutz. Eine Mutter, die hin und wieder mal die Kinder der Nachbarin hütet, mag eine Versicherung finden, die dieses zusätzliche Risiko umsonst oder gegen eine geringe Gebühr mit einschließt. Stellt sich dann aber im Schadensfall heraus, daß die Frau regelmäßig als Tagesmutter arbeitet und dafür sogar noch Geld bekommt, geht sie leer aus.

Denn wie bei allen Tätigkeiten mit beruflichem Hintergrund ist dann eine spezielle Haftpflichtversicherung vonnöten. Und Vorsicht: Auch wer sich ehrenamtlich engagiert, braucht hierfür eine besondere Police (die allerdings meiste keinen Aufschlag kostet).

Wer also - um bei dem Beispiel zu bleiben - regelmäßig gegen Bezahlung Kinder beaufsichtigt, sollte den tatsächlichen Umfang der Tätigkeit lieber angeben. Für ein paar Euro Prämie mehr wäre er dann auf der sicheren Seite.

4. Achtung: Nicht schummeln !

Denn bei allen Versicherungen gilt: Im Schadensfall - vor allem bei größeren Schäden - wird die Versicherung immer versuchen, dem Betreffenden irgend einen Fehler bei Abschluß des Vertrages vorzuwerfen. Und da kommt ihr natürlich die kleinste Unkorrektheit gerade recht.

Dies ist auch in anderen Versicherungssparten so, bspw. bei der Lebensversicherung oder der Unfallversicherung.. Wenn die Versicherung dann nachweisen kann, daß der Kunde bei Vertragsabschluß vor Jahren einen wichtigen Punkt (vor allem die Frage nach Vorerkrankungen) verschwiegen oder bagatellisiert hatte, wird sie u.U. leistungsfrei, spart also **ganz erhebliche Summen**.

Und wenn der Versicherungsnehmer bei Vertragsabschluß tatsächlich ein wenig gemogelt hatte, **kommt dies** in den meisten Fällen **ohnehin raus**.

Denn gerade bei größeren Schadensfällen treiben die Gesellschaften oft einen **erheblichen Aufwand**.

Vor allem bei in der Unfallversicherung, bei Brandschäden, bei Lebensversicherungen und bei größeren Haftpflichtschäden - geht es oft um 5- oder 6-stellige Beträge.

Da lohnt es sich für die Versicherung natürlich, im Schadensfall **ganz genau nachzuforschen**.

Bei größeren Schäden und/oder bei Verdachtsmomenten setzen sie u.U. auch Detektive ein, um bspw. im Umfeld zu recherchieren, Nachbarn und Zeugen zu befragen, Erkundigungen bei den Ärzten einzuholen, die den Versicherungsnehmer seinerzeit behandelt hatten, usw.



5. Gesetzesänderung

Übrigens wird das maßgebliche Gesetz (VVG, Versicherungsvertragsgesetz,) am 01.01.2008 grundlegend geändert. Hierdurch sollen die Rechte des Versicherungskunden gestärkt werden. Die wichtigsten Änderungen in Kürze:

Fahrlässigkeit führt nicht mehr automatisch zur kompletten Leistungsverweigerung der Versicherer, sondern es wird je nach Schwere des fahrlässigen Verhaltens des Versicherungsnehmers eine anteilige Leistung erbracht. Nur bei vorsätzlicher Handlung kann die Versicherung die Leistung verweigern.

Der Vertrag kann ohne Angabe von Gründen innerhalb von 14 Tagen widerrufen werden (Lebensversicherungen: innerhalb von 30 Tagen)

Schließt ein Kunde eine Lebensversicherung ab, so muss der Versicherer dem Kunden anhand einer Modellrechnung darlegen, mit welchen Auszahlungen dieser im Normalfall rechnen kann.

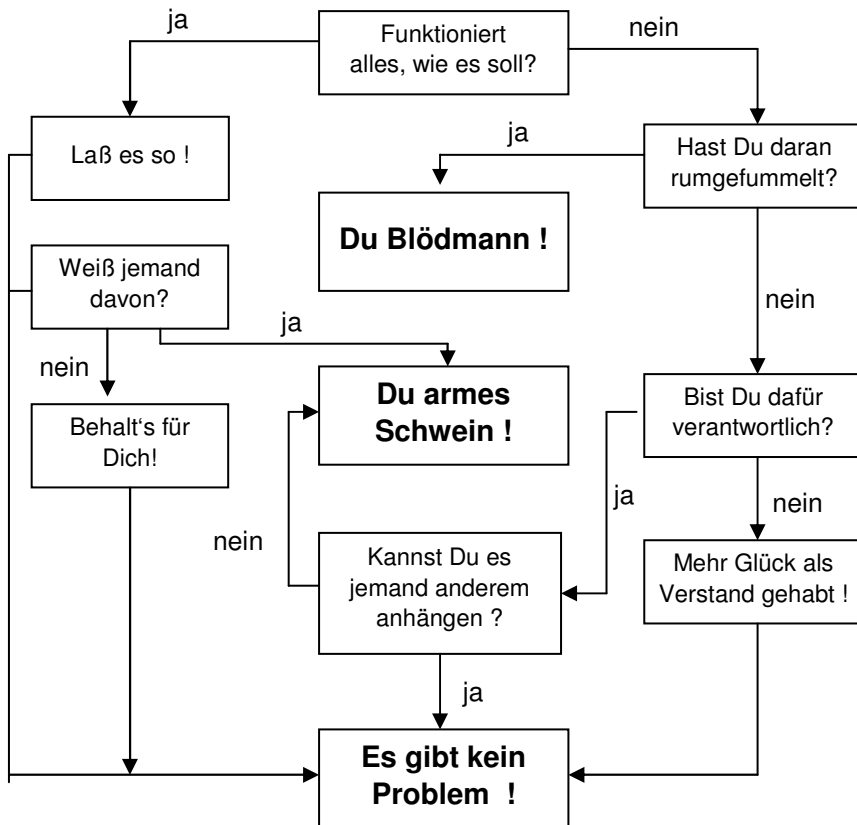
Die Rückkaufwerte werden (vor allem in den ersten Jahren der Laufzeit des Vertrages) wesentlich höher sein als bislang, da die Abschlußkosten (insbes. Provisionen, usw.) dem Vertrag nicht mehr sofort belastet werden, sondern auf die ersten 5 Jahre der Vertragslaufzeit verteilt werden müssen.

Zum Vertragsende hat der Versicherungsnehmer das Anrecht auf die Auszahlung der Hälfte des ihm zugerechneten Anteils aus den stillen Reserven.

Wir werden in der nächsten Ausgabe der Kanzleischrift im Einzelnen näher auf das neue Versicherungsrecht eingehen.

Arbeitsrecht im Überblick

Problemlösung im Rahmen einer Karriereplanung:



4. Streit

Eine **Frau** hat immer das letzte Wort bei einem Streit.

Alles was ein **Mann** danach sagt, ist der Beginn eines neuen Streits.

5. Zukunft

Eine **Frau** sorgt sich um ihre Zukunft, bis sie heiratet.

Ein **Mann** sorgt sich nie um seine Zukunft - bis er heiratet.

Familienrecht

Nachstehend 2 Beiträge, die dem besseren Verständnis der beiden Geschlechter dienen sollen.

Aber können sich Mann und Frau überhaupt verstehen? Und werden Sie sich jemals verstehen können?

Hierzu einige Erfahrungsberichte über den

Unterschied zwischen Mann und Frau

1. Namen

Wenn Doreen, Tatjana, Renate und Karin zum Essen gehen, nennen sie sich gegenseitig Doreen, Tatjana, Renate und Karin.

Wenn Markus, Peter, Robert und Herbert zum Essen gehen, nennen sie sich liebevoll Specki, King Kong, Schwellkopf und Penner.

2. Badezimmer

Ein **Mann** hat durchschnittlich 6 Dinge in seinem Bad: Zahnbürste, Rasierer, Rasierschaum, Rasierwasser, Seife, und ein Handtuch vom Steigenberger Hotel.

Eine **Frau** hat durchschnittlich 337 Dinge in ihrem Bad.

Die meisten kann ein Mann nicht einmal benennen.

3. Kinder

Eine **Frau** weiß alles über ihre Kinder: Zahnarztbesuche, erste Liebe, beste Freunde, Lieblingsessen, Ängste und Hoffnungen.

Ein **Mann** nimmt lediglich wahr, daß kleine Leute bei ihm wohnen.

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) .

Verantwortlich für den Inhalt der „Kanzleizeitschrift“ und Verfasser sämtlicher Beiträge ist Herr Rechtsanwalt

6. Verständnis

Eine **Frau** sollte ihren Mann lieben und versuchen, ihn zu verstehen.

Ein **Mann** sollte seine Frau sehr lieben und gar nicht erst versuchen, sie zu verstehen.

7. Heirat

Eine **Frau** heiratet einen Mann in der Hoffnung, daß er sich ändert. Tut er aber nicht!

Ein **Mann** heiratet eine Frau in der Hoffnung, daß sie sich nicht ändert. Tut sie aber!

PC Probleme.... ???

Zur Vermeidung von Problemen könnte auch der folgende Schriftwechsel zwischen einem **PC-Nutzer** und dem **Support-Team** bzgl. des neuen Programms (noch eine Beta-Version) nützlich sein:

Anfrage eines Nutzers:

„Sehr geehrte Damen und Herren!

Voriges Jahr bin ich von der Version 'Freundin 7.0' auf 'Gattin 1.0' umgestiegen. Ich habe festgestellt, daß das Programm einen unerwarteten Sohn-Prozeß gestartet hat und sehr viel Platz und wichtige Ressourcen belegt. In der Produkthanweisung wird ein solches Phänomen nicht erwähnt.

Außerdem installiert sich 'Gattin 1.0' in allen anderen Programmen von selbst und startet in allen Systemen automatisch, wodurch alle Aktivitäten der übrigen Systeme gestoppt werden.

Die Anwendungen 'Bordell 10.3', 'Umtrunk 2.5' und 'Fußballausflug 5.0' funktionieren nicht mehr, und das System stürzt bei jedem Start ab. Leider kann ich 'Gattin 1.0' auch nicht minimieren, während ich meine bevorzugten Anwendungen benutzen möchte.

Ich überlege ernsthaft, zum Programm 'Freundin 7.0' zurückzugehen, aber bei Ausführen der Uninstall-Funktion von 'Gattin 1.0' erhalte ich stets die Aufforderung, zuerst das Programm 'Scheidung 1.0' auszuführen. Dieses Programm ist mir aber viel zu teuer.

Können Sie mir helfen?

Danke, ein User“

Antwort des Support-Teams:

„Lieber User,

das ist ein sehr häufiger Beschwerdegrund bei den Usern. In den meisten Fällen liegt die Ursache aber bei einem **grundlegenden Verständnisfehler**.

Viele User steigen von 'Freundin 7.0' auf 'Gattin 1.0' um, weil sie Zweiteres zur Gruppe der "Spiele & Anwendungen" zählen. 'Gattin 1.0' ist aber ein BETRIEBSSYSTEM und wurde entwickelt, um alle anderen Funktionen zu kontrollieren. Es ist unmöglich, von 'Gattin 1.0' wieder auf 'Freundin 7.0' zurückzugehen.

Bei der Installation von 'Gattin 1.0' werden versteckte Dateien installiert, die ein Re-Load von 'Freundin 7.0' unmöglich machen. Es ist nicht möglich, diese versteckten Dateien zu deinstallieren, zu löschen, zu verschieben oder zu vernichten. Einige User probierten die Installation von 'Freundin 8.0' oder 'Gattin 2.0' gekoppelt mit 'Scheidung 1.0', aber am Ende hatten sie mehr Probleme als vorher.

Lesen Sie dazu in Ihrer Gebrauchsanweisung die Kapitel "Warnungen", "Alimentezahlungen" und "fortlaufende Wartungskosten von Kindern ab Version 1.0".

Ich empfehle Ihnen daher, bei 'Gattin 1.0' zu bleiben und das Beste daraus zu machen. Ich habe selber 'Gattin 1.0' vor Jahren installiert und halte mich strikt an die Gebrauchsanweisung, vor allem in Bezug auf das Kapitel Programmfehler". Sie sollten die Verantwortung für alle Fehler und Probleme übernehmen, unabhängig davon, ob Sie schuld sind oder nicht. Dies ist bei derartigen Programmen ganz besonders wichtig!

Die beste Lösung ist das häufige Ausführen des Befehls 'Um-entschuldigung-bitten.exe'. Vermeiden Sie den Gebrauch der "ESC" Taste, da Sie öfter 'Um-entschuldigung-bitten' einschalten müßten, damit 'Gattin 1.0' wieder normal funktioniert. Das System funktioniert solange einwandfrei, wie sie für die "Programmfehler" uneingeschränkt haften.

Alles in allem ist 'Gattin 1.0' ein sehr interessantes Programm - trotz der unverhältnismäßig hohen Betriebskosten. Bedenken Sie auch die Möglichkeit, zusätzliche Software zu installieren, um die Leistungsfähigkeit von 'Gattin 1.0' zu steigern. Ich empfehle Ihnen: 'Pralinen 2.1' und 'Blumen 5.0' in Deutsch.

Viel Glück!

