



Personal- und Recruiting-Newsletter August 2006

Editorial: Suchen wir die falschen Mitarbeiter?

Wir sind ein junges, dynamisches Team..." - diese oder ähnliche Formulierungen findet man in sehr vielen Stellenanzeigen. Der Jugendwahn in den Unternehmen sei vorbei, stellen manche Journalisten fest. Doch wo spiegelt sich das in der Recruiting-Realität wider? Fordert nicht immer noch die Mehrzahl der Positionen Kandidaten bis maximal 45 Jahren? Auch im Top-Management finden sich immer öfter Kandidaten in den 30ern. Mobil, flexibel, belastbar - sind das tatsächlich Attribute, die nur die "Jungen" ausweisen können?

Sind Mitarbeiter mit jahre-langen Erfahrungen in den Unternehmen tatsächlich überflüssig und unerwünscht? Diesen weit verbreiteten Vorurteilen möchte ich einige Gegenargumente entgegen stellen.

- Ältere handeln in komplexen Situationen souveräner. Bei IBM werden komplexe Projekte meist an erfahrene, ältere Mitarbeiter übertragen. "Weil diese eher den Überblick behalten", erklärte die frühere Personalchefin Julia Wilmerslage.

- Lebenserfahrung toleriert Unterschiede. Unterschiedliche Wege zum Ziel, verschiedene

- Arbeitsweisen und Persönlichkeiten werden gelassener akzeptiert.

- Mit dem Lebensalter erwacht meist eine realistischere Selbsteinschätzung. Aufgrund erlebter Misserfolge sind "Größen- und Machbarkeitswahn" nicht mehr so weit verbreitet, auch

die Erkenntnis von eigenen Stärken und Schwächen ist größer.

- Ältere treffen Entscheidungen praxisnäher - Machbarkeit und Grenzen der betrieblichen Organisation sind ihnen vertrauter, die Doppeldeutigkeit des Begriffes "Visionen" ist ihnen auch im psycho-pathologischen Sinn bekannt.

- Der Einfluss der Privatsituation ist geringer: die Kinder sind meist selbständig genug, die Partnerschaft oft abgeklärter - das hält den Rücken frei.

- Ältere haben öfter ein gut funktionierendes Netzwerk - das erleichtert und beschleunigt viele Vorgänge ganz unbürokratisch.

- Mit Mitte 40 können Teams meist erfolgreicher geführt werden als mit 30. Sowohl eine natürliche Entscheidungsautorität als auch die Rücksichtnahme auf Situationen und Teammitglieder sind größer.

Warum wird in allen Kulturen und allen Jahrhunderten die Leitung von größeren Gruppen meist nur den Ältern zugetraut?

Überfordern wir jüngere Kollegen nicht durch zu frühe Beförderung in Führungspositionen? Unterstützen wir die oft vorhandene Selbstüberschätzung dadurch nicht zusätzlich? Zeitgleich schaden solche Entscheidungen der langfristigen Unternehmensentwicklung.

Die Praxis zeigt, dass eine Führungspersönlichkeit sich im Laufe einer langjährigen Berufs- und Lebenserfahrung bildet. Das lässt sich aber nicht an der Uni oder beim MBA studieren, sondern nur "er-leben" - Alter wird dadurch fast eine *Conditio sine qua non* für erfolgreiche Führung ab einer gewissen Größenordnung.

Alle Lebensalter haben spezifische Eigenschaften, die sich je nach Situation als Vor- oder Nachteil erweisen. Der richtige Platz für den richtigen Mitarbeiter ist das entscheidende - nicht pauschal pro oder contra Jugend oder Alter.

Eine Rückbesinnung auf die Leistungspotentiale von älteren Mitarbeitern tut not - nicht nur als Notwendigkeit angesichts der Alterspyramide mit dem vorhersehbaren Mangel an Leistung.

Lassen Sie uns wieder auf die individuellen Fähigkeiten achten, statt den einfachen, aber falschen Grenzwert "Alter" zu nutzen.

Autor:
Steffen Strzygowski,
Consens Consult
Personalberatung



Recruiting Trends Mittelstand

Bei der Befragung des Mittelstands bezüglich der erwarteten Veränderungen zeigen sich im Vergleich zu den Großunternehmen einerseits deutliche Parallelen, andererseits aber auch erhebliche Unterschiede.

Wie bei den Großunternehmen gehen auch mittlere Unternehmen davon aus, ihre Rekrutierungsanstrengungen in den nächsten Jahren steigern zu müssen, wobei ebenfalls Ingenieurwissenschaftler an der Spitze der umworbenen Zielgruppen stehen. Jedes zweite mittlere Unternehmen geht davon aus, im Jahr 2010 Ingenieure nur noch unter hohen bis sehr hohen Anstrengungen rekrutieren zu können.

Auf den Plätzen 2 und 3 rangieren bei den Mittelständlern andere Zielgruppen als bei den Großunternehmen, und zwar Schüler zur gewerblich-technischen wie auch zur kaufmännischen Ausbildung.

Bei der Gegenüberstellung des erwarteten Personalbedarfs mit dem erwarteten Angebot an Nachwuchs zeigen sich ebenfalls deutliche Ergebnisse: das geringste Angebot wird bei Absolventen und Young Professionals für den Bereich Forschung und Entwicklung erwartet.

Es herrscht also Übereinstimmung zwischen den großen und den mittleren Unternehmen, dass im Bereich Forschung einerseits ein ausgeprägt hoher Personalbedarf und andererseits ein ausgeprägt niedriges Angebot an Nachwuchsarbeitkräften zu erwarten sein wird.

Da die Möglichkeiten der internen Stellenbesetzung bei mittleren Unternehmen begrenzt sind, sind diese Entwicklungen für den Mittelstand von noch größerer Wichtigkeit als für Großunternehmen. Die Bedeutung des Zugangs am externen Arbeitsmarkt steigt, und die eigenen Unternehmens-Website sowie in noch höherem Maße die Internet-Stellenbörsen können wichtige Beiträge zur Überwindung der zumeist nur regionalen Bekanntheit und zum Zugang zu einer hohen Liquidität an Kandidaten eröffnen.

Der Mittelstand hat die Chancen der Personalbeschaffung über das Internet erkannt, was sich vor allem auf die auf der Unternehmenswebsite geschalteten Vakanzen und die Veröffentlichung in externen Internet-Stellenbörsen niederschlägt. Mit der verstärkten Nutzung des Internet steigt der Anteil der darüber generierten Einstellungen – mehr als jede vierte Besetzung geht inzwischen auf eine Internetanzeige zurück.

Die verstärkte Ansprache der Kandidaten im Internet führt wie bei den Großunternehmen auch im Mittelstand zu einem Anstieg des Anteils an digitalen Bewerbungen. Derzeit geht jede vierte Bewerbung elektronisch ein, erwartet wird, dass in 5 Jahren jede zweite Bewerbung auf diesem Wege erfolgt, wovon ein Viertel für die Formularbewerbungen eingeht.

Derzeit zeigt die Betrachtung der vom Mittelstand vorgezogenen Bewerbungskanäle noch eine Präferenz für die klassische Bewerbungsmappe per Post, weitere 15 % per eMail. Zur Steigerung der Effizienz sollten die mittelständischen Unternehmen sowohl die Bewerbungen per Mail als auch per Formularen der Stellenbörsen fördern, was zur Beschleunigung des Bewerbungsprozesses führt. Weitere Vorteile ergeben sich durch die erste Prüfung am Bildschirm und elektronische Weiterleitung relevanter Bewerbungen an die Fachabteilungen. Nicht zuletzt erleichtert die Möglichkeit, die Folgekommunikation mit den Bewerbern elektronisch abzuwickeln, das Procedere.

