

## Mandantenrundschreiben Mai 2007 - Arbeitsrecht -

**Dr. Stephan Schmelzer**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt Arbeitsrecht  
zugelassen auch am OLG  
**Glatzer Str. 36**  
**59227 Ahlen**  
**Telefon: 0 25 28 - 950700**  
**Telefax: 0 25 28 - 950702**  
<http://www.dr-schmelzer.eu>

### Arbeitnehmer-Entsendegesetz auch für das Gebäudereinigungshandwerk

Der Deutsche Bundestag stimmte am 9.3.2007 einer Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf das Gebäudereinigungshandwerk zu. Danach müssen ausländische Firmen nun die hier tätigen Arbeitskräfte nach den hiesigen arbeitsrechtlichen und tariflichen Bedingungen beschäftigen.

Bislang konnten Arbeitnehmer im Gebäudereinigungshandwerk nach den Gesetzen des Herkunftslandes des Unternehmens engagiert werden. Künftig soll für solche Arbeitnehmer die Lohnuntergrenze bei 7,87 Euro pro Stunde (West) und bei 6,36 Euro (Ost) liegen.

Nicht vom Entsendegesetz betroffen sind Selbstständige. Wer seine Dienstleistung für wenig Geