



Inhalte des Newsletters

↓ Aktuelles

- ↓ Hochwasser und Kurzarbeitergeld
- ↓ Höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen

↓ Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

- ↓ Weniger Arbeitszeit bei vollem Gehalt?
- ↓ EuGH stärkt Rechte chronisch kranker Arbeitnehmer
- ↓ Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen im Arbeitsvertrag
- ↓ Konkurrenztaetigkeit kann fristlose Kündigung rechtfertigen
- ↓ Kein Anspruch auf Auskunft über Mitbewerber
- ↓ Unfallversicherungsschutz auf Dienstreisen
- ↓ Auch Arbeitnehmer müssen vor fristloser Eigenkündigung abmahnen

↓ Tipps zum Schluss

- ↓ Anrufe bei der Arbeitsagentur ab jetzt gebührenfrei
- ↓ DIHK-Rechtsratgeber Berufsbildung in der 25. Auflage
- ↓ Link-Hinweis: Gesundheitsförderung im Unternehmen
- ↓ Buch-Tipps: "Übersicht über das Sozialrecht" und "Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht"
- ↓ Literaturhinweis

Aktuelles

Hochwasser und Kurzarbeitergeld

Für Arbeitsausfälle bei Betrieben, die von Hochwasserschäden betroffen sind, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Das gilt für deren Arbeitnehmer und Auszubildende.

Hochwasser und die resultierenden Schäden sind laut Gesetz ein unabwendbares Ereignis, das zu Arbeitsausfällen führen kann. Betroffene Betriebe können in diesem Fall schnell und unkompliziert bei ihrer örtlichen Arbeitsagentur Kurzarbeitergeld beantragen. Für die aktuellen Hochwasserschäden gelten die bestehenden gesetzlichen Regelungen für das Kurzarbeitergeld.

Im Gegensatz zum konjunkturell bedingten Kurzarbeitergeld gibt es aber für solche Krisenfälle zusätzliche Erleichterungen. Arbeitnehmer, in deren Betrieb die Arbeit wegen Hochwasser ausfällt, können außerdem bei Aufräumarbeiten in ihrem Betrieb helfen, ohne dass sie den Anspruch auf Kurzarbeitergeld verlieren. In diesem besonderen Fall ist es ferner nicht notwendig, dass vor der Zahlung von Kurzarbeitergeld Arbeitszeitkonten ausgeglichen oder Urlaubstage genommen werden müssen.

Auch Produktionsbetriebe, die von ihrem Zulieferer wegen des Hochwassers kein Material erhalten, können Kurzarbeitergeld beantragen. Dies gilt genauso im umgekehrten Fall, nämlich wenn ein Zulieferer seine Waren nicht an seinen Abnehmer übergeben kann, weil dieser vom Hochwasser betroffen ist.

Bei Fragen zum Thema Kurzarbeitergeld können sich Betriebe über die bundesweite kostenfreie Servicenummer an einen Ansprechpartner ihrer Arbeitsagentur wenden. Über diese Rufnummer ist auch dann der Ansprechpartner erreichbar, wenn die örtliche Arbeitsagentur wegen des Hochwassers geschlossen werden musste. Die Rufnummer für Betriebe lautet: 0800 455 55 20. (Quelle: BA-Presseinfo vom 07.06.2013)

Weitere Informationen für Unternehmen, die durch das Hochwasser geschädigt sind, finden Sie auch bei den Industrie- und Handelskammern der Hochwasserregionen, z. B. unter <http://www.ihk-niederbayern.de/hochwasser/>
<http://www.muenchen.ihk.de/>
<http://www.ihk-regensburg.de/>
<http://www.chemnitz.ihk24.de/>
<http://www.leipzig.de/> (Azubivermittlung)

Dies ist nur eine kleine Auswahl der Angebote. Bitte wenden Sie sich mit Fragen an Ihre örtliche IHK.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen

Ab dem 1. Juli 2013 gelten höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen. Erhöht werden die geschützten Beträge, die bei einer Zwangsvollstreckung in Forderungen und andere Vermögensrechte nicht gepfändet werden dürfen.

Der Pfändungsschutz stellt sicher, dass Schuldner auch bei einer Pfändung ihres Arbeitseinkommens ihr Existenzminimum sichern und die gesetzlichen Unterhaltspflichten erfüllen können. Die Höhe der Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen wird jeweils zum 1. Juli eines jeden zweiten Jahres an die Entwicklung des steuerlichen Freibetrags für das sächliche Existenzminimum angepasst. Zuletzt sind die Pfändungsfreigrenzen zum 1. Juli 2011 erhöht worden. Der steuerliche Grundfreibetrag hat sich seit dem letzten Stichtag um 1,57 % erhöht. Hieraus ergibt sich eine entsprechende Erhöhung der Pfändungsfreigrenzen.

Ab dem 1. Juli 2013 beträgt der monatlich unpfändbare Grundbetrag 1.045,04 EUR (bisher: 1.028,89 EUR). Dieser Betrag erhöht sich, wenn gesetzliche Unterhaltspflichten zu erfüllen sind, um monatlich 393,30 EUR (bisher: 387,22 EUR) für die erste und um jeweils weitere 219,12 EUR (bisher 215,73 EUR) für die zweite bis fünfte Person. Wenn Schuldner mehr verdienen als den so ermittelten pfändungsfreien Betrag, verbleibt ihnen vom Mehrbetrag ebenfalls ein bestimmter Anteil.

Der Arbeitgeber haftet als Drittschuldner für die Ermittlung des korrekten Pfändungsbetrages. Insofern ist es wichtig, dass in der Lohnabrechnung die durch eine Entgeltpfändung geschaffene Rechtslage und die Besonderheiten des Pfändungsschutzes berücksichtigt werden. Von einer Entgeltpfändung werden alle in Geld zahlbaren Vergütungen erfasst, der dem Schuldner aus Arbeits- oder Dienstleistung zustehen. Dazu gehört auch die Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Mutterschaft oder bei Beschäftigungsverboten. Die Pfändung erstreckt sich dabei immer auf das Netto-Einkommen. D. h., vom Bruttoeinkommen sind zunächst die absolut unpfändbaren Einkommensteile (§ 850 a ZPO) abzuziehen, dann die gesetzlichen Abzüge von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen und die Beträge, die der Schuldner nach den Vorschriften der Sozialversicherungsgesetze für eine Weiterversicherung (z. B. freiwillige Krankenversicherung) oder an eine private Krankenversicherung leistet.

Bei einer Pfändung ist unter anderem zu beachten, dass bestimmte Sondervergütungen, die zusätzlich zum regulären Entgelt gewährt werden, teilweise oder vollständig unpfändbar sind. Nicht pfändbar sind z. B. betriebliche Leistungen zur Altersvorsorge, Zulagen für vermögenswirksame Leistungen, Aufwandsentschädigungen, Auslösungsgelder und sonstige soziale Zulagen für auswärtige Beschäftigung, Entgelt für selbst gestelltes Arbeitsmaterial sowie Gefahren-, Schmutz- und Erschwerniszulagen, soweit diese Bezüge den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen.

Überstundenvergütungen für die Leistung von Mehrarbeitsstunden sind hingegen zu 50 % pfändbar.

Vollständig pfändbar sind Zuschläge für Nacht-, Schicht- und Sonn-/Feiertagsarbeit, Essenszuschüsse und geldwerte Vorteile für die private Nutzung eines Dienstwagens.

Wichtig ist außerdem, dass die Frist für die Drittschuldnererklärung eingehalten wird, wenn der Gläubiger den Arbeitgeber mit dem Pfändungsbeschluss zur Drittschuldnererklärung auffordert. Hierfür ist zu prüfen und zu bestätigen, ob und inwieweit der Arbeitgeber den gepfändeten Anspruch des Schuldners anerkennt, ob und welche Ansprüche andere Personen an das gepfändete Einkommen erheben und ob ggf. das Einkommen schon für andere Gläubiger gepfändet ist.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

Weniger Arbeitszeit bei vollem Gehalt?

BAG, Urteil vom 15.05.2013, Az.: 10 AZR 325/12

Auch wenn der Arbeitsvertrag die Dauer der Arbeitszeit nicht ausdrücklich regelt, kann ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit nicht frei bestimmen. Vielmehr gilt dann die „betriebsübliche Arbeitszeit“. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Im Arbeitsvertrag stand, dass die Arbeitnehmerin bei einem Bruttojahresgehalt von ca. 95.000,00 Euro „... auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit tätig ... werden“ müsse. Weitere Regelungen zur Arbeitszeit gab es im Arbeitsvertrag nicht. Nachdem die Arbeitnehmerin etwa 700 Minusstunden angehäuft hatte, forderte der Arbeitgeber sie dazu auf, täglich mindestens 7,6 Stunden zu arbeiten bzw. die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden einzuhalten. Als die Arbeitnehmerin dem nicht nachkam, kürzte der Arbeitgeber das Gehalt.

Die Arbeitnehmerin verwies darauf, dass es in ihrem Arbeitsvertrag keine Verpflichtung gebe, 38 Stunden in der Woche zu arbeiten. Ihre Arbeitspflicht sei dadurch erfüllt worden, dass sie die ihr übertragenen Aufgaben unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden erledigt habe. Dementsprechend habe sie auch Anspruch auf das volle Gehalt.

Dies sah das BAG anders. Der Arbeitsvertrag verweise auf eine betriebsübliche Arbeitszeit. Dass die Arbeit der Arbeitnehmerin ohne Zeitbezug zu leisten sei, ergebe sich aus dem Vertrag nicht. Also müsse der Arbeitgeber für nicht geleistete Stunden auch kein Arbeitsentgelt zahlen.

Susanne Wollenweber, IHK Köln

EuGH stärkt Rechte chronisch kranker Arbeitnehmer

EuGH, Urteile vom 11.04.2013, Az.: C-335/11 und C-337/11

Eine heilbare oder unheilbare Krankheit, die eine physische, geistige oder psychische Einschränkung mit sich bringt, kann einer Behinderung gleichzustellen sein. Chronisch kranke Arbeitnehmer können daher wie behinderte Arbeitnehmer behandelt werden und einen besonderen Kündigungsschutz genießen oder entsprechende Hilfen beanspruchen. Dies hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 11.04.2013, Az. C-335/11 und C-337/11 entschieden.

Die Entscheidung des EuGH ging auf zwei Klagen aus Dänemark zurück. Zwei Arbeitnehmerinnen wurden mit verkürzter Frist entlassen. Das dänische Recht sieht eine verkürzte Kündigungsfrist von einem Monat vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten an mehr als 120 Tagen gefehlt hat. Das dänische Gericht ersuchte den EuGH um Erläuterung des Begriffs der Behinderung und um Prüfung, ob die Arbeitszeitverkürzung als angemessene Vorkehrungsmaßnahme zur Beschäftigung Langzeiterkrankter angesehen werden könne. Der EuGH sollte außerdem prüfen, ob das dänische Gesetz über die verkürzte Kündigungsfrist gegen Unionsrecht verstoße.

Die Richter führten aus, dass eine heilbare oder unheilbare Krankheit, die eine physische, geistige

oder psychische Einschränkung von langer Dauer mit sich bringe, die den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern hindern könne, einer Behinderung gleichzustellen sei. Die EU-Richtlinie verpflichte den Arbeitgeber, geeignete und angemessene Vorkehrungsmaßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs und den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Eine Arbeitszeitverkürzung könne als geeignete Vorkehrungsmaßnahme angesehen werden. Das nationale Gericht müsse beurteilen, ob die Verkürzung der Arbeitszeit als Vorkehrungsmaßnahme eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitgebers darstelle.