Jeder zweite Mittelständler gab an, dass die verstärkte Ansprache im Internet sich positiv auf die Menge der generierten Bewerbungen ausgewirkt habe. Fast ebenso viele sehen eine Vereinfachung des Recruiting-Prozesses, und ein Drittel hat eine Qualitätssteigerung der eingehenden Bewerbungen erzielt.

Darüber hinaus erreichten die befragten Mittelständler Kostenreduzierungen: 21,4 % der Unternehmen senkten ihre Kosten im Personalmarketing um durchschnittlich 35,9 %, womit die Einsparungen auf einem identisch hohen Niveau liegen wie in den Großunternehmen. Der bis dato geringe

Anteil der Unternehmen lässt erwarten, dass künftig ein weiter wachsender Teil der Mittelständler E-Recruiting einsetzen und erfolgreich Kostenvorteile erzielen wird.

Zusatzbefragungen mit den Branchen Automobil, IT und Kreditwirtschaft ergaben folgende Ergebnisse:

Die Automobilbranche zeigt in ihren Rekrutierungsanstrengungen Ähnlichkeiten mit den Großunternehmen, denn auch hier zählen Ingenieurwissenschaftler, Wirtschaftswissenschaftler und Auszubildende zu den am meisten umworbenen Zielgruppen. Ebenso hat sich das Internet als wichtigster Recruiting-Kanal etabliert. Der Anteil der digitalen Bewerbungen liegt mit 35,7 % zwischen Großunternehmen und Mittelstand. Es wird eine Umkehr des Verhältnisses zwischen klassischer Bewerbungsmappe und digitaler Bewerbung bis 2010 erwartet.

Die IT-Branche ist Vorreiter unter allen anderen befragten Unternehmensgruppen. 89,2 % der offenen Stellen werden auf der eigenen Website geschaltet, weitere 60,5 % in externen Stellenbörsen. Fast 3 von 4 Besetzungen gehen auf eine Anzeige im Internet zurück, bei den Printmedien hingegen sind es nur noch 14 %.

Die Analyse der Rekrutierungsanstrengungen der Kreditwirtschaft zeigt, dass eine hohe Abhängigkeit der Banken von qualifizierten kaufmännischen Auszubildenden und Wirtschaftswissenschaftlern besteht, da die befragten Kreditinstitute derzeit fast ausschließlich für diese Zielgruppen hohe Anstrengungen unternehmen. Allerdings werden sie ihre Bemühungen in den kommenden Jahren ausbauen und auf andere Zielgruppen ausweiten. Das Tempo der erwarteten Entwicklung bei elektronischen Bewerbungen liegt hinter den Erwartungen des Mittelstandes zurück. Daher sollten Banken Überlegungen anstellen, ähnlich stark wie bei der Ansprache der Kandidaten auch bei der Generierung der Bewerbungen auf das Internet zu setzen, um die bekannten Vorteile auszuschöpfen.

Grenzbereich - Kommunikation und Sozialkompetenz im Alltag

Kommunikation ist etwas, das wir den ganzen Tag praktizieren, und dennoch ist es eines der schwierigsten Themen, mit denen wir uns befassen können. Wir Menschen reagieren hochsensibel auf Worte, die zweideutig ausgelegt werden können. Allzu oft hören wir nur das, was wir gerne hören wollen. Ein Kompliment wird sehr schnell hinterfragt: «Wie hat er das wohl gemeint?». Dies passiert oft in unserer direkten Kommunikation mit Worten, die nicht korrekt verstanden wurden, und aus diesem Grund benötigen wir eine gute Rückmeldung (neudeutsch: Feedback) vom Gesprächspartner.

Ein klassisches Beispiel ist immer wieder gern der Rosenstrauß, den der Ehemann seiner Frau am Abend mit nachhause bringt. Nicht selten schießt dabei der Ehefrau ein Gedanke durch den Kopf „Was hat er denn wohl angestellt, dass er mir Blumen mitbringt“. In den meisten Fällen steckt einfach nur der Wille dahinter, einem Menschen eine Freude zu bereiten, und genauso sollten wir es auch bewerten.

Es gibt Regeln für Sprechen und Zuhören, beide sind sehr wichtig, und wir sollten sie kennen. Beim Sprechen sollten wir immer so konkret wie möglich sein. Die Rückmeldung, die wir geben, bezieht sich auf unsere Wahrnehmung und unsere Gefühle. Es ist unsere persönliche Einschätzung. Das sollten wir betonen. Wichtig ist die Formulierung als Ich-Botschaft, also «Ich habe es so gesehen» oder «Bei mir ist es so angekommen». Auf keinen Fall sollte man das als Du-Botschaften formulieren wie «Du hast gesagt».

Sehr wichtig ist auch eine positive Formulierung des Feedbacks – auch wenn wir es eher gewohnt sind, negativ zu kritisieren. Also sollten wir auch sagen, was uns gefallen hat.

Mit unserer Rückmeldung sollten wir den anderen nicht analysieren oder verändern wollen, sondern ihm einfach nur Informationen über seine Wirkung auf uns vermitteln. Beim Annehmen einer Rückmeldung ist es wichtig, ein guter Zuhörer zu sein – wir können an den Ausführungen des anderen erkennen, wo er uns vielleicht nicht korrekt verstanden hat. Dabei sollten wir uns als Annehmende auf keinen Fall rechtfertigen oder unser Verhalten erklären.

Wenn wir diese Regeln als festen Bestandteil in unser Leben integrieren, werden wir viel gelassener mit Diskussionen und Kritik umgehen können. Es hilft gerade in Führungspositionen, das nötige Vertrauen zu Mitarbeitern herzustellen und aufrecht zu erhalten. Ja noch besser, es hilft uns die Akzeptanz der Mitarbeiter zu erhalten.

Wenn wir nun unsere Mitarbeiter als Partner und Verbündete betrachten und ihnen dieses Gefühl auch vermitteln möchten, dann sollten wir selbst eine hohe Sozialkompetenz besitzen und zur Anwendung bringen.

Sehen wir uns dazu einmal die Merkmale der Sozialkompetenz ein wenig näher an, um sie besser verstehen zu können.

Wenn Menschen miteinander «funktionieren» möchten, bedarf es einer hohen sozialen Kompetenz eines jeden einzelnen. Wie schwer es Menschen häufig fällt, ihre Sozialkompetenz anzuwenden, können wir täglich am Verhalten vieler erkennen. Selbst einfache Meinungsverschiedenheiten führen oft zur Eskalation einer sachlichen Diskussion. Wir haben schon von Ehescheidungen gehört, deren Ursache bei einer nicht verschlossenen Zahnpastatube ihren Anfang nahm.

Sehen wir uns einmal die 12 Punkte guter Sozialkompetenz an:

Nein sagen – Wir sollten uns ab und zu das Recht herausnehmen, «nein» sagen zu dürfen.

Auf Kritik eingehen – Wir sollten Kritik ernst nehmen und sie analysieren, aber sie nie «persönlich» sondern immer «sachlich» betrachten.

Widerspruch äußern – Wenn wir anderer Meinung sind, sollten wir unseren Widerspruch äußern und dem Gegenüber unsere Sichtweise darlegen.

Ausreden lassen – Wir sollten Gesprächsunterbrechungen unterbinden, denn es gibt kaum etwas unhöflicheres als jemandem ins Wort zu fallen.

Sich entschuldigen – Es gibt kaum etwas schöneres als eine ehrliche Entschuldigung, und Fehler machen wir alle. Man darf sich auch noch nach Tagen entschuldigen, auch wenn das Gegenüber vielleicht schon nicht mehr daran denkt.

Schwächen eingestehen – Wir sollten unsere Schwächen anderen kommunizieren, denn wenn andere diese kennen, können sie viel besser damit umgehen und es wird uns nicht automatisch ein Fehlverhalten vorgeworfen.

Unerwünschte Kontakte beenden – Manchmal tut es ganz gut, wenn man sich von bestimmten Kontakten trennt, denn wenn sie einem nur Energie rauben aber niemals etwas zurück kommt (wir reden hier nicht von Geld), ist diese Beziehung zu einseitig.

Komplimente akzeptieren – Wir sollten Komplimente in uns aufsaugen und uns daran erlaben, denn sie sind zu selten geworden um sie jedes Mal zu hinterfragen.

Komplimente machen – Wir sollten andere Menschen häufiger aufrichtige und ehrliche Komplimente machen, denn damit stärkt man deren Selbstvertrauen.

Gespräche beginnen – Ein wichtiger Baustein sozialer Kompetenz sind Gespräche, aber wir haben als Initiator auch die Aufgabe, diese aufrecht zu erhalten bzw. sie zu beenden.

Um Gefallen bitten – Allzu oft bitten wir nicht um einen Gefallen, weil wir annehmen, dadurch vielleicht unser Gesicht zu verlieren. Man könnte uns ja Unwissenheit nachsagen.

Gefühle offen zeigen – Menschliche Regungen wie Tränen, traurig sein oder einfach nur einmal «schlecht drauf sein» sollten wir auch anderen zeigen, damit sie Verständnis für unser Handeln entwickeln können.

Wenn wir diese Verhaltensmuster mehr anwenden, werden wir erfolgreicher in unserer Kommunikation und somit auch in unserem Leben. Sozial kompetente Führungskräfte haben eine offene Kommunikation innerhalb ihres Teams, und so können Defizite schneller erkannt und abgestellt werden. Außerdem kann jeder Einzelne seine Stärken besser in das Unternehmen einbringen

und so den Spaßfaktor an der täglichen Arbeit erhöhen. Menschen, die Spaß und Freude an ihrer Arbeit haben, sind bis zu 75% leistungsfähiger und sind somit ein echter Gewinn für unser Unternehmen.

Dieser Denkanstoß kommt von:
VoSeCo Akademie · Ottmar Achenbach
· Pf.-Birnkammer-Str. 24d · D-83059
Kolbermoor
Telefon: +49 (0)8031 / 9082-666 ·
Telefax: 49 (0)8031 / 9082-667
E-Mail:

info@voseco-akademie.de
www.voseco-akademie.de

Recht: EuGH: Kündigung eines Erkrankten ist keine Diskriminierung

Die Kündigung eines längerfristig erkrankten Arbeitnehmers ist auch nach der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie möglich, da eine Erkrankung nicht unter das Diskriminierungsmerkmal "Behinderung" fällt.

Die spanische Klägerin war seit Oktober 2003 wegen einer Krankheit krankgeschrieben, die eine Wiederaufnahme ihrer Berufstätigkeit kurzfristig ausschloss. Im Mai 2004 kündigte die beklagte Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis und bot der Klägerin eine Entschädigung an. Die Klägerin hat gegen die Kündigung Klage erhoben.

Das spanische Gericht ist der Auffassung, dass Krankheit häufig zu einer irreversiblen Behinderung führen könne und Arbeitnehmer deshalb rechtzeitig auf der Grundlage des Verbotes der Diskriminierung wegen einer Behinderung geschützt werden müssten. Es hat dem EuGH daher Fragen zur Auslegung der Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf¹ vorgelegt.

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Der EuGH hat die Kündigung für wirksam erachtet.

Zwar gilt der allgemeine Rahmen, welcher durch die Diskriminierungsrichtlinie geschaffen wurde, auch für Kündigungen. Mit der Verwendung des Begriffes "Behinderung" in der Richtlinie habe der Gesetzgeber jedoch bewusst ein Wort gewählt, das sich von dem der "Krankheit" unterscheidet. Daher lassen sich die beiden Begriffe nicht schlicht und einfach einander gleichsetzen.

Die Bedeutung, die der Gemeinschaftsgesetzgeber Maßnahmen zur Einrichtung des Arbeitsplatzes nach Maßgabe der Behinderung beigemessen habe, zeigt, dass er an Fälle gedacht habe, in denen die Teilhabe am Berufsleben über einen langen Zeitraum eingeschränkt ist. Damit die Einschränkung unter den Begriff "Behinderung" fällt, muss daher wahrscheinlich sein, dass sie von langer Dauer sei.

Die Richtlinie enthält keinen Hinweis darauf, dass Arbeitnehmer aufgrund des Verbotes der Diskriminierung wegen einer Behinderung in den Schutzbereich der Richtlinie fallen, sobald sich irgendeine Krankheit manifestiert. Somit werden Personen, die von ihrem Arbeitgeber ausschließlich wegen Krankheit gekündigt worden sind, nicht von dem durch die Richtlinie zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen einer Behinderung geschaffenen allgemeinen Rahmen erfasst.

Zum Schutz von Menschen mit Behin-

derung auf dem Gebiet der Kündigung führt der Gerichtshof sodann aus, dass die Richtlinie der Entlassung wegen einer Behinderung entgegensteht, die unter Berücksichtigung der Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung zu treffen, nicht dadurch gerechtfertigt ist, dass die betreffende Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen ihres Arbeitsplatzes nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.

Schließlich vertritt der Gerichtshof die Auffassung, dass Krankheit als solche nicht als ein weiterer Grund neben denen angesehen werden kann, derenwegen Personen zu diskriminieren nach der Richtlinie verboten ist.

¹ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16).

**EuGH, Urt. v. 11.07.2006 - C-13/05
PM des EuGH Nr. 55/06 v.
11.07.2006**

Dieser Artikel wird uns von unserem Partner www.Arbeitsrecht.de zur Verfügung gestellt.

aus: [Rechtsprechung](#)
12.07.2006 (ts) -

© www.arbeitsrecht.de

Recht: Ex-Arbeitgeber muss bei Wettbewerbsverbot Entschädigung zahlen

Darf ein Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag nach Ausscheiden aus einem Unternehmen eine Zeit lang nicht gegen seinen Ex-Arbeitgeber konkurrieren, hat er für die Dauer des Verbotes Anspruch auf Entschädigung. Die Zahlung muss dabei nicht explizit im Vertrag festgelegt werden. Das gilt auch bei einem Ausscheiden vor Ablauf der Probezeit.

Geklagt hatte eine Ergotherapeutin aus Bayern, die sich im Vertrag mit ihrem Arbeitgeber verpflichtet hatte, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwölf Monate lang nicht im Umkreis von 15 Kilometern für eine andere Praxis zu arbeiten. Noch vor Ablauf der Probezeit kündigte sie, hielt sich dann an das Wettbewerbsverbot und forderte von ihrem ehemaligen Arbeitgeber eine Karenzentschädigung von gut 15.000 Euro.

Nachdem das Arbeitsgericht die Klage noch abgewiesen hatte, war sie vor dem Landesarbeitsgericht als auch dem Bundesarbeitsgericht erfolgreich.

Verpflichtet sich ein Arbeitnehmer, so das Gericht in seiner Begründung, gegenüber seinem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag, nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für längstens zwei Jahre bestimmte Wettbewerbshandlungen zu unterlassen, und ist im Arbeitsvertrag geregelt, dass im Übrigen die gesetzlichen Vorschriften der §§ 74 ff. HGB gelten, ist die Wettbewerbsabrede nicht wegen Fehlens einer Karenzentschädigung nichtig. In einem solchen Fall decken die Arbeitsvertragsparteien mit der Bezugnahme auf die §§ 74 ff. HGB auf Grund der Regelungsdichte dieser gesetzlichen Vorschriften alle wesentlichen Elemente einer Wettbewerbsabrede und damit auch die Zahlung von Karenzentschädigung ab.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot setzt nach der Entscheidung des höchsten deutschen Arbeitsgerichts nicht voraus, dass das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer vereinbarten Probezeit endet. Soll das Verbot erst nach Ablauf einer bestimmten Zeit in Kraft treten, müssen die Parteien dies vereinbaren. Fehlt eine solche Abrede, kann sich der Arbeitgeber auch nicht mit Erfolg darauf berufen, das Wettbewerbsverbot diene nicht dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses. Diese rechtshindernde Einwendung steht nur dem Arbeitnehmer zu.

**BAG, Urt. v. 28.06.2006 - 10 AZR 407/05
PM des BAG Nr. 44/06 v. 28.06.2006**

Dieser Artikel wird uns von unserem Partner www.Arbeitsrecht.de zur Verfügung gestellt.

Recht: Gekündigter Arbeitnehmer muss Freistellung akzeptieren

Ein fristgerecht gekündigter Arbeitnehmer hat eine dreimonatige Freistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist hinzunehmen.

Der Antragsteller war Vertriebsmitarbeiter eines Computerunternehmens. Ihm war vorliegend von seinem Arbeitgeber gekündigt worden. Dieser bemängelte unter anderem, dass der Gekündigte die Kunden nicht intensiv genug beraten habe.

Mit dem Ausspruch der Kündigung wurde der Angestellte außerdem von der weiteren Arbeit freigestellt. Gegen diese Freistellung wehrte sich der Arbeitnehmer im Eilverfahren. Das Gericht wies allerdings einen entsprechenden Antrag zurück.

Grundsätzlich besteht zwar ein Anspruch auf Beschäftigung bis zum Ende der Kündigungsfrist. Ist das Arbeitsverhältnis jedoch "erheblich gestört" und dauert die Freistellung nicht länger als drei Monate, muss nach Ansicht der Richter zu Gunsten des Arbeitgebers entschieden werden.

ArbG Frankfurt/M., Urt. v. 12.06.2006 - 22 Ga 127/06 dpa v. 12.06.2006

Dieser Artikel wird uns von unserem Partner www.Arbeitsrecht.de zur Verfügung gestellt.

aus: [Rechtsprechung](#)
13.06.2006 (ol) -

© www.arbeitsrecht.de

Recht: Schriftformerfordernis bei Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags

Auch bei der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages ist die Schriftform zu wahren. Hierzu genügt es, wenn die eine Vertragspartei in einem von ihr unterzeich-

neten, an die andere Vertragspartei gerichteten Schreiben den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags anbietet und die andere Partei dieses Angebot annimmt,

indem sie das Schriftstück ebenfalls unterzeichnet.

Die Klägerin war auf Grund eines zum 31. Januar 2003 befristeten Arbeitsvertrags bei der Beklagten, die verschie-

dene Spielkasinos betreibt, beschäftigt. Mit Schreiben vom 21. November 2002 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass das mit ihr bestehende Arbeitsverhältnis über das zunächst vorgesehene Vertragsende bis zum 31. Januar 2004 verlängert werde. Das Schreiben war von zwei Vertretern der Beklagten unterzeichnet. Entsprechend der von der Beklagten am Ende des Schreibens geäußerten Bitte unterzeichnete auch die Klägerin dieses Schriftstück.

Mit ihrer Klage wandte sich die Klägerin gegen die Wirksamkeit der Befristungsabrede. Die Verlängerungsvereinbarung sei nicht unter Wahrung der in § 14 Abs. 4 TzBfG bestimmten gesetzlichen Schriftform nach § 126 Abs. 2 BGB zustande gekommen. Es reiche nicht aus, dass eine Vertragspartei in einem von ihr unterzeichneten, an die andere Partei gerichteten Schreiben die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags anbiete und das Angebot

durch Unterschriftsleistung auf demselben Schreiben angenommen werde. Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.

Nach der Entscheidung des Gerichts ist vorliegend eine dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG, § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB genügende Befristungsabrede zustande gekommen.

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, muss die Urkunde nach § 126 Abs. 1 BGB vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet sein. Bei einem Vertrag muss die Unterzeichnung nach § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB durch beide Parteien auf derselben Urkunde erfolgen.

Zur Wahrung der nach § 14 Abs. 4 TzBfG erforderlichen Schriftform genügt

es, so das höchste deutsche Arbeitsgericht weiter, wenn die eine Vertragspartei in einem von ihr unterzeichneten, an die andere Vertragspartei gerichteten Schreiben den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags anbietet und die andere Partei dieses Angebot annimmt, indem sie das Schriftstück ebenfalls unterzeichnet.

BAG, Urt. v. 26.07.2006 - 7 AZR 514/05
Bundesarbeitsgericht online

Dieser Artikel wird uns von unserem Partner www.Arbeitsrecht.de zur Verfügung gestellt.

aus: [Rechtsprechung](#)
16.08.2006 (ol) -

© www.arbeitsrecht.de

Recht: Tarifvertragliche Beschäftigungsgarantie für Azubis

Ein tarifvertraglich geregelter Kündigungsausschluss, wonach Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung "für mindestens zwölf Monate" in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen sind, kann nicht durch einzelvertragliche Abrede umgangen werden.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall hatte der Arbeitgeber mit dem Kläger, nachdem dieser die Prüfung abgelegt hatte, im Januar 2001 einen auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag geschlossen. Im Vertrag war vorgesehen, das Arbeitsverhältnis könne jederzeit vor Fristablauf ordentlich gekündigt werden. Mit Schreiben vom 30.04.2001 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2001 und berief sich auf betriebliche Gründe.

Das BAG erklärte die Kündigung - wie schon die Vorinstanzen - für unwirksam.

Sie verstößt gegen den in § 8 des Tarifvertrages Beschäftigungsbrücke enthaltene Ausschluss der ordentlichen Kündigung.

Nach § 8 des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke in der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen muss der Arbeitgeber - von bestimmten Ausnahmefällen abgesehen - Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung "für mindestens zwölf Monate" in ein Arbeitsverhältnis übernehmen.

In diesem Zeitraum kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des Übernommenen nicht ordentlich kündigen. Es handelt sich um einen tarifvertraglichen Kündigungsausschluss. Dem entgegen stehende einzelvertragliche Abreden zwischen Arbeitgeber und Übernommenem sind unwirksam.

Der von Arbeitgeberverband und Gewerkschaft abgeschlossene Tarifvertrag will verhindern, dass der Auszubildende sofort nach Abschluss der Ausbildung arbeitslos wird. Ihm soll Berufspraxis zuteil werden, um seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Außerdem soll, falls doch Arbeitslosigkeit eintritt, der Berechnung des Arbeitslosengeldes der in dem zwölfmonatigen Arbeitsverhältnis erzielte Verdienst zugrunde liegen und nicht die niedrigere Ausbildungsvergütung.

Diese Ziele sind nur erreichbar, wenn das Arbeitsverhältnis "mindestens zwölf Monate" besteht, also innerhalb der ersten zwölf Monate nicht ordentlich gekündigt werden kann. Der Arbeitgeber ist vor einer Überforderung durch diese zwölfmonatige Beschäftigungsgarantie hinreichend gesichert, weil der Tarifvertrag mehrere Ausnahmen vorsieht, u.a. bei Gründen in der Person des Auszubildenden und bei akuten Beschäftigungsproblemen im Betrieb.

BAG, Urt. v. 06.07.2006 - 2 AZR 587/05
PM des BAG Nr. 47/06 v. 06.07.2006

Dieser Artikel wird uns von unserem Partner www.Arbeitsrecht.de zur Verfügung gestellt.

aus: [Rechtsprechung](#)
07.07.2006 (ts) -

© www.arbeitsrecht.de