Ihr Technischer Dienst

PS: Installieren Sie niemals Sekretärin im Minirock 3.3! Dieses Programm verträgt sich nicht mit Gattin 1.0 und könnte einen nicht wieder gutzumachenden Schaden im Betriebssystem verursachen.“

Ungünstige Vertragsklauseln

Oft wird über einzelne Formulierungen im **Arbeitsvertrag** heftig gestritten, so bei einer Neueinstellung oder bei einem Änderungsvertrag. Denn oft gefällt dem Arbeitnehmer die eine oder andere Klausel nicht, und er möchte sie geändert haben. Dies scheitert oft am Widerstand des Arbeitgebers, der auf den für ihn günstigen Vertragsklauseln i.d.R. besteht.

Häufig lohnt es sich nicht, hierüber zu streiten. Denn oft genug ist die **Klausel** für den Betrieb **nur scheinbar günstig**. Sehr schnell kann sich eine Bestimmung, die auf den ersten Blick günstig zu sein scheint, bei näherem Hinsehen als ein Bumerang erweisen.

Denn auch bei Arbeitsverträgen gelten seit einiger Zeit die Regeln über Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB). Seit dem 01.01.2003 werden Arbeitsverträge und sonstige arbeitsrechtliche Regelungen nicht mehr nur nach dem Arbeitsrecht, sondern auch wie AGB geprüft. Und da kann der Arbeitgeber schnell eine böse Überraschung erleben, wenn er es im Arbeitsvertrag „überreibt“.

Dies gilt bspw. bei der **Arbeitszeit**. So kann - je nach Höhe des Gehalts und der Stellung im Betrieb - u.U. eine Klausel zulässig sein, daß z.B. **5 Überstunden** pro Woche nicht gesondert vergütet werden. Wenn im Arbeitsvertrag jedoch steht, daß sämtliche Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sein sollen, wäre diese Klausel im Normalfall unwirksam. Denn sie wäre zu unbestimmt und zu weitgehend.

Es wäre nun das Verkehrteste, was der Arbeitnehmer machen könnte, wenn er sich einer derartigen Bestimmung des Arbeitsvertrages widersetzen und den Arbeitgeber auf diese Rechtslage hinweisen würde!

Denn was wäre die Folge? - Völlig klar: Die Klausel würde „entschärft“, und in „5 Überstunden“ umformuliert. Und damit wäre die ursprünglich unwirksame Klausel jetzt wirksam. Der Arbeitnehmer hätte sich also einen Bärenienst erwiesen.

Besser wäre es, eine derartige Klausel zu akzeptieren und den Vertrag in dieser Form zu unterschreiben. Man kann sich dann später immer noch auf die Unwirksamkeit der Klausel berufen und eine Bezahlung der Überstunden - und zwar sämtlicher! - verlangen. Was nicht möglich wäre, wenn der Vertrag geändert worden wäre!

Ähnlich ist es z.B. bei der **variablen** Arbeitszeit: Sieht der Arbeitsvertrag eine Arbeitszeit von 30 Std./Woche vor, die bei Bedarf vom Arbeitgeber auf 40 Std./Woche erhöht werden kann, so ist dies unwirksam, auch wenn die Zeit bezahlt wird. Denn nach der Rechtsprechung ist höchstens eine Erhöhung um max. 25 % - nicht wie hier um 33 % - zulässig.

Damit ist diese Klausel unwirksam. Und zwar als ganzes unwirksam. Sie bleibt auch nicht etwa mit dem „gerade noch“ zulässigen Inhalt wirksam, also z.B. mit einer Stundenzahl von 36 Stunden (20 % von 30 Std./Woche). Dies hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich entschieden.

Auch an diesem Beispiel bewahrheitet sich der alte Satz, der im Arbeitsrecht ganz besonders gilt:

„Reden ist Silber, Schweigen Gold“

Und auch für **Arbeitgeber** an dieser Stelle eine dringende Empfehlung: Es lohnt sich, alte Verträge zu durchforsten und dem neuen Recht anzupassen. Man vermeidet auf diese Weise böse Überraschungen. Die entstehenden Beratungskosten haben sich schon nach einem einzigen Streitfall, der dadurch vermieden worden ist, mehr als gelohnt.

Und es dient auch dem Betriebsfrieden, es gar nicht erst auf solche Konflikte ankommen zu lassen.

Lohnen sich Einschreiben?

Es ist weit verbreitet, Briefe mit wichtigen Dokumenten sicherheitshalber per **Einschreiben** zu verschicken. Lohnt sich dieser Aufwand?

In aller Regel nicht! Denn damit hat man im allgemeinen nichts gewonnen. Entgegen einer landläufigen Auffassung hat man vor allem nicht die Sicherheit, daß der Brief auch wirklich beim Empfänger ankommt.

