



Mein Recht

... beim Stellenwechsel

Das Bewerbungsverfahren

S. 2

Wann kann Arbeitslosengeld bezogen werden?

S. 4

Pflichten aus beendetem Arbeitsverhältnis

S. 5

Der Wechsel von der alten zu einer neuen Arbeitsstelle kann gezwungenermaßen oder auch freiwillig erfolgen. Sei es, dass der Arbeitsvertrag nur befristet war, sei es, dass eine Kündigung des Arbeitgebers erfolgte oder dass der Arbeitsplatzwechsel aus eigener Motivation angestrebt wird.

In allen Fällen ist nicht nur ein Überblick über die Folgen der Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses von Vorteil. Man sollte über die Konsequenzen Bescheid wissen, wenn ein Arbeitsplatzwechsel nicht nahtlos erfolgt, also wenn eine Zeit der Arbeitslosigkeit auf das alte Arbeitsverhältnis folgt und ein neuer Arbeitgeber eventuell noch nicht gefunden ist. Wie hoch ist das Arbeitslosengeld? Wie ist man während dieser Zeit sozialversichert? Welche Rechte und Pflichten bestehen bezüglich der Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis?

Schließlich sollte man auch auf Bewerbungsgespräche gut vorbereitet sein und wissen, was in einem Bewerbungsgespräch üblich und erlaubt ist.

Diese Themen werden in dieser Ausgabe von »Mein Recht« erörtert.

Mein Entschluss steht fest:
Ich werde mich beruflich
neu orientieren



Was ist im Bewerbungsverfahren zu beachten?

Bevor ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wird, möchten sich die potenziellen Vertragspartner näher kennenlernen. Im Rahmen eines solchen Anbahnungsverhältnisses bestehen bereits wechselseitige Rechte und Pflichten.

Welche Fragen sind zulässig?

Beide Parteien müssen im Grundsatz wahrheitsgemäße Angaben machen.

Das Unternehmen darf jedoch nur solche Fragen stellen, an deren wahrheitsgemäßer Beantwortung es ein »berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse hat, auf Grund dessen die Belange des Bewerbers zurücktreten müssen« (BAG, 7.6.1984 – 2 AZR 270/83).

Beispielsweise Angaben zu Zeugnissen, beruflichen Qualifikationen, dem beruflichen Werdegang, sowie der Versetzungsbereitschaft müssen wahrheitsgemäß sein.

Fragen etwa nach einer Schwangerschaft, einer Schwerbehinderung, der Religion, einer Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit sind dagegen in der Regel unzulässig.

Beantwortet der Bewerber zulässige Fragen wahrheitswidrig, kann das Unternehmen den geschlossenen Arbeitsvertrag anfechten oder kündigen. Zudem kann es einen Schadensersatzanspruch haben. Dasselbe gilt für Arbeitnehmer, wenn das Unternehmen über Umstände getäuscht hat, die für die Entscheidung zum Abschluss des Arbeitsvertrags maßgeblich waren. Unzulässige Fragen muss der Bewerber nicht beantworten. Da jedoch eine »Aussageverweigerung« negativ ausgelegt werden könnte, steht dem Bewerber hier ein »Recht zur Lüge« zu.

Tipp

Oft beschaffen sich Unternehmen vorab Informationen über die Bewerber im Internet. Eine Recherche in freizeitorientierten Netzwerken wie Facebook verletzt jedoch das Persönlichkeitsrecht der Bewerber. Sollte ein solcher Verstoß erkennbar sein, kommt für den Bewerber neben der Geltendmachung eines Schadensersatzanspruchs gegen das Unternehmen auch eine Anzeige bei der für den Datenschutz zuständigen Aufsichtsbehörde in Betracht.

Was gilt, wenn ich bei der Einstellungsentscheidung diskriminiert werde?

Gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind Benachteiligungen auch in der Anbahnungsphase zu einem Arbeitsverhältnis unzulässig, die einen Bezug zur Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität des Bewerbers haben (§ 2 Abs. 1 Nr. 1, § 1 AGG).

Das AGG unterscheidet unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen. Bei

rechtfertigt sein, wenn sie angemessen und erforderlich ist, um ein legitimes Ziel zu erreichen; etwa wenn eine Lektorenstelle für einen Schulbuchverlag zu besetzen ist.

Liegt eine Benachteiligung durch Nichteinstellung vor, können daraus Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche gegen das Unternehmen resultieren.

Einen Schaden in Gestalt eines Einkommensverlustes erleidet nur der Bewerber, der ohne die unzulässige Benachteiligung eingestellt worden wäre. Kann der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass ihn kein Verschulden an der Diskriminierung trifft, ist er dem Bewerber zum Ersatz des entgangenen Verdienstes verpflichtet. Ein Anspruch auf »Reparatur« des Schadens durch Einstellung wird durch § 15 Abs. 5 AGG ausgeschlossen.

Neben dem Ersatz des Vermögensschadens kann auch ein »Schmerzensgeld« in Höhe von maximal drei Monatsvergütungen nach § 15 Abs. 2 AGG verlangt werden. Dieses können auch Bewerber geltend machen, die auch ohne die Diskriminierung die Stelle nicht bekommen hätten. Vollständig »leer« gehen allerdings solche Bewerber aus, die auf eine Ablehnung spekulieren, um Entschädigungsansprüche geltend machen zu können.

Wichtig: Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt mit Kenntnis von der Benachteiligung. Eine Klage beim Arbeitsgericht muss innerhalb einer Frist von drei Monaten, nachdem der Anspruch geltend gemacht worden ist, erhoben werden.



einer unmittelbaren Benachteiligung wird direkt an eines der oben genannten Kriterien angeknüpft.

Eine mittelbare Benachteiligung knüpft hingegen an ein dem Anschein nach neutrales Kriterium an. Die Anforderung »fehlerfreier Deutschkenntnisse« wirkt sich z.B. nachteilig auf Bewerber anderer sprachlicher Herkunft aus. Sie kann aber sachlich ge-

Mehr soziale Sicherheit beim Stellenwechsel

Von der Ausbildung bis zur Rente im selben Betrieb, das gibt es immer seltener – Was hat sich verändert?

Die Gründe, warum Beschäftigte den Arbeitsplatz wechseln, sind vielfältig. Oft ist der Arbeitsplatzwechsel nicht ganz freiwillig. Arbeitsplatzabbau und Umstrukturierungen in den Unternehmen sowie ungesicherte und niedrig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse zwingen die Menschen immer häufiger sich am Arbeitsmarkt nach neuen Tätigkeiten umzuschauen. Die Ausweitung des Befristungsrechts hat mit Sicherheit einen großen Anteil an dieser Entwicklung.

Was müsste sich daher ändern?

Befristungen müssen wieder die Ausnahme werden. Die Möglichkeiten für Arbeitgeber, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, müssen wieder

eingedämmt werden. Insbesondere die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung gehört abgeschafft. Flankierend wären aber auch Änderungen im SGB III, in dem das Recht der Arbeitsförderung geregelt ist, sinnvoll. Menschen mit jeweils nur kurzen befristeten Arbeitsverhältnissen können oft nicht einmal einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I erwerben, weil sie die notwendigen Anwartschaftszeiten nicht erreichen. Das wurde bereits mit einem bis zum 31.7.2018 befristeten Gesetz in Angriff genommen, nach dem sich in bestimmten Fällen befristeter Beschäftigungen die erforderliche Anwartschaftszeit verkürzt. Diese Regelung sollte dauerhaft in das SGB III aufgenommen werden. Die Arbeitsvermittlung muss die Aussicht der Arbeitssuchenden auf sichere, gerechte und selbstbestimmte Arbeit

zum Ziel haben. Daher ist es sinnvoll, wenn in diesem Rahmen auch die Qualifizierung der Arbeitssuchenden mehr in den Blick genommen wird.



▲ Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Ändert sich für ältere Arbeitnehmer/innen etwas, wenn sie den Job wechseln?

Generell bestehen oft für ältere Arbeitnehmer/innen schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Um diese Arbeitnehmer besser abzusichern, muss die Höchstbezugsdauer des Arbeitslosengeldes I für ältere Arbeitslose auf 36 Monate erweitert werden. Das kann neben vielen anderen Mechanismen dazu beitragen, am Ende des Erwerbslebens den Absturz in Altersarmut zu verhindern.

Die Rechte des Betriebsrats bei Neueinstellung

Sollen Personalfragebögen verwendet werden, so bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrats (§ 94 BetrVG), das selbe gilt für persönliche Angaben in vom Betrieb verwendeten Formulararbeitsverträgen sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze. Mit diesem Mitbestimmungsrecht kann der Betriebsrat Einfluss nehmen auf Art, Inhalt und Umfang der relevanten persönlichen Angaben. Auch wenn der Betriebsrat insoweit kein echtes Initiativrecht hat, so kann er doch im Rahmen der Personalplanung hierzu Vorschläge machen (§ 92 Abs. 2 BetrVG).

Für die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 94 BetrVG kommt es nicht darauf an, ob die persönlichen An-

gaben direkt beim Bewerber selbst in schriftlicher oder elektronischer Form erhoben werden sollen. Auch Checklisten und aufgrund von Interviews oder Tests von einem Befragten ausgefüllte Unterlagen sind nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

Der Betriebsrat sollte sein Mitbestimmungsrecht dazu nutzen, unzulässige oder von ihm für den Arbeitsplatz als nicht erforderlich angesehene Fragestellungen zu verhindern. Verlangt der Arbeitgeber vom Bewerber generell die Durchführung einer ärztlichen Untersuchung, so praktiziert er eine Auswahlrichtlinie, die gemäß § 95 Abs. 1 BetrVG einer Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Der Betriebsrat sollte nur zustimmen, wenn ein konkretes einsatzbezo-

genes Bedürfnis hierfür besteht und sichergestellt ist, dass dem Arbeitgeber vom Arzt keine medizinischen Befunddaten, sondern nur die Eignung oder Nichteignung für den in Aussicht genommenen Arbeitseinsatz mitgeteilt wird.

Schließlich hat der Betriebsrat nach § 99 BetrVG bei der Einstellungsentscheidung umfangreiche Zustimmungsverweigerungsrechte. Um diese sachgemäß ausüben zu können, sind ihm die Personalien und Bewerbungsunterlagen nicht nur des vom Arbeitgeber zur Einstellung vorgesehenen Bewerbers mitzuteilen und vorzulegen, sondern die aller Bewerber, also auch derer, die nicht eingestellt werden sollen.

Wann kann Arbeitslosengeld bezogen werden?

Auch bei einem beabsichtigten Stellenwechsel kann, gewollt oder ungewollt, eine Zeit der Arbeitslosigkeit zwischen Ende des alten und Beginn des neuen Arbeitsplatzes liegen, und es stellt sich die Frage, ob und in welcher Höhe Arbeitslosengeld bezogen werden kann.

Arbeitslosengeld I – Wann liegen Voraussetzungen vor?

Anspruch auf Arbeitslosengeld I nach dem im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III) geregelten Anspruchsvoraussetzungen hat, wer

- arbeitslos ist,
- sich bei der Agentur für Arbeit persönlich arbeitslos gemeldet und
- die Anwartschaftszeit erfüllt hat.

Arbeitslos ist, wer beschäftigungslos ist, Eigenbemühungen zur Wiedererlangung einer Arbeit unternimmt und wer der Agentur für Arbeit für die Vermittlung zur Verfügung steht.

Für die Beschäftigungslosigkeit zählen die tatsächlichen Gegebenheiten und nicht der wirksame Arbeitsvertrag (BSG, 14.12.2006 – B 1 KR 9/06 R). Sie besteht auch dann, wenn zwar noch ein formales Arbeitsverhältnis vorliegt, aber keine Weisungen des Arbeitgebers mehr erfolgen und auch kein Entgelt mehr gezahlt wird. Der Arbeitslose muss sich zudem selbst um eine neue Arbeitsstelle bemühen (Eigenbemühungen) und auch den

Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagentur zur Verfügung stehen. Dies ist der Fall, wenn man eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende zumutbare Beschäftigung ausüben und Vorschlägen der Arbeitsagentur zur beruflichen Eingliederung zeit- und ortsnah Folge leisten kann und will. Dazu muss sichergestellt sein, dass man für die Arbeitsagentur persönlich an jedem Werktag an seinem Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt durch Briefpost erreichbar ist.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld I setzt eine persönliche Arbeitslosmeldung bei der zuständigen Agentur für Arbeit voraus (§ 141 SGB III). Es reicht nicht aus, sich schriftlich oder telefonisch zu melden. Die Arbeitslosmeldung kann bis zu drei Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit erfolgen. Sie wirkt dann ab dem ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit. Wer sich nach dem ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit arbeitslos meldet, der muss beachten, dass der Anspruch dann erst ab dem Tag der Meldung beginnt. Nur wenn die Agentur am ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit geschlossen hat, kann ausnahmsweise am nächsten Arbeitstag die Meldung rückwirkend nachgeholt werden.

Achtung: Nicht damit zu verwechseln ist die Verpflichtung, zur sogenannten persönlichen Arbeitssuchendmeldung, die spätestens drei Monate vor dem bekannten Ende einer Beschäftigung oder Ausbildung erfolgen muss (§ 38 Abs. 1 SGB III). Wenn sie nicht erfolgt, kann eine Sperrzeit von einer Woche eintreten (§ 159 Abs. 1 Nr. 7, Abs. 6 SGB III).

Allerdings kann Arbeitslosengeld I nicht gezahlt werden, wenn nicht die Anwartschaftszeit erfüllt wurde. Sie

hat grundsätzlich erfüllt, wer in den letzten zwei Jahren, beginnend mit dem Tag vor der Erfüllung aller sonstigen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld, mindestens zwölf Monate in einem Versicherungsverhältnis gestanden hat. Bei bestimmten Sachverhalten kann die Anwartschaftszeit auch unter erleichterten Voraussetzungen erfüllt sein.

Tipp: Wenn die Anwartschaftszeiten für den Bezug von Arbeitslosengeld I noch nicht erfüllt sind, kann unter bestimmten Voraussetzungen eventuell Arbeitslosengeld II bezogen werden. Bei einem Arbeitslosengeldanspruch geringer Höhe kann ggf. ein aufstockender Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II zustehen.

Antragstellung

Arbeitslosengeld I wird nur auf Antrag gezahlt. Als Antrag gilt die Arbeitslosmeldung, wenn ansonsten nichts anderes erklärt wird (§ 323 SGB III). Es gibt jedoch eine Mitwirkungspflicht, die vorgesehenen Vordrucke auszufüllen.

Höhe des Arbeitslosengeldes I

Das Arbeitslosengeld I beträgt 60% des pauschalierten Nettoentgelts (Leistungsentgelt), das sich aus dem Bruttoentgelt ergibt, was von dem Arbeitslosen im sog. Bemessungszeitraum (§ 150 SGB III) erzielt wurde. Dabei entspricht das pauschalierte Nettoentgelt nicht dem Entgelt auf der Lohnabrechnung. Für Arbeitslose, die selbst oder deren Ehegatte oder der mit ihnen zusammenlebende Lebenspartner mindestens ein Kind »auf der Lohnsteuerkarte« haben, beträgt das Arbeitslosengeld 67% des Leistungsentgelts. Es wird für jeden Kalendertag geleistet. Ein voller Kalendermonat wird so behandelt, als habe er immer 30 Tage.



Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld beträgt grundsätzlich

nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens ... Monaten	und nach Vollendung des ... Lebensjahres	... Monate
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50.	15
36	55.	18
48	58.	24

Arbeitslosengeld und Einkommen – geht das?

Neben dem Arbeitslosengeld I kann man hinzuverdienen, wenn dadurch nicht die Voraussetzungen der Arbeitslosigkeit entfallen. Dies ist der Fall, wenn man nicht mehr als 15 Stunden wöchentlich arbeitet. Allerdings wird das erzielte Erwerbseinkommen nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten sowie eines Netto-Freibetrags von 165 Euro im Kalendermonat der Ausübung auf das Arbeitslosengeld I angerechnet. Hat man eine solche Tätigkeit jedoch bereits in den 18 Monaten vor der Entstehung des Arbeitslosengeldanspruchs im Nebenerwerb (§ 138 Abs. 3 SGB III) mindestens zwölf Monate lang ausgeübt, so kann sich ein höherer Freibetrag ergeben, § 155 SGB III.

Auf welche Stellenangebote muss ich mich bewerben?

Grundsätzlich sind einer arbeitslosen Person im Arbeitslosengeld I-Bezug alle ihrer Arbeitsfähigkeit entsprechenden Beschäftigungen zumutbar. Allerdings gibt es Grenzen (§ 140 SGB III):

Zumutbare Einkommenseinbußen:

Erste drei Monate	Minderung um 20% des bisherigen Einkommens hinnehmbar
Weitere drei Monate	Minderung um 30% des bisherigen Einkommens hinnehmbar
Ab dem 7. Monat	Nettoeinkommen darf nach Abzug der Aufwendungen nicht niedriger als Arbeitslosengeld I sein

Eine Beschäftigung kann aber auch aus anderen Gründen nicht zumutbar sein,

so z.B. wenn sie gegen gesetzliche, tarifliche oder in Betriebsvereinbarungen festgelegte Bestimmungen über Arbeitsbedingungen oder gegen Bestimmungen des Arbeitsschutzes verstößt oder wenn ein dauerndes Getrenntleben von Familienmitgliedern notwendig werden würde. Auch unverhältnismäßig lange Pendelzeiten können zur Unzumutbarkeit einer angebotenen Arbeit führen. Richtwert bei einer Beschäftigung von über sechs Stunden ist z. B. grundsätzlich eine tägliche Pendelzeit von nicht mehr als 2 ½ Stunden. Je nach Region kann jedoch auch eine längere Pendelzeit als üblich und damit zumutbar angesehen werden.

Vermittlungsgutschein

Die Arbeitsagentur kann zur Erhöhung der Chancen der beruflichen Eingliederung auch einen sogenannten »Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein« (AVGS) ausstellen. Mit diesem kann der Arbeitslose zusätzlich einen zugelassenen privaten Arbeitsvermittler einschalten.

Der Gutscheininhaber kann dann mit einem privaten Arbeitsvermittler einen Vertrag abschließen. Dieser muss sich

inhaltlich an bestimmte Regelungen des SGB III halten. Nach Ansicht des BGH ist dies ein zivilrechtlicher Vertrag in Form eines Maklervertrages. Bei dieser Vertragsform verpflichtet sich der Auftraggeber, dem Makler für die Vermittlung eines Vertrages oder den Nachweis der Gelegenheit zum Abschluss eines Vertrages eine Vergütung (Maklerlohn) zu zahlen. Auftraggeber ist hier der Arbeitslose selbst, nicht etwa die Arbeitsagentur. Erfolgte nach den Maßgaben des § 45 SGB III eine erfolgreiche Vermittlung, ist vorgesehen, dass der private Arbeitsvermittler das Original des AVGS erhält und damit



den Maklerlohn bei der Arbeitsagentur geltend machen kann.

Achtung: Wenn die Bedingungen für die Auszahlung des Maklerlohns nicht bestehen bzw. die Arbeitsagentur der Ansicht ist, dass diese nicht bestehen, dann zahlt sie nicht. Der Makler kann nun versuchen, das Honorar von der Arbeitsagentur zu erlangen. Er kann sich aber auch an seinen Vertragspartner aus dem Maklervertrag halten, der ihm aufgrund des Vertrages das Honorar schuldet. Der BGH hat entschieden, dass aus zivilrechtlicher Sicht diese Forderung grundsätzlich gegen den Arbeitslosen, der Vertragspartner des Maklervertrages ist, gestellt werden kann.

Arbeitslosengeld und Sozialversicherung

Wer nicht direkt nach Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis beginnt, sondern zunächst eine Zeit lang Arbeitslosengeld I nach dem Dritten Buch des Sozialgesetzbuches SGB III bezieht, für den stellt sich auch die Frage der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung,

die bei Eintritt der Arbeitslosigkeit das 55. Lebensjahr vollendet haben, so dass sie versicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben. Für sie werden von der Arbeitsagentur die Beiträge höchstens in der Höhe, die ohne die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetz-

(§ 159 SGB III), besteht im ersten Monat bei Versicherungspflichtigen in der gesetzlichen Krankenversicherung entweder nachwirkender Versicherungsschutz (§ 19 Abs. 2 SGB V) mit Anspruch auf Krankengeld oder Familienversicherung ohne Anspruch auf Krankengeld. Bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten läuft die freiwillige Versicherung weiter und die Beiträge müssen selbst getragen werden. Der Krankenkasse sollte die Arbeitslosigkeit wegen der Beitragshöhe mitgeteilt werden.



Bei Arbeitslosengeld I-Bezug werden Beiträge in die Renten-, die Kranken- und Pflegeversicherung aus dem Arbeitslosengeld gezahlt. Den kassenindividuellen Zusatzbeitrag müssen Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung jedoch selbst zahlen.

Wer vor der Arbeitslosigkeit privat krankenversichert war, für den besteht bei Arbeitslosengeldbezug grundsätzlich Versicherungspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Das gilt unter bestimmten weiteren Voraussetzungen nicht für privat Krankenversicherte,

lichen Krankenversicherung zu tragen wären, gezahlt (§ 174 SGB III).

Unfallversicherungsschutz besteht, soweit man den Verpflichtungen als Arbeitsloser gegenüber der Arbeitsagentur nachkommen muss, jedoch nicht auf dem Weg zur Arbeitslosmeldung oder beim Abgeben des Antrages.

Achtung bei Sperrzeit oder Ruhezeit

Ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen Urlaubsabgeltung (§ 157 Abs. 2 SGB III) oder wegen einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe

Ab dem zweiten Monat bis zum Ende des Ruhens gilt das Arbeitslosengeld I als bezogen und die Beiträge werden dann von der Agentur für gesetzlich sowie freiwillig gesetzlich Versicherte übernommen. Ruht das Arbeitslosengeld aber wegen einer Entlassungsschädigung (Abfindung), muss der Arbeitslose für seine Krankenversicherung selbst sorgen und diese selbst zahlen.

Für bisher privat Versicherte gelten besondere Regelungen. Eventuell können sie gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V wieder pflichtversichert in der gesetzlichen Krankenversicherung werden.

Übertragungsmöglichkeit von Langzeitkonten an die Rentenversicherung

Im Rahmen vieler Arbeitsverhältnisse bestehen Zeitkonten. Weisen diese bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Guthaben auf, wird dies meist ausgezahlt oder durch bezahlte Freistellung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeglichen.

Ein spezieller Typ solcher Konten sind die sog. Zeitwertkonten, die mit dem Ziel gebildet werden, Gestaltungspielräume für die persönliche Lebens- und

Lebensarbeitszeitplanung zu schaffen. Diesen liegt eine »Wertguthabenvereinbarung« gemäß § 7b SGB IV zugrunde und sie sind an Bedingungen wie z. B. dem Fortbestand des Sozialversicherungsschutzes bei Freistellung geknüpft. Ein solches Wertguthaben kann unter bestimmten Voraussetzungen (§ 7f SGB IV) auf den neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung (DRV) übertragen werden. Eine Übertragung auf den

neuen Arbeitgeber ist möglich, wenn man mit ihm ebenfalls eine Wertguthabenvereinbarung trifft und er der Übertragung zugestimmt hat. Ist eine Übertragung auf die DRV möglich und wird diese Variante gewählt, so wird das Konto von der DRV verwaltet und kann in einem anschließenden Arbeitsverhältnis genutzt werden. Es kann jedoch nicht weiter angespart werden und eine Übertragung auf einen anderen Arbeitgeber ist ausgeschlossen.

Die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeberwechsel

In vielen Unternehmen gibt es eine betriebliche Altersversorgung (bAV), durch die Beschäftigte im Alter, teilweise auch im Invaliditätsfall und in manchen Fällen auch die Hinterbliebenen Leistungen erhalten können. Die Finanzierung der bAV ist auf verschiedenen Durchführungswegen möglich.

Erhält man vom früheren Arbeitgeber noch Leistungen?

Ein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung besteht nach vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur, wenn die sogenannte Anwartschaft »unverfallbar« ist. Die Unverfallbarkeit ist im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) geregelt, kann aber vertraglich zugunsten des Beschäftigten besser geregelt sein.

Gemäß § 1b BetrAVG sind Anwartschaften aus Entgeltumwandlung sofort unverfallbar. Bei der arbeitgeberfinanzierten bAV muss die Versorgungszusage bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen derzeit mindestens fünf Jahre bestanden haben und er muss beim Ausscheiden mindestens 25 Jahre alt sein. Ab dem 1.1.2017 muss die Zusage mindestens drei Jahre bestanden haben und der Arbeitnehmer mindestens 21 Jahre alt sein.

Tipp: Insbesondere bei älteren Zusagen muss die Übergangsvorschrift des § 30 f BetrAVG beachtet werden. Denn für die Frage, welche Maßgaben für die Frage der Unverfallbarkeit gelten, kommt es auf den Zeitpunkt an, zu dem die Versorgungszusage erteilt wurde. Dies kann sich aus Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung/Versor-

gungsordnung, Tarifvertrag oder einer Gesamtzusage ergeben.

Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Auskünfte über die Folgen für die bAV zu erteilen. Er macht sich nicht Schadensersatzpflichtig, wenn er z. B. nicht darüber aufklärt, wann ein Anspruch unverfallbar würde. Wenn der Arbeitnehmer jedoch dazu Fragen stellt, ist der Arbeitgeber zur korrekten Auskunft verpflichtet.

Tipp: Man sollte sich daher rechtzeitig erkundigen, ob bereits ein unverfallbarer Anspruch auf bAV besteht bzw. wann er unverfallbar wird.

Besteht eine unverfallbare Anwartschaft, hat man bei vorzeitigem Ausscheiden einen Anspruch mindestens in Höhe des Teils der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der jeweiligen jahrgangsbhängigen Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht.

Grundsätzlich können unverfallbare Anwartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur unter engen Voraussetzungen abgefunden werden. Bei sogenannten Bagatellanwartschaften kann jedoch auch gegen den Willen des Arbeitnehmers eine Abfindung erfolgen. Dies ist jedoch unzulässig, wenn der Arbeitnehmer diese Anwartschaft überträgt (§ 3 Abs. 2 BetrAVG).

Übertragung auf den neuen Arbeitgeber

Eine Übertragung der bAV liegt vor, wenn der neue Arbeitgeber auch auf Anwartschaften aus dem alten Arbeitsverhältnis Leistungen zusagt, während der alte Arbeitgeber als Schuldner der bAV wegfällt. Die Übertragung kann entweder durch die inhaltsgleiche Übernahme der bestehenden Versorgungszusage erfolgen oder durch die Übertragung des »Übertragungswertes« unter der Voraussetzung, dass der neue Arbeitgeber eine wertgleiche Zusage erteilt.

Für Versorgungszusagen, die ab dem 1. Januar 2005 erteilt wurden, besteht außerdem im Falle von Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds ein einseitiges Übertragungsrecht des Arbeitnehmers. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann in diesen Fällen vom alten Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungsträger die Übertragung und vom neuen Arbeitgeber die Erteilung einer wertgleichen Zusage verlangt werden.

Prüfen sollte man vorab, ob eine Übertragung zum Beispiel wegen einer niedrigeren Verzinsung durch den neuen Arbeitgeber nicht nachteilig ist. Der bisherige Arbeitgeber muss auf Verlangen mitteilen, wie hoch die Altersleistung aus der Anwartschaft beim Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze wäre; ebenso wie hoch der Übertragungswert bei Verwirklichung des Übertragungsanspruchs sein würde. Er muss schriftlich mitteilen, in welcher Höhe sich aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung ergeben würde.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand · Ressort Arbeits- und Sozialrecht/bAV · Wilhelm-Leuschner-Straße 79 · 60329 Frankfurt am Main. **Verantwortlich:** Hans-Jürgen Urban, Christoph Ehlscheid. **Redaktion:** Martin Bauer, Jan-Paul Grüner, Nadine Mattausch, Johannes Schaller, Amélie Schummer, Henning Groskreutz, Andrej Wroblewski. **Konzept und Gestaltung:** Nadja Eckert, Steffi Streifthau, Amélie Schummer, Frank Walensky. **Fotos:** Bundesanstalt für Arbeit, Butch/Fotolia, Fotowerk, Rido/Fotolia, Walensky.

Wettbewerbsverbot und Verschwiegenheitspflicht

Grundsätzlich entfallen bei beendetem Arbeitsverhältnis die gegenseitig bestehenden Rechte und Pflichten, so z.B. auch die Pflicht des Arbeitnehmers keinen Wettbewerb gegen seinen Arbeitgeber zu betreiben. Anders ist es aber, wenn ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart wurde. Dies kann im Arbeitsvertrag, einem gesonderten Vertrag oder auch im Aufhebungsvertrag geregelt werden und zwar



zu Beginn, während oder am Ende des Arbeitsverhältnisses.

Wettbewerbsverbot nichtig?

Nichtig und damit nicht zu beachten ist das Wettbewerbsverbot, wenn es nicht schriftlich vereinbart wurde oder wenn die Zahlung einer sogenannten Karenzenschädigung nicht vereinbart wurde (§ 74 HGB). Die Karenzenschädigung muss als Gegenleistung dafür, dass der Arbeitnehmer durch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für eine gewisse Zeit in seiner beruflichen Tätigkeit eingeschränkt ist, vereinbart werden.

Wettbewerbsverbot unverbindlich?

In bestimmten Fällen kann das Wettbewerbsverbot für Arbeitnehmer unver-

bindlich sein. Im Gegensatz zur Nichtigkeit kann dann gewählt werden: Man kann sich an das Verbot halten und dann auch die Karenzenschädigung in Anspruch nehmen. Dabei ist unerheblich, ob man überhaupt konkurrierend tätig werden kann, also z.B. ob überhaupt ein anderes Jobangebot besteht. Man kann das Verbot auch unbeachtet lassen. Dann hat man aber keinen Anspruch auf die Karenzenschädigung.

Unverbindlich ist das Wettbewerbsverbot nach §§ 74, 74a HGB, wenn

- die schriftliche Vereinbarung über das Wettbewerbsverbot nicht an den Arbeitnehmer ausgehändigt wurde oder
- die vereinbarte Karenzenschädigung zu niedrig bemessen ist, d.h. nicht mindestens die Hälfte des Jahresentgelts pro Jahr bemisst oder
- soweit der Arbeitgeber kein berechtigtes geschäftliches Interesse hat, die im Wettbewerbsverbot genannte Tätigkeit zu verbieten oder
- soweit das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers unbillig erschwert wird oder
- soweit es die Höchstlaufzeit von zwei Jahren überschreitet.

Bei den letzten vier genannten Punkten ist nur der »überschießende« Teil unverbindlich. Sind z.B. mehrere Tätigkeiten verboten, hat der Arbeitgeber aber nur in Bezug auf eine Tätigkeit ein berechtigtes Interesse, diese zu verbieten, so ist das Verbot nur bezogen auf diese verbindlich. Dies gilt z.B. auch, wenn das Wettbewerbsverbot die zulässige Höchstlaufzeit von 2 Jahren gemäß § 74 a Abs. 1 S. 3 HGB überschreitet. Dann ist das Wettbewerbsverbot nur für die zulässige Zeit wirksam, darüber hinaus unverbindlich.

Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers kann z.B. dann bestehen, wenn

das Verbot dem Schutz von Betriebsgeheimnissen dient. Das bloße Interesse des Arbeitgebers, Konkurrenz einzuschränken, genügt jedoch nicht. Bei der Prüfung ist auch zu berücksichtigen, ob das Verbot das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers unbillig erschwert.

Tipp: Da in solchen Fällen im Einzelfall geprüft werden muss, ob und inwieweit das Wettbewerbsverbot verbindlich ist, sollten sich Arbeitnehmer rechtlichen Rat einholen.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Unter Betriebs- und Geschäftsgeheimnis versteht man alle auf ein Unternehmen bezogenen Tatsachen, Umstände und Vorgänge, die nicht offenkundig, sondern nur einem begrenzten Personenkreis zugänglich sind und an deren Nichtverbreitung der Rechtsträger ein berechtigtes Interesse hat, sowie einen diesbezüglichen Willen ausdrücklich oder konkludent zum Ausdruck bringt. Bei Betriebsgeheimnissen geht es dabei insbesondere um den technischen Betriebsablauf, bei Geschäftsgeheimnissen um den allgemeinen Geschäftsverkehr.

Über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse müssen Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls dann weiter schweigen, wenn dies in einer Vereinbarung wirksam geregelt ist. Im Gegensatz zum Wettbewerbsverbot ist eine solche Vereinbarung auch dann wirksam, wenn keine Entschädigungszahlung vereinbart worden ist.

Tipp: Allerdings sollte hier immer geprüft werden, ob nicht doch ein Wettbewerbsverbot vorliegt und die einschlägigen Vorschriften insb. in Bezug auf die Karenzenschädigung umgangen werden sollten.