

NEWSLETTER ARBEITSRECHT 2/2006

Inhaltsverzeichnis

Nachbesserungen am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	1
AGB-Kontrolle von Versetzungsklauseln	1
Dienstreise als Arbeitszeit?	1
Kündigungsschutz im Kleinbetrieb	2
Der Sonderkündigungsschutz während der Elternzeit gilt nicht für den Zweitjob	2
Offene sachliche Kritik ist kein Kündigungsgrund	3
Sperrzeit beim Aufhebungsvertrag Neue Rechtsprechung des Bundessozialgerichts	3
Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages	4
Wettbewerbsverbot in Ausbildungsverhältnissen	4
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot bei Beendigung während der Probezeit	5
Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen	5

Nachbesserungen am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Schlagzeilen um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) reißen nicht ab. Obwohl das AGG erst seit dem 18.08.2006 Geltung hat, musste es schon nach 2 Monaten von Seiten des Gesetzgebers wegen erheblicher handwerklicher Fehler nachgebessert werden. „Still und heimlich“ verabschiedete der Bundestag am 19.10.2006 mit Art. 8 des „Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes“ zwei Neuerungen, die für die arbeitsrechtliche Praxis zu beachten sind. Dieses Änderungsgesetz passierte am 24.11.2006 den Bundesrat und ist seit dem 12.12.2006 in Kraft (BGBl. I S. 2745).

Zum einen wurde das bislang in § 11 Abs. 1 Nr. 6 ArbGG sowie in § 73 Abs. 6 S. 5 SGG verankerte Recht der Anti-Diskriminierungsverbände zur Prozessvertretung benachteiligter Arbeitnehmer in einem Arbeitsgerichts- oder Sozialgerichtsprozess abgeschafft. Beide Regelungen standen in einem erheblichen Widerspruch zu § 23 Abs. 2 AGG, wonach Antidiskriminierungsverbände gerade nicht als Prozessvertreter, sondern lediglich als Beistände für benachteiligte Arbeitnehmer vor Gericht auftreten können.

Zum anderen wurden die Regelungen in den Ziffern Nr. 6 und Nr. 7 in § 10 AGG ersatzlos gestrichen. Der § 10 S. 3 Nr. 6 AGG sah bislang eine Rechtfertigungsmöglichkeit für eine unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitern vor, sofern im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung nach § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in Bezug auf das Alter eine Sozialauswahl durchzuführen ist. Der § 10 S. 3 Nr. 7 AGG erlaubte individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Unkündbarkeit von Arbeitnehmern, soweit diese eine bestimmte Altersgrenze erreicht haben. Diese Regelungen befand auch die Bundesregierung nun für unsinnig, weil das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nach § 2 Abs. 4 AGG auf arbeitsrechtliche Kündigungen ohnehin keine Anwendung findet.

Zwar untermauert die Bundesregierung mit der Streichung der Ziffern Nr. 6 und Nr. 7 in § 10 AGG ihr Bestreben, arbeitsrechtliche Kündigungen aus dem Anwendungsbereich des AGG herauszunehmen. Bemerkenswert ist jedoch, dass die Herausnahme von Kündigungen aus dem Diskriminierungsschutz – also die Regelung in § 2 Abs. 4 AGG – von zahlreichen Arbeitsrechtsexperten ihrerseits für europarechtswidrig angesehen wird. Es bleibt also abzuwarten, ob sich die jetzt vorgenommene Nachbesserung letztlich nicht sogar als Verschlechterung des deutschen Antidiskriminierungsrechts entpuppt. Das Thema „AGG“ bleibt spannend und wird auch künftig noch für Schlagzeilen sorgen.

AGB-Kontrolle von Versetzungsklauseln

Seit der Schuldrechtsreform zum 01.01.2002 unterliegen vorformulierte Arbeitsverträge der Kontrolle

allgemeiner Geschäftsbedingungen gemäß den §§ 305 ff. BGB. Das Bundesarbeitsgericht hat seither schon zahlreiche arbeitsrechtliche Vertragsklauseln für unwirksam erklärt.

Nun hatte das BAG am 11.04.2006 über die Rechtswirksamkeit einer Versetzungsklausel in dem Arbeitsvertrag einer Redakteurin in einem Zeitungsverlag zu urteilen. Die Klausel war materiell der Regelung in § 106 Abs. 1 Gewerbeordnung (GewO) nachgebildet und wie folgt verfasst: „Frau D wird als Redakteur (verantwortlich für Wort und Bild) in der Hauptredaktion, Ressort Sonderaufgaben, beschäftigt. Der Verlag behält sich unter Wahrung der Interessen des Redakteurs die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes vor.“

Mit Schreiben vom 19.08.2004 versetzte der Verlag die Redakteurin von der Hauptredaktion in Neubrandenburg in die Lokalredaktion nach Waren/Müritz. Statt einer Fahrtzeit von 10 Minuten fiel für die Redakteurin nun eine Fahrtzeit von 58 Minuten an. Die Redakteurin vertrat die Ansicht, dass die der Versetzung zugrunde liegende Klausel einer AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB nicht standhalte, da diese aus ihrer Sicht vor allem intransparent sei.

Die Richter des BAG teilten diesen Standpunkt jedoch nicht. Sie wiesen zunächst darauf hin, dass mit der Redakteurin weder ein festes Arbeitsgebiet noch ein bestimmter Arbeitsort vereinbart gewesen sei. Des Weiteren sei die streitgegenständliche Versetzungsklausel einer gesetzlichen Regelung, also dem § 106 GewO nachgebildet und könne schon deshalb keine unangemessene Benachteiligung bewirken. Auch sei ein Verstoß gegen das Transparenzgebot nicht ersichtlich, konkrete Versetzungsgründe müssten in dem Zusammenhang nicht genannt werden. Schließlich konnten die Richter auch keinen Verstoß gegen das Verbot von Änderungsvorbehalten gemäß § 308 Nr. 4 BGB erkennen, da diese Vorschrift nur einseitige Bestimmungsrechte hinsichtlich der Leistung des Vewenders der Klausel erfasse. Versetzungsklauseln in Arbeitsverträgen betreffen demgegenüber die Gegenleistung, nämlich die Arbeitsleistung (BAG, Urteil vom 11.04.2006, 9 AZR 557/05).

Das Bundesarbeitsgericht ist damit dem Interesse der Arbeitgeber, die Leistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis möglichst flexibel zu gestalten, ein Stück weit entgegen gekommen.

Dienstreise als Arbeitszeit?

Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit unter Ausschluss von Ruhepausen, § 2 Abs. 1 S. 1 ArbZG. Die zulässige werktägliche Arbeitszeit beträgt grundsätzlich 8 Stunden. Sie kann ausnahmsweise auf bis zu 10 Stunden erhöht werden, wenn zu einem späteren Zeitpunkt ein entsprechender Ausgleich erfolgt und dieser zu einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 8 Stunden führt, § 3 ArbZG.

Da die maximale Arbeitszeit eines Arbeitnehmers begrenzt ist, stellt sich gerade bei Mitarbeitern, die oft lange Dienstreisen zu einem anderen Einsatzort durchführen müssen, folgende Rechtsfrage: ist die während einer Dienstreise verbrachte Zeit als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu werten? Ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11.07.2006 hat hier nun für mehr Rechtssicherheit gesorgt.

Nach Ansicht der Richter stellt die bei einer Dienstreise anfallende Fahrtzeit grundsätzlich eine Ruhezeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes dar und ist bei der Ermittlung der werktäglichen, zulässigen Höchstarbeitszeit nicht zu berücksichtigen. Dies gilt in der Regel jedenfalls dann, wenn dem Arbeitnehmer die Wahl des Verkehrsmittels freigestellt ist, d. h. wenn er auf Bahn, Bus oder Flugzeug zurückgreifen kann, und wenn es dem Arbeitnehmer überlassen ist, wie er die Fahrtzeit gestaltet. Während dieser Fahrtzeiten ist der Arbeitnehmer nämlich nicht schutzwürdig, weil er nach Belieben Ruhepausen einlegen kann. Etwas anderes ist aber dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Benutzung eines selbst zu lenkenden Fahrzeuges vorschreibt. Die dabei verbrachte Zeit könne nicht mehr als Ruhezeit angesehen, sondern müsse als Arbeitszeit gewertet werden (BAG, Urteil vom 11.07.2006, Az.: 9 AZR 519/05).

Zu unterscheiden hiervon ist die weitere Frage, ob und wie die auf einer Dienstreise verbrachte Zeit zu vergüten ist. Dies richtet sich nach den arbeits- oder tarifvertraglichen Vereinbarungen und nicht nach dem Arbeitszeitgesetz.

Kündigungsschutz im Kleinbetrieb

Der allgemeine Kündigungsschutz eines Arbeitnehmers steht nach dem Kündigungsschutzgesetz unter zwei Voraussetzungen: (1) der Arbeitnehmer muss in einem Betrieb oder Unternehmen gem. § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ohne Unterbrechung länger als sechs Monate beschäftigt sein und (2) in dem Betrieb muss nach § 23 KSchG eine bestimmte Anzahl an Mitarbeitern tätig sein.

Bis zum 31.12.2003 kam der allgemeine Kündigungsschutz schon in Betrieben mit mehr als 5 Mitarbeitern zur Anwendung. Seit der Neufassung des § 23 KSchG zum 01.01.2004 besteht der Kündigungsschutz nur für Arbeitnehmer, die in einem Betrieb mit mehr als 10 Mitarbeitern beschäftigt sind. Dieser neue Schwellenwert von mehr als 10 Arbeitnehmern gilt jedoch nur für diejenigen Mitarbeiter, deren Arbeitsverträge nach dem 31.12.2003 geschlossen worden sind. Für „Altarbeitnehmer“, die bereits am 31.12.2003 in einem Kleinunternehmen beschäftigt waren, gilt der alte Schwellenwert von mehr als 5 Mitarbeitern grundsätzlich fort. Andererseits sollte für diese „Altarbeitnehmer“ der bereits erworbene Kündigungsschutz – bezogen auf den alten Schwellenwert – auch nicht ewig anhalten.

Daher wurde hierzu eine sehr komplizierte Besitzstandsregelung getroffen.

Danach genießen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits am 31.12.2003 Bestand hatte, den allgemeinen Kündigungsschutz solange, soweit am 31.12.2003 mehr als 5 Arbeitnehmer in dem Betrieb beschäftigt waren und – dies ist entscheidend – die Zahl genau derselben ebenfalls zum 31.12.2003 bereits beschäftigten Mitarbeiter nicht dauerhaft auf 5 oder weniger Arbeitnehmer absinkt. Anderenfalls verlieren auch diese „Altarbeitnehmer“ ihren Kündigungsschutz und erlangen diesen erst dann wieder zurück, wenn der Betrieb einschließlich der seit dem 01.01.2004 eingestellten Personen wieder mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt.

Das BAG hatte sich hierzu nun mit der Rechtsfrage zu beschäftigen, ob die vorstehende Regelung auch durchgreift, wenn die Zahl der Altarbeitsverträge auf 5 Mitarbeiter oder weniger absinkt, der frei werdende Arbeitsplatz jedoch erhalten bleibt und mit einem neuen Arbeitnehmer besetzt wird. In dem Urteil vom 21.09.2006 stellten die Richter klar, dass eine solche „Ersatzeinstellung“ nach dem Wortlaut sowie dem Sinn und Zweck der Besitzstandsregelung nicht ausreicht. Auch in einer solchen Konstellation entfällt der Kündigungsschutz für alle „Altarbeitnehmer“ (BAG, Urteil vom 21.09.2006, Az.: 2 AZR 840/05).

Der Sonderkündigungsschutz während der Elternzeit gilt nicht für den Zweitjob

Nach § 18 Abs. 1 S. 1 des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG) darf ein Arbeitgeber einen in der Elternzeit befindlichen Arbeitnehmer nicht ohne vorherige Zustimmung der zuständigen Behörde kündigen. Dieser Kündigungsschutz besteht gem. § 18 Abs. 2 Nr. 1 BERzGG auch dann, wenn der Arbeitnehmer parallel zur Elternzeit bei seinem eigenen Arbeitgeber eine Teilzeitarbeit leistet. Denn Teilzeitarbeit ist während der Elternzeit gem. § 15 Abs. 4 BERzGG bis zu einem Umfang von 30 Stunden pro Woche zulässig.

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann gemäß § 15 Abs. 4 S. 3 BERzGG die Teilzeit auch bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden, sofern nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Richter des Bundesarbeitsgerichts hatten nun über einen Sachverhalt zu entscheiden, in dem die Ärztin eines Krankenhauses für ihre Vollzeitstelle Elternzeit in Anspruch nahm, während sie in einem anderen Krankenhaus einer befristeten Teilzeitstelle nachging. Dort wurde ihr Teilzeitvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist vorzeitig gekündigt, woraufhin die Ärztin eine Klage vor dem Arbeitsgericht erhob. Die Ärztin berief sich auch in Bezug auf ihre Teilzeittätigkeit, also ihren Zweitjob, auf den Sonderkündigungsschutz aus der Elternzeit.

Das Bundesarbeitsgericht erteilte dieser Sichtweise mit Urteil vom 02.02.2006 eine Absage. Denn der

Arbeitnehmer solle während der Elternzeit durch das Kündigungsverbot nur dahingehend geschützt werden, dass ihm wegen der Elternzeit ein Verlust des Arbeitsplatzes drohe. Die Gefahr des Verlustes des Arbeitsplatzes sei jedoch nicht bei einem während der Elternzeit aufgenommenen Zweitjob bei einem anderen Arbeitgeber vorhanden, da der ursprüngliche Arbeitsplatz, für den die Elternzeit beansprucht wird, nach wie vor erhalten bleibt (BAG, Urteil vom 02.02.2006, Az.: 2 AZR 596/04).

Offene, sachliche Kritik ist kein Kündigungsgrund

Heftige betriebliche Auseinandersetzungen sind nicht selten. Das LAG Rheinland Pfalz hatte in einem Urteil über die Rechtsfrage zu entscheiden, ob die offene Kritik eines Arbeitnehmers im Rahmen eines betrieblichen Streits einen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen kann.

In dem konkreten Sachverhalt hatte ein Mitarbeiter sowohl den Vorsitzenden des Betriebsrates als auch den Geschäftsführer sowie den Personaldirektor in einem offenen Brief kritisiert. Nach Ansicht des Arbeitnehmers war dieser Brief sachlich gehalten und nicht beleidigend. Dennoch sprach der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung aus, weil aus seiner Sicht der Arbeitnehmer die betrieblichen Angelegenheiten nicht in einem offenen Brief aufgreifen durfte.

Die Mainzer Richter teilten die Sichtweise des Arbeitgebers nicht und erklärten die fristlose Kündigung in dem darauf hin geführten Kündigungsschutzprozess für unwirksam. Nach ihrer Ansicht gehe die Loyalitätspflicht eines Arbeitnehmers nicht so weit, dass einem Mitarbeiter jede offene Kritik verboten sein. Es gelte vielmehr das Recht der freien Meinungsäußerung, welches erst dort seine Grenzen findet, wo Menschen vorsätzlich beleidigt oder verleumdet werden. Eine solche Beleidigung war in dem zu beurteilenden Fall jedoch nicht gegeben (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.08.2006, Az.: 8 Sa 245/06).

Sperrzeit beim Aufhebungsvertrag – Neue Rechtsprechung des Bundessozialgerichts

Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis oder schließt er mit dem Arbeitgeber einen entsprechenden Aufhebungsvertrag ab und führt der Arbeitnehmer gerade hierdurch seine spätere Arbeitslosigkeit herbei, droht ihm gemäß § 144 Abs. 1 S. 1 Sozialgesetzbuch Teil III (SGB III) eine Sperrzeit von bis zu 12 Wochen beim Bezug des Arbeitslosengeldes. Eine Ausnahme von dem vorstehenden Grundsatz sieht das Gesetz nur für die Fälle vor, in denen der Arbeitnehmer einen „wichtigen Grund“ für sein Verhalten hatte. Ein solcher wichtiger Grund zur Lösung des Arbeitsverhältnisses wurde von Seiten der Sozialgerichte bisher selten befürwortet. Daher war bislang Arbeit-

nehmern der Abschluss von Aufhebungsverträgen in der Vergangenheit nur sehr schwer zu vermitteln. Das Bundessozialgericht hatte nun am 12.07.2006 über die Frage zu entscheiden, ob ein Aufhebungsvertrag mit einer Abfindungsvereinbarung auch dann eine Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld auslöst, wenn der Arbeitnehmer infolge einer angedrohten und rechtmäßigen Kündigung seitens des Arbeitgebers sowieso von der Arbeitslosigkeit betroffen gewesen wäre.

In dem konkreten Sachverhalt entfiel wegen einer Neustrukturierung von Betriebsabläufen der Arbeitsplatz eines bereits seit 8 Jahren beschäftigten Lagerarbeiters. Dieser Lagerarbeiter schloss mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist, wobei der Arbeitgeber zum Ausgleich eine Abfindung in Höhe von 10.000,- € zahlte. Hätte der Arbeitnehmer keinen Aufhebungsvertrag geschlossen, wäre eine betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses unumgänglich gewesen. Trotzdem verhängte die Bundesagentur für Arbeit eine Sperrzeit von 12 Wochen bei dem Bezug des Arbeitslosengeldes gegen den Lagerarbeiter.

Die Richter des BSG verurteilten die Bundesagentur für Arbeit zur Zahlung des Arbeitslosengeldes ohne Sperrzeit. Sie billigten dem Lagerarbeiter einen „wichtigen Grund“ zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zu. Denn ohne die Aufhebungsvereinbarung drohte dem Arbeitnehmer eine wirksame betriebsbedingte Kündigung zum gleichen Zeitpunkt. In einem solchen Fall sei das Interesse des Arbeitnehmers, mit dem Aufhebungsvertrag zumindest eine Abfindung zu erzielen, höher zu bewerten, als das Interesse der Versicherungsgemeinschaft an einem Abwarten der angedrohten Arbeitgeberkündigung (BSG, Urteil vom 12.07.2006, Az.: B 11 a AL 47/05 R).

Bemerkenswert an der Entscheidung ist vor allem die Ankündigung der Richter, künftig auf die Prüfung der Rechtmäßigkeit einer drohenden betriebsbedingten Kündigung ganz verzichten zu wollen, sofern die Abfindungshöhe – in Anlehnung an § 1 a II KSchG – einen halben Monatsverdienst für jedes Beschäftigungsjahr nicht überschreitet. Eine solche Rechtsauffassung hätte zur Folge, dass Aufhebungsvereinbarungen, solange sie unterhalb der Abfindungsschwelle des § 1 a KSchG liegen, das Vorhandensein eines wichtigen Grundes implizieren.

Arbeitgeber hätten dann die Möglichkeit, unter Hinweis auf die Rechtsprechung des BSG den Anreiz für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages deutlich zu erhöhen. Solange die Rechtslage bezüglich nicht eindeutiger betriebsbedingter Kündigungen jedoch ungewiss ist, sollten Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmern keine verbindliche Aussage bezüglich der Gewährung von Arbeitslosengeld durch die Arbeitsämter erteilen.

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages

Nach § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages bis zu einer Gesamtdauer von 2 Jahren möglich. Innerhalb dieses Zeitrahmens von 2 Jahren sind maximal drei Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich. Die jeweilige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages setzt aber voraus, dass diese noch während der Laufzeit des zu verlängernden Arbeitsvertrages vereinbart und dass durch die Verlängerung nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen.

Das Bundesarbeitsgericht hatte nun über die Rechtsfrage zu entscheiden, ob eine Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages auch dann wirksam ist, wenn gleichzeitig mit der Verlängerungsvereinbarung eine Veränderung der Arbeitsbedingungen zu Gunsten des Arbeitnehmers verbunden ist. In dem zu entscheidenden Fall entsprach der Inhalt des nachfolgenden Arbeitsvertrages bis auf einen um 0,50 € erhöhten Bruttostundenlohn exakt dem vorhergehenden Arbeitsvertrag. Nachdem der nachfolgende befristete Arbeitsvertrag an sich abgelaufen war, klagte der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht, weil er nun der Ansicht war, dass er mit seinem Arbeitgeber weiterhin, und zwar über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, verbunden sei.