Denn **sämtliche** Briefe, die mit der Post verschickt werden, nehmen vom Aufgeben bis zum Empfänger alle den gleichen Weg:



Nämlich per Bahn, Flugzeug, Lkw, usw.

Und zwar gleichgültig ob sie per Einschreiben, per Express oder wie auch immer versandt worden sind.

Sie unterscheiden sich nur durch die **Art der Auslieferung** an den Empfänger, also ob sie in den Briefkasten geworfen oder dem Empfänger persönlich ausgehändigt werden.

Es ist daher grundsätzlich nicht erforderlich, wichtige Unterlagen per Einschreiben zu übersenden.

Ein Einschreiben schützt **nicht** vor einem **Verlust** des Schriftstücks auf dem Postweg. Denn auch Einschreibebriefe, Wertbriefe, u.ä. werden auf dem gleichen Wege verschickt wie „normale“ Briefe. Ein Einschreibebrief kann unterwegs genauso gut verloren gehen wie ein normaler Brief.

Ein Einschreiben stellt nur sicher, daß das Schriftstück dem Empfänger **zugewungen** ist. Ein derartiger Nachweis ist aber nur erforderlich, wenn man befürchten muß, daß der Empfänger den Erhalt des Briefes wahrheitswidrig bestreitet.

Hierzu ein Tip: Einen Nachweis, daß der Empfänger den Brief tatsächlich erhalten hat, kann man viel sicherer, schneller und auch kostengünstiger dadurch bekommen, daß man das Schriftstück dem Empfänger durch einen Bekannten aushändigen oder in dessen Wohnbriefkasten werfen läßt. Im Bestreitensfall steht dann der Bote als Zeuge zur Verfügung.

Diesen Weg sollte man immer wählen, wenn die Entfernung nicht allzu weit ist, also z.B. in der gleichen Stadt.

Auch die Kosten für einen **Eilbrief** kann man sich sparen. Denn der Transport per Expreß ist nicht wesentlich schneller. Wenn man den Brief bis spätestens 17:00 Uhr in den Briefkasten wirft, kommt der Brief normalerweise bundesweit am nächsten Tag an.

Die hohen Mehrkosten (rund 2,- € für ein Einschreiben, über 10,- € für einen Expreßbrief) kann man sich also in aller Regel sparen.

Betriebsübergang

Wenn der Betrieb (oder auch ein Betriebsteil) auf einen anderen Inhaber übergeht (z.B. verkauft) wird, tritt der Erwerber in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ein.

Für die Arbeitnehmer **ändert sich nichts** Alles bleibt, wie es war, insbesondere der Lohn, die Stundenzahl, die Betriebszugehörigkeit, usw. Die einzige Änderung: Man hat einen neuen Chef.

All dies geschieht von Gesetzes wegen, also völlig automatisch, und ohne daß zwischen Arbeitnehmer und Betrieb irgendwelche Vereinbarungen getroffen werden müßten.

Es müssen auch **keine neuen Arbeitsverträge** geschlossen werden. Die alten sind weiter gültig. Es ist sogar dringend davon **abzuraten**, neue Verträge zu unterschreiben. Dies ist nicht erforderlich. Und meistens wird bei dieser Gelegenheit vom neuen Inhaber versucht, ungünstigere Bedingungen durchzusetzen.

Eine **Kündigung** wegen eines Betriebsüberganges wäre unwirksam. Gegen eine derartige Kündigung sollte man unbedingt klagen. Und auch in diesen Fällen der dringende Rat: Man sollte sich auch bei einem Betriebsübergang - wie auch sonst im Arbeitsleben - **niemals** zu einem **Aufhebungsvertrag** (oder gar einer Eigenkündigung) überreden lassen!

Günstig ist ein Betriebsübergang übrigens bei **Lohnrückständen**: Denn der Erwerber haftet ebenfalls für eventuelle Zahlungsrückstände, also neben dem alten Betriebsinhaber. Der Arbeitnehmer kann sich somit an beide halten (oder an einen von ihnen). Man hat also ein Wahlrecht.

Wie erfährt man nun von einem Betriebsübergang: Auch dies ist arbeitnehmerfreundlich geregelt: Beide (der alte und der neue Inhaber) müssen die betroffenen Arbeitnehmer schriftlich über den Übergang **unterrichten**, also über den Zeitpunkt und den Grund für den Übergang, die rechtlichen und wirtschaftlichen Folgen (z.B. welche Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge künftig gelten), usw.

Man kann dem Betriebsübergang auch **widersprechen** (Frist: 1 Monat) und bleibt dann bei dem alten Arbeitgeber. Dies kann unter Umständen günstig, aber auch gefährlich sein. - Meistens ist ein Widerspruch ungünstig. Man sollte sich daher unbedingt beraten lassen, bevor man dem Übergang widerspricht!

Der gestrichene Jahresurlaub

Eine typische Situation: Der Urlaub wurde vom Betrieb bewilligt, man hat daraufhin die Urlaubsreise gebucht, und nun kommt - 2 Wochen vorher - die Mitteilung, daß man aus betrieblichen Gründen leider doch nicht zu diesem Termin in Urlaub gehen könne.

Die Rechtslage ist für den Arbeitnehmer recht günstig: Eine Zusage ist grundsätzlich bindend. Ein bereits bewilligter Urlaub kann grundsätzlich **nicht nachträglich widerrufen** werden.

Ein Widerruf (und erst recht ein Rückruf aus einem bereits angetretenen Urlaub) ist nur **ganz ausnahmsweise** bei einem unvorhersehbaren Ereignis möglich. Und in jedem Fall muß der Arbeitgeber dann dem Arbeitnehmer die hierdurch entstandene **Kosten erstatten**, wie z.B. eventuelle Stornierungskosten, Umbuchungskosten oder Rückreisekosten.

Ein Rückruf ist selbst dann unrechtmäßig, wenn der eventuelle Rückruf mit dem Arbeitnehmer vorher **vereinbart** worden war, bspw. durch die Absprache mit dem Kundendienstmonteur: „Sie können in Urlaub gehen, aber halten Sie sich bitte bereit. Wenn der Kunde Schwierigkeiten mit der Maschine hat, müssen Sie kurzfristig zur Verfügung stehen. Ich rufe Sie dann an.“

Eine solche Abrede verstößt gegen **zwingendes Urlaubsrecht** und ist unwirksam. Der Betrieb muß den Urlaub in einem solchen Fall noch ein zweites Mal gewähren, auch wenn er von seinem Recht, den Arbeitnehmer zurückzurufen, keinen Gebrauch gemacht hat. - Im Ergebnis erhält der Außendienstmonteur den Urlaub also doppelt.

Allerdings darf man den bereits zugesagten Urlaub nicht einfach nehmen, wenn er widerrufen wird. Selbst wenn der Widerruf zu Unrecht geschehen ist: Es gibt es **kein Recht auf Selbstbeurlaubung**. Der Arbeitnehmer muß notfalls vor dem Arbeitsgericht auf Urlaubsgewährung klagen. In Eilfällen kann er auch einen Antrag auf eine **einstweilige Verfügung** stellen. - Diese ergeht meist sehr schnell, i.d.R. in 3 - 4 Tagen.

Übrigens: Auch wenn man noch Resturlaub hat, der vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses sonst nicht mehr genommen werden könnte, darf man **nicht einfach wegbleiben**. Man riskiert anderenfalls eine fristlose Kündigung. Und damit sogar den Verlust einer evt. vorher fest vereinbarten **Abfindung!**

Erbrecht: Lohnt sich ein Testament?

Nur die wenigsten Menschen haben ein Testament gemacht. Hierfür gibt es verschiedene Gründe.

Die meisten wollen sich mit dem Problemkreis nicht befassen. Sie haben eine unterbewußte Scheu, an den eigenen Tod und seine Folgen zu denken. Sie verdrängen die Probleme, die sich im Zusammenhang mit dem Tod ergeben. Außerdem meinen manche, die gesetzliche Erbfolge sei völlig ausreichend. Aber dies ist in vielen Fällen nicht der Fall. - Hierzu einige Beispiele:

1. Kinderloses Ehepaar: Die Verwandtschaft erbt mit. Hat ein kinderloses Ehepaar kein Testament erstellt, in dem sich die Eheleute gegenseitig als Alleinerben einsetzen, so erbt die Verwandtschaft des Verstorbenen mit (Eltern, Geschwister, u.U. sogar deren Kinder).

2. Und wenn man ohne Trauschein zusammenlebt ? Dann erbt man überhaupt nichts! Der gesamte Nachlaß geht an irgendwelche Verwandte. Und der Lebensgefährte geht leer aus, obwohl man mit ihm viele Jahre zusammengelebt hat, und man mit ihm vielleicht sogar gemeinsame Kinder hat.

3. Und wenn Grundbesitz vorhanden ist, ist ein entsprechendes Testament ein absolutes "Muss". Anderenfalls werden nämlich die Verwandten Miterben. Und dies bedeutet bspw., daß der überlebende Ehegatte nicht mehr frei über seine Wohnung oder sein Haus verfügen kann. Sondern in allem z.B. die Schwägerin, den Neffen, die Cousine fragen muß.

Ein Testament ist daher äußerst wichtig. Allerdings sollte man nur ein einfaches Testament selbst schreiben. Denn das gleiche Wort kann in der Umgangssprache etwas ganz anderes bedeuten als in der Sprache des Gesetzes. So sind die Wörter „vermachen“ und „vererben“ in der Umgangssprache dasselbe, haben jedoch juristisch eine **ganz verschiedene** Bedeutung.

Nur wenn man sein Testament von einem fachkundigen, Juristen entwerfen läßt, ist gewährleistet, daß das Testament später auch so verstanden wird, wie es gemeint war. Juristen haben (wie andere Berufe auch) eine Fachsprache, die für einen Nichtjuristen manchmal ziemlich unverständlich - und oft auch mißverständlich - ist. Die aber den Vorteil hat, daß sie präzise ist und daß es deshalb später keinen Streit gibt.

Wenn man also möchte, daß nach dem Tode wirklich alles so geregelt ist, wie man es sich vorstellt, sollte man das Thema nicht vor sich herschieben. Und beim Testament nicht selbst „herumbasteln“, sondern einen Fachmann konsultieren.

Allerdings ist es gerade im Erbrecht wichtig, präzise Formulierungen zu verwenden und sich unbedingt juristisch beraten zu lassen. So kann die falsche Verwendung eines Wortes (z.B. „vermachen“ statt „vererben“) verhängnisvolle Folgen haben und den Willen des Verstorbenen ins Gegenteil verkehren!

Teilzeitarbeit

In manchen Betrieben werden Teilzeitbeschäftigte fast als Arbeitnehmer 2. Klasse behandelt. Wegen der Teilzeit werden ihnen oft betriebliche Leistungen verweigert, wie z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Fahrtkostenerstattung, usw. Manchmal wird ihnen auch nicht der volle Lohn ausbezahlt.

Eine derartige Behandlung müssen Teilzeitbeschäftigte nicht hinnehmen. Das Gesetz enthält ausdrücklich ein **Diskriminierungsverbot** für Teilzeitbeschäftigte und für befristet beschäftigte Arbeitnehmer. Sie dürfen nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter oder als ein unbefristet eingestellter Arbeitnehmer.

Dies gilt vor allem für die **Vergütung**. Im Gesetz ist ausdrücklich bestimmt, daß einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer anteilig das gleiche Entgelt zu gewähren ist. Auch eventuelle Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld) steht ihnen anteilig zu.

Sie haben natürlich auch Anspruch auf (anteiligen) bezahlten **Urlaub** wie die Vollzeitkräfte (also z.B. 25 Urlaubstage), und nicht etwa nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub oder noch weniger.

Auch bei **Kündigungen** gilt das Benachteiligungsverbot. Daher sind die gesetzlichen Kündigungsfristen auch bei Teilzeitbeschäftigten einzuhalten, selbst wenn im Arbeitsvertrag etwas anderes steht. So kann auch ein Teilzeit-Arbeitnehmer gegen eine Kündigung klagen.

All dies gilt übrigens auch für **geringfügig Beschäftigte** (sog. Minijobber). Arbeitsrechtlich gibt es auch hier keinen Unterschied gegenüber Vollzeit-Arbeitnehmern. Der Unterschied liegt nur im Bereich des Sozialrechts.

So haben Minijobber ebenfalls Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, d.h. sie bekommen also - wie andere Arbeitnehmer - für 6 Wochen ihren Lohn weitergezahlt, wenn sie nach einer Beschäftigungszeit von 4 Wochen krank werden.

Für die **Kündigung** ist - wie bei Vollzeitbeschäftigten - ein ausreichender Kündigungsgrund erforderlich. Außerdem müssen die Grundsätze der Sozialauswahl eingehalten werden, und die Kündigungsfrist muß beachtet werden.

Wenn der betreffende Arbeitnehmer schwerbehindert ist, muß außerdem (und zwar vorher!) die Zustimmung des Versorgungsamtes zur Kündigung eingeholt werden.

Wenn der Betrieb dies versäumt hat, ist die Kündigung unwirksam, und es muß neu gekündigt werden, also mit einer neuen Kündigungsfrist. In dieser Zeit besteht Anspruch auf Weiterzahlung des Gehalts.

Generell läßt sich sagen, daß die Rechtsstellung eines Teilzeitbeschäftigten sich nicht von der eines Vollzeitbeschäftigten unterscheidet.

Freiwillige Zulagen im Arbeitsrecht?

In vielen Arbeitsverträgen finden sich Klauseln, wonach die Zahlung einer monatlichen **Leistungszulage** freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erfolgt.

So auch bei einem Altenpfleger, der seit 1997 in einem Seniorenheim beschäftigt war. Er erhielt zunächst ein Grundgehalt in Höhe von 1.200 Euro brutto. In den Jahren 2002 und 2003 wurde sein Gehalt mit 2 Schreiben um eine Leistungszulage von jeweils 200 Euro (insgesamt also um 400 Euro) erhöht. Die Schreiben erhielten jeweils den ausdrücklichen Hinweis, daß die Zahlung der Zulage als **freiwillige Leistung** und **ohne Anerkennung einer Rechtspflicht** erfolge.

Im Juni 2004 stellte der Arbeitgeber die Zahlung der 3 Zulagen ohne Begründung ein. Mit seiner hiergegen gerichteten Klage verlangte der Altenpfleger die Weiterzahlung der Zulagen.

Wie das Bundesarbeitsgericht jetzt entschieden hat: Zu Recht. Denn ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt („freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“) ist nach neuester Rechtsprechung unzulässig, da er die Arbeitnehmer **unangemessen benachteiligt**. Diese müssen grundsätzlich auf die Beständigkeit der zugesagten monatlichen Vergütung vertrauen können.

Arbeitgeber müssen zwar grundsätzlich die Möglichkeit haben, mit flexiblen Lohnbestandteilen auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens reagieren zu können. Dieses Ziel kann aber nicht nur durch einen derartigen Freiwilligkeitsvorbehalt erreicht werden, sondern z.B. auch durch einen Widerrufs- und einen Anrechnungsvorbehalt. Freiwilligkeitsvorbehalte beim Entgelt (wie hier) sind **nur bei Sondervergütungen** (bspw. dem Weihnachtsgeld) zulässig, aber **nicht beim laufenden Arbeitsentgelt**.

Die Unwirksamkeit des Freiwilligkeitsvorbehalts führt dazu, daß der Arbeitgeber die Zulage auch weiterhin schuldet, so lange das Arbeitsverhältnis besteht. Er kann diese Zulage auch nicht etwa kündigen. Der Fehler, für den er jetzt (und auf Jahre hinaus) bezahlen muß, bestand darin, daß er in den beiden damaligen Schreiben nicht konkret angegeben hatte, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang er die Zulagen ändern darf.

Vorsicht: Betrüger beim Online-Banking!

Online-Banking über das Internet wird immer beliebter. Es ist auch wirklich angenehm, vom Wohnzimmer aus seine Bankgeschäfte zu erledigen, also z.B. Kontoauszüge abzufragen und Überweisungen vorzunehmen.

Aber Vorsicht: Dies ist nicht ganz ungefährlich: Denn Internetbetrüger versuchen, mit immer neuen Tricks an die **Zugangsdaten** für das **Bankkonto** zu gelangen.

Eine beliebte Methode sind gefälschte E-Mails, die angeblich von der Bank kommen. In ihnen wird der Empfänger aufgefordert, seine Kontonummer, TAN, PIN, usw. mitzuteilen. Diese E-Mails sehen täuschend echt aus, teilweise enthalten Sie sogar das Logo und den Original-Briefkopf der Bank. Und auch die Begründung ist meist überzeugend formuliert.

In der E-Mail wird der Empfänger aufgefordert, auf einen Link zu klicken. Er gelangt dann auf eine Internetseite, die der offiziellen Homepage der Bank täuschend ähnlich sieht. Dies ist technisch ja kein Problem, weil jeder Homepage-Bastler die Originalseite kopieren kann.

Allerdings verbirgt sich hinter der Seite nicht die Bank oder Sparkasse, sondern eine Gruppe von Betrügern, die nur darauf warten, an die vertraulichen Daten zu gelangen und das Konto des gutgläubigen Besuchers leer zu räumen.

Daher der dringende Tip: Geben Sie **auf keinen Fall** Ihre PIN und TAN heraus! Auch wenn Sie von scheinbar seriöser Stelle dazu aufgefordert werden.

Keine Bank und keine Sparkasse wird Sie - und zwar weder per E-Mail noch persönlich - auffordern, Ihre Zugangsdaten für Online-Banking preiszugeben oder aus einer E-Mail heraus Webseiten zu öffnen, um dort Kontodaten einzugeben.

Wenn Sie eine E-Mail mit entsprechendem Inhalt erhalten, ignorieren Sie diese Aufforderung und löschen sie die E-Mail. Und auf keinen Fall sollten Sie bei E-Mails mit zweifelhafter Herkunft irgendwelche Links anklicken oder Anhänge öffnen!