Der EuGH stellte fest, dass die Richtlinie einer nationalen Bestimmung entgegensteht, nach der ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag mit einer verkürzten Kündigungsfrist beenden kann, wenn der behinderte Arbeitnehmer innerhalb der letzten 12 Monate krankheitsbedingt 120 Tage mit Entgeltfortzahlung abwesend war, wenn die Fehlzeiten darauf zurückzuführen sind, dass der Arbeitgeber nicht die geeigneten und angemessenen Vorkehrungsmaßnahmen ergriffen hat, damit die behinderte Person arbeiten kann. Die Richter urteilten außerdem, dass die verkürzte Kündigungsfrist zur mittelbaren Diskriminierung Behinderter führen könne. Ein behinderter Arbeitnehmer sei einem höheren Risiko ausgesetzt als ein nicht behinderter Arbeitnehmer, dass ihm gegenüber die verkürzte Kündigungsfrist angewandt werde.

Hinweis:

Der EuGH führt erstmalig höchstrichterlich aus, dass auch chronische Krankheiten eine Behinderung darstellen können und vom Diskriminierungsschutz erfasst sein können. Menschen mit chronischen Krankheiten in Deutschland fallen bisher nicht unter den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), da chronische Leiden vom AGG als solche nicht aufgezählt werden. Soweit chronische oder dauerhafte Erkrankungen die Ursache für Fehlzeiten sind, sind krankheitsbedingte Kündigungen zwar grundsätzlich zulässig, jedoch unter erschwerten Bedingungen. Es ist davon auszugehen, dass aufgrund des Grundsatzurteils des EuGH chronisch Erkrankte nun in Zukunft Vergünstigungen genießen können, die bisher ausschließlich Menschen mit Behinderung in Anspruch nehmen konnten.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen im Arbeitsvertrag

BAG, Urteil vom 20.02.2013, Az.: 10 AZR 177/12

Legt ein Arbeitgeber eine Sonderzahlung im Arbeitsvertrag nach Voraussetzungen und Höhe genau fest, entfällt der Anspruch des Arbeitnehmers nicht durch Kombination mit einem vertraglichen Freiwilligkeitsvorbehalt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht am 20.02.2013 geurteilt.

Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vereinbart, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf bestimmte soziale Leistungen in Form der Zahlung eines Urlaubsgelds, Weihnachtsgelds und vermögenswirksamer Leistungen hat. Der Arbeitsvertrag sieht die Regelung vor, dass die Zahlung dieser Leistungen in in jedem Fall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft erfolgt. In den Jahren 2004 bis 2008 zahlte die Arbeitgeberin an den Arbeitnehmer Weihnachtsgeld in der im Arbeitsvertrag angegebenen Höhe aus, wobei mit einem separaten Schreiben jeweils ausdrücklich darauf hingewiesen wurde, dass es sich um eine freiwillige Leistung handle.

Nachdem dem Mitarbeiter im Jahr 2009 mitgeteilt worden war, dass das Weihnachtsgeld aus wirtschaftlichen Gründen nicht gezahlt werden könne, erhob dieser Zahlungsklage beim

Arbeitsgericht. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht gaben der Klage statt.

Die Revision der Beklagten vor dem Bundesarbeitsgericht hatte keinen Erfolg. Die Richter erachteten den Freiwilligkeitsvorbehalt als unklar und damit unwirksam. Aufgrund der Verwendung des Wortes "gewährt" und der vertraglich genau festgelegten Höhe des Weihnachtsgeldes werde dem Kläger ein Entgeltanspruch zugebilligt. Die Überschrift „Urlaub/ Freiwillige Sozialleistungen" stehe dazu nicht im Widerspruch, da mit „freiwillig" auch gemeint sein könne, dass es hierbei um nicht schon durch Tarifvertrag oder Gesetz vorgeschriebene Leistungen gehe. Der Freiwilligkeitsvorbehalt sei zwar eindeutig, stehe aber im Widerspruch zu dem gewährten Anspruch auf Weihnachtsgeld. Das Gericht betonte, dass auch spätere einseitig erklärte Vorbehalte bei jeder Zahlung den vertraglichen Anspruch aus dem Arbeitsvertrag nicht verhindern könnten.

Praxistipp:

Die Entscheidung verdeutlicht, dass die Rechtsprechung an die Formulierung eines Freiwilligkeitsvorbehalts hohe Anforderungen stellt. Der Freiwilligkeitsvorbehalt darf nicht im Widerspruch zu anderen Vertragsbestimmungen bezüglich der freiwilligen Leistung stehen. Wird eine Leistung in der Vertragsklausel zugleich als freiwillig und (jederzeit) widerruflich bezeichnet, ist diese Klausel ebenfalls unwirksam, da es bei einer freiwilligen Leistung keinen Anspruch gibt, den man widerrufen könnte, Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 14.09.2011, Az. 10 AZR 526/10.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Konkurrenztätigkeit kann fristlose Kündigung rechtfertigen

Hessisches LAG, Urteil vom 28.01.2013, Az.: 16 Sa 593/12

In dem vorliegenden Fall hatte ein Arbeitnehmer, der seit dem Jahr 2000 als Rohrleitungsmonteur bei seinem Arbeitgeber beschäftigt war, in dessen Auftrag bei einer Kundin Abflussrohre mit einer Spezialekamera untersucht. Seinem Arbeitgeber machte er keine Mitteilung darüber, dass die Rohre defekt waren und ausgetauscht werden müssten. Stattdessen verlegte er auf eigene Faust neue Rohre und erhielt von der Kundin dafür 900.- € in bar, die er für sich behielt. Der Schwindel flog auf, als sich die Kundin an den Arbeitgeber wandte, um diesen um Nachbesserung für mangelhafte Arbeit zu ersuchen. Der Arbeitgeber kündigte dem Mitarbeiter daraufhin fristlos. Zu Recht, wie das Hessische LAG befand. Durch diese Konkurrenztätigkeit habe der Mitarbeiter seine arbeitsvertraglichen Pflichten massiv verletzt. Ein Arbeitnehmer dürfe im Marktbereich des Arbeitgebers nicht dessen Dienste und Leistungen anbieten.

Eike Thiel, IHK Stade

Kein Anspruch auf Auskunft über Mitbewerber

BAG, Urteil vom 25.04.2013, Az.: 8 AZR 287/08

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dürfen Beschäftigte (und solche, die es werden wollen) unter anderem nicht wegen ihrer Herkunft, Geschlechts, Alters etc. benachteiligt werden. Ist die unterschiedliche Behandlung nach dem Gesetz nicht gerechtfertigt, so kann dem Stellenbewerber im Falle einer Nichteinstellung ein Schadenersatzanspruch zustehen. Die Beweislast für das Nichtvorliegen einer Benachteiligung liegt dabei beim Arbeitgeber, wenn der Stellenbewerber Indizien beweist, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Im konkreten Fall hatte sich eine 1961 in Russland geborene Systemtechnik-Ingenieurin bei der Beklagten beworben. Diese hatte die Bewerberin nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen und die Stelle anderweitig vergeben. Daraufhin verklagte die Bewerberin die Beklagte auf Schadenersatz in Höhe von sechs Monatsgehältern à 3.000 Euro. Sie machte geltend, obwohl sie ideal den Anforderungen der Beklagten entspreche und es Bewerber mit besseren als ihren fachlichen Kenntnissen in dem von der Beklagten gewünschten Bereich objektiv kaum geben könne, sei sie noch nicht einmal zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Offenbar habe die Beklagte Vorurteile wegen ihres Geschlechts, ihrer Herkunft und ihres Alters. Um den Indizienbeweis über eine Benachteiligung führen zu können, hatte die Klägerin von der Beklagten verlangt, ihr die Bewerbungsunterlagen des aufgrund der Stellenanzeige eingestellten Bewerbers vorzulegen. Für den Indizienbeweis hätte es nach ihrer Auffassung ausgereicht, wenn der eingestellte Mitbewerber nicht besser qualifiziert gewesen sei als die Klägerin. Die Beklagte hatte daraufhin jegliche Auskunft verweigert.