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitnehmer Recht. In einem Urteil vom 23.08.2006 stellten die Richter klar, dass auch bei einer inhaltlichen Änderung von Arbeitsbedingungen zu Gunsten eines Mitarbeiters der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages vorliegt. Eine Befristung dieses neuen Arbeitsvertrages sei aber nur dann zulässig, soweit ein Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt. Wenn ein solcher Sachgrund von Seiten des Arbeitgebers nachträglich nicht angeführt bzw. bewiesen werden kann, liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor, obwohl dies von Seiten des Arbeitgebers nicht beabsichtigt ist.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ist eine Änderung des Vertragsinhaltes anlässlich der Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung nur dann zulässig, wenn die Veränderung auf einer Vereinbarung beruht, die bereits zuvor zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffen wurde oder wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Verlängerung einen Anspruch auf die Vertragsänderung hatte (BAG, Urteil vom 23.08.2006, Az.: 7 AZR 12/06).

Darüber hinaus bleibt es den Parteien unbenommen, Veränderungen der Arbeitsbedingungen nicht anlässlich der Verlängerungsabrede, sondern während der Laufzeit des Ausgangsvertrages oder des verlängerten Vertrages zu vereinbaren, sofern die Befristungsdauer dabei unberührt bleibt (BAG, Urteil vom 19.10.2005, Az.: 7 AZR 31/05). Da die Änderung der Arbeitsbedingungen also nicht im Zusam-

menhang mit der Vertragsverlängerung erfolgen darf, empfiehlt es sich, einen ausreichenden zeitlichen Abstand zwischen Änderungen am Arbeitsvertrag und der Verlängerungsvereinbarung als solchen einzuhalten.

Wettbewerbsverbot in Ausbildungsverhältnissen

Auch wenn der Arbeitsvertrag hierzu keine konkrete Regelung enthält: Arbeitnehmer haben während der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses einen Wettbewerb zu Lasten ihres Arbeitgebers zu unterlassen. Für Arbeitnehmer folgert das Bundesarbeitsgericht ein solches Wettbewerbsverbot in ständiger Rechtsprechung aus einer entsprechenden Anwendung des § 60 Handelsgesetzbuch (HGB). Nun hatten die Richter über die Rechtsfrage zu befinden, ob ein solches Wettbewerbsverbot auch für Ausbildungsverhältnisse gilt.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde: ein Auszubildender war im Rahmen seiner Ausbildung zum Versicherungskaufmann damit betraut, Kunden des Arbeitgebers aufzusuchen, Anträge für Versicherungen aufzunehmen und an den Arbeitgeber weiterzuleiten. Später stellte sich jedoch heraus, dass der Auszubildende vertragswidrig auch Versicherungsverträge für Unternehmen vermittelte, die mit seinem Arbeitgeber in keiner Geschäftsbeziehung standen.

Auch wenn das Berufsausbildungsgesetz keine eigenständige Regelung enthalte, sei nach Ansicht der Richter ebenfalls wie bei Arbeitnehmern die entsprechende Anwendung des § 60 HGB vorzunehmen. In dem Urteil vom 20.09.2006 sprach sich das Bundesarbeitsgericht demzufolge für ein Wettbewerbsverbot von Auszubildenden während der Dauer ihres Berufsausbildungsverhältnisses aus (BAG, Urteil vom 20.09.2006, Az.: 10 AZR 439/95). Der ausbildende Arbeitgeber konnte von dem Auszubildenden daher Auskunft über die von ihm anderweitig vermittelten Versicherungsverträge verlangen und diesen auf Schadensersatz in Anspruch nehmen.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot bei Beendigung während der Probezeit

Zahlreiche vorformulierte Arbeitsverträge enthalten nachvertragliche Wettbewerbsverbote für den Fall des Ausscheidens eines Arbeitnehmers. Häufig werden dabei lediglich inhaltliche, zeitliche und räumliche Beschränkungen näher ausgestaltet und im Weiteren wird pauschal auf die gesetzlichen Vorschriften der §§ 74 ff. Handelsgesetzbuch (HGB) verwiesen. Zudem enthalten viele Klauseln zu Wettbewerbsverboten keine Regelung, ab welcher Beschäftigungsdauer das Wettbewerbsverbot überhaupt in Kraft treten soll.

Das Bundesarbeitsgericht hatte nun über einen Sachverhalt zu entscheiden, in dem ein Unternehmen der Gesundheitsbranche eine Ergothe-

rapeutin in einem vorformulierten Arbeitsvertrag verpflichtete, für die Dauer von 12 Monaten in einem Umkreis von 15 km von der Praxis des Arbeitgebers bestimmte Wettbewerbshandlungen zu unterlassen. Im Übrigen wurde pauschal auf die Vorschriften der §§ 74 ff. HGB verwiesen. Die Ergotherapeutin kündigte nach 3 Monaten, also noch in der Probezeit, das Arbeitsverhältnis ordentlich. Sie verhielt sich in der Folgezeit entsprechend dem vereinbarten Wettbewerbsverbot und machte schließlich eine Karenzentschädigung in Höhe von 15.000,- € geltend. Dies, obwohl das Arbeitsverhältnis an sich nur äußerst kurz Bestand hatte.

Die Richter sahen das nachvertragliche Wettbewerbsverbot für beide Parteien dennoch als verbindlich an. Mit der Bezugnahme auf die §§ 74 ff. HGB seien alle wesentlichen Elemente einer Wettbewerbsabrede und damit auch für die Zahlung einer Karenzentschädigung abgedeckt. Die Regelung über die Höhe der Karenzentschädigung sei auch mit dem pauschalen Verweis ausreichend klar und verständlich im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Zudem setze das nachvertragliche Wettbewerbsverbot nach Ansicht der Richter nicht voraus, dass das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer vereinbarten Probezeit endet. Es sei zwar zulässig, den Beginn eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots auf einen Zeitpunkt nach Ablauf der Probezeit zu verschieben. Dies hätten die Parteien jedoch ausdrücklich vereinbaren müssen, was vorliegend nicht der Fall gewesen ist (BAG, Urteil vom 28.06.2006, Az.: 10 AZR 407/05).

Hier zeigt es sich einmal mehr, dass bei der Formulierung von Arbeitsverträgen erhebliche Sorgfalt aufzuwenden ist. Es sollte abgewogen werden, ob ein Wettbewerbsverbot schon bei einer Kündigung in der Probezeit erforderlich ist. Unter Umständen ist die Zahlung einer dann fälligen Karenzentschädigung sehr viel höher als der Schaden, den ein Mitarbeiter nach einer derart kurzen Zeit in einem Unternehmen überhaupt hätte anrichten können.

Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

Gemäß § 125 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Teil IX (SGB IX) haben schwerbehinderte Menschen, die im Rahmen einer 5-Tage-Woche arbeiten, einen zusätzlichen Anspruch auf 5 bezahlte Urlaubstage pro Jahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Das Bundesarbeitsgericht hatte am 24.10.2006 über die Rechtsfrage zu entscheiden, ob dieser Schwerbehindertenurlaub zusätzlich zum gesetzlichen Mindesturlaub oder zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Urlaub zu gewähren ist. Nach Ansicht des beklagten Arbeitgebers sollte der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX lediglich den gesetzlichen Mindesturlaub des § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) erhöhen, der im Rahmen einer 6-Tage-Woche 24

Urlaubstage bzw. im Rahmen einer 5-Tage-Woche 20 Urlaubstage beträgt.

Die Richter erteilten der Sichtweise des Arbeitgebers jedoch eine Absage, da der § 125 SGB IX nach ihrer Auffassung keine Anhaltspunkte hierfür enthalte. Der Arbeitgeber schuldet daher dem schwerbehinderten Kläger zusätzlich zu den bereits vertraglich vereinbarten 29 Urlaubstagen einen weiteren Schwerbehindertenurlaub von 5 Arbeitstagen (BAG, Urteil vom 24.10.2006, Az.: 9 AZR 669/05).

Haftungsausschluss

Dieser Newsletter fasst die wichtigsten gesetzgeberischen und gerichtlichen Entwicklungen des Arbeitsrechts aus dem zweiten Halbjahr des Jahres 2006 zusammen. Obwohl die darin enthaltenen Informationen sorgfältig recherchiert sind, wird für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Informationen keine Haftung übernommen. Die Entwicklungen des Arbeitsrechts werden zudem nur auszugsweise und in gekürzter Form dargestellt. Der Newsletter beinhaltet daher keinen Rechtsrat und kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Weitere Informationen zur Rechtsanwaltskanzlei Dr. Christian Salzbrunn erhalten Sie im Internet über die Homepage <http://www.ra-salzbrunn.de>.

Rechtsanwaltskanzlei
Dr. Christian Salzbrunn
Alt-Pempelfort 3
40211 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 1752089-0
Fax: 0211 / 1752089-9
info@ra-salzbrunn.de