Nach Klärung durch den Europäischen Gerichtshof, der im Ergebnis festgestellt hatte, dass es auf den Einzelfall ankomme, hat das Bundesarbeitsgericht nun entschieden, dass die abgelehnte Bewerberin keinen Anspruch auf Auskunft über die Qualifikation von Mitbewerbern habe. Auch die Verweigerung jeglicher Auskunft der Beklagten begründe im Streitfall nicht die Vermutung einer unzulässigen Benachteiligung. Der Indizienbeweis einer Benachteiligung im Sinne des AGG sei daher nicht erbracht. Das Gericht hat die Klage daher folgerichtig abgewiesen.

Eike Thiel, IHK Stade

Unfallversicherungsschutz auf Dienstreisen

Landesozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 18.09.2012, Az.: L 3 U 28/12

Unternimmt ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Geschäftsreise auch private Aktivitäten, so entfällt der Schutz in der gesetzlichen Krankenversicherung in der Regel nicht, so das Landesozialgericht Niedersachsen-Bremen.

In dem vorliegenden Fall hatte sich ein Innenarchitekt auf Geheiß seines Arbeitgebers auf eine mehrtägige Geschäftsreise begeben. Nachdem er die für den Tag vorgesehenen Termine wahrgenommen hatte, traf er sich des Abends mit seiner Frau in einer Gaststätte zum Essen. Auf dem Rückweg zu Hotel wurde sein Fahrzeug von einer Windbö erfasst und prallte gegen einen Baum, wobei der Arbeitnehmer zahlreiche Verletzungen davontrug.

Das Gericht wertete dies als Arbeitsunfall, so dass die gesetzliche Unfallversicherung die körperlichen Schäden zu regulieren hatte. Die Rückfahrt zum Hotel stehe nämlich im Zusammenhang mit der ausgeübten geschäftlichen Tätigkeit. Bei mehrtägigen Geschäftsreisen sei es üblich, sich nach Abschluss des Arbeitstages nicht sofort ins Hotel zu begeben, sondern den

Abend gesellig oder mit Freizeitaktivitäten zu verbringen. Es würde den Unfallversicherungsschutz unangemessen verkürzen, wenn eine betrieblich veranlasste Fahrt aufgrund einer kurzen privaten Aktivität nicht mehr erfasst sei. Bei mehrtägigen Geschäftsreisen könne eine private Unterbrechung von einigen Stunden oder sogar von mehr als einem Tag unschädlich sein.

Eike Thiel, IHK Stade

Auch Arbeitnehmer müssen vor fristloser Eigenkündigung abmahnen

–
Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 04.01.2013, Az.: 28 Ca 16836/12

Wenn ein Arbeitnehmer wegen eines Fehlverhaltens seines Arbeitgebers fristlos kündigen will, muss er den Arbeitgeber vorher abmahnen. Durch eine Abmahnung soll nämlich die Gegenseite die Möglichkeit zur Besserung erhalten. Dies gilt nicht nur verhaltensbedingten Kündigungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, sondern auch umgekehrt.

Im konkreten Fall ging es um einen angestellten Finanzbuchhalter, der insbesondere wegen seiner 750 geleisteten Überstunden das Arbeitsverhältnis beenden wollte. Er hatte seinem Arbeitgeber angeboten, dass bei einer Zustimmung zu seinem sofortigen Ausscheiden sein neuer Arbeitgeber bereit sei, eine Zeitarbeitskraft bis zum Ende der vertraglichen Kündigungsfrist zu finanzieren. Dies lehnte der bisherige Arbeitgeber ab, woraufhin der Finanzbuchhalter fristlos kündigte.

Das Arbeitsgericht Berlin hielt diese fristlose Kündigung für unwirksam. Monatelange Überstunden, die über das Arbeitszeitgesetz hinausgehen, können zwar eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Dennoch müsse der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber durch eine Abmahnung zunächst die Chance geben, sein Fehlverhalten zu ändern. Seit der Schuldrechtsreform 2002 ergebe sich das Abmahnerfordernis sogar aus dem Gesetz (§ 314 Abs. 2 S. 1 BGB).

Dieses Urteil entspricht ständiger arbeitgerichtlicher Rechtsprechung.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Tipps zum Schluss

Anrufe bei der Arbeitsagentur ab jetzt gebührenfrei

Neue Service-Rufnummern der Arbeitsagentur und der Familienkasse ab 1. Juni 2013.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat zum 1. Juni neue gebührenfreie Service-Rufnummern eingeführt. Bisher waren die Arbeitsagenturen und Familienkassen unter kostenpflichtigen Rufnummern mit der Vorwahl 0180 1 erreichbar. Seit dem 01.06.2013 können Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkunden aus allen deutschen Festnetz- und Handynetzen kostenlos anrufen.

„Dies ist für uns ein wichtiger Schritt zu mehr Kundenfreundlichkeit“ betont Raimund Becker, Vorstand der BA. „Vor allem Handynutzer mussten für ein Telefonat in der Vergangenheit oft hohe Gebühren zahlen, wenn sie einen Termin vereinbaren wollten oder eine Information benötigten. Die alten Rufnummern waren deshalb nicht mehr zeitgemäß. Wir freuen uns, dass wir nun für alle Anrufer diesen neuen kostenlosen Service anbieten können.“

Neue Rufnummern gibt es nicht nur für die Arbeitsagenturen. Auch die Familienkasse, die jeden

Monat das Kindergeld für über 8,8 Millionen Berechtigte auszahlt, ist künftig gebührenfrei erreichbar.

Je nach Anliegen wählen die Kunden künftig folgende Rufnummern:

Anliegen	Rufnummer
Arbeitnehmer/Arbeitsuchende	0800 4 5555 00
Arbeitgeber	0800 4 5555 20
Familienkasse: Information allgemein	0800 4 5555 30
Familienkasse: Zahlungstermine Kindergeld	0800 4 5555 33
Forderungseinzug/Kasse	0800 4 5555 10

Hintergrund:

In der Arbeitslosenversicherung (SGB III) werden telefonische Kundenanliegen der Agenturen für Arbeit durch 50 Service Center mit etwas über 3000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bearbeitet. Damit die Kunden möglichst zeitnah einen Telefonserviceberater erreichen, werden die Anrufe in regionalen Verbänden verteilt. Für die Familienkasse ist derzeit ein Service Center mit sechs Standorten und circa 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Im Jahr 2012 lag das Anrufvolumen im Bereich der Arbeitsagenturen bei 15 Millionen, in der Familienkasse bei 6,4 Millionen Gesprächen.

Die Jobcenter haben als gemeinsame Einrichtung von Kommune und Bundesagentur eigene lokale Rufnummern. Die Kontaktdaten findet man unter www.arbeitsagentur.de unter der Rubrik „Partner vor Ort“.

Quelle: BA-Presseinfo v. 31.05.2013

DIHK-Rechtsratgeber Berufsbildung in der 25. Auflage

Der Rechtsratgeber Berufsbildung gehört zum Handwerkszeug jedes Ausbildungsverantwortlichen und aller an der beruflichen Bildung Interessierten. Der DIHK-Klassiker wurde komplett überarbeitet und liegt jetzt in der 25. Auflage vor.

Erläutert werden die für die Aus- und Weiterbildung wichtigsten Vorschriften und Regelungen, wie zum Beispiel Berufsbildungsgesetz, Ausbilder-Eignungsverordnung, Betriebsverfassungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Wehrpflicht- und Arbeitsplatzschutzgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Pflegegeldgesetz und Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz. Aktuellen Änderungen des Sozialgesetzbuches Drittes Buch wird Rechnung getragen.

Aufgenommen sind auch die neuesten Empfehlungen des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Führen von Ausbildungsnachweisen und rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikationen und der Entwurf des Gesetzes zur Förderung der elektronischen Verwaltung. Die jüngste Rechtsprechung ist ebenso eingeflossen wie Änderungen einschlägiger Bestimmungen bis einschließlich Januar 2013.

Die DIHK-Publikation „Rechtsratgeber Berufsbildung“ (A5, 320 Seiten) ist zum Preis von 18,00 Euro zu beziehen beim DIHK Verlag, Werner-von-Siemens-Str.13, 53340 Meckenheim; Internet-Bestellshop: www.dihk-verlag.de.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Link-Hinweis: Gesundheitsförderung im Unternehmen

Die IHK in Baden-Württemberg bieten auf der Internetseite <http://www.gesundheitsbewusstert-betrieb.de/> einen kostenlosen und anonymen Online-Test zur Selbstevaluation der Gesundheitsförderung im Unternehmen an. Anhand einer Checkliste erhält man Einblick in die verschiedenen gesundheitsfördernden Maßnahmen in Betrieben. Unmittelbar nach diesem ca. 10 Minuten dauernden Test erfolgt die Auswertung inkl. Vergleich (Benchmarking) mit anderen Unternehmen. Außerdem gibt es eine tabellarische Übersicht über wirksame Maßnahmen sowie Tipps zu weiterführenden Informationen im Internet.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Buch-Tipps: "Übersicht über das Sozialrecht" und "Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht"

Auch in diesem Jahr hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zusammen mit dem BW Bildung und Wissen Verlag wieder die beiden Standardwerke "**Übersicht über das Sozialrecht**" sowie "**Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht**" herausgegeben. Alle aktuellen Gesetzesänderungen und Neuerungen sind hierbei berücksichtigt.

Die **7. Auflage** der "**Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht**" beinhaltet beispielsweise neue Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes zur Leiharbeit und die Initiativen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Weitere interessante Neuerungen sind die Änderungen im Bereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, die Initiative zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen sowie Neues zum Urlaubsrecht. 910 Seiten.

Die **10. Auflage** der "**Übersicht über das Sozialrecht**" ist – wie die Vorgängerversionen – sowohl als Einstieg in die vielschichtige Thematik als auch als Ratgeber für die tägliche Praxis geeignet. Hilfreich sind insbesondere Berechnungsbeispiele, tabellarische Darstellungen und Diagramme. Das Pflege-Neuausrichtungsgesetz sowie die Rentenanpassung zum 1. Juli 2013 sind nur zwei der Neuerungen, die bereits berücksichtigt sind. 1.228 Seiten.

Beiden Werke ist eine CD-ROM beigelegt, die den gesamten Inhalt noch einmal in digitaler Form enthält.

Beide Bücher kosten jeweils 36,00 EUR und können direkt über den Online-Bookshop (www.bwverlag.de), per E-Mail (serviceteam@bwverlag.de) oder per Telefon (0911/9676-175) bzw. Fax (0911/9676-195).

Hildegard Reppelmund, DIHK

Literaturhinweis

Jens Günther, „ Unternehmensschädliche Äußerungen von Arbeitnehmern in sozialen Medien – Social Media Guidelines als Mittel der Prävention“
ArbRAktuell 2013, 223 ff.

Michael R. Fausel/Christian Bitsch, „Die richtige Entsendungsoption“ – Überblick über rechtlich verschiedene Möglichkeiten zum Mitarbeiterereinsatz im Ausland,
Haufe Personalmagazin 07/13, S. 64 ff.

Hildegard Reppelmund, DIHK

[Newsletter abbestellen](#) | [Impressum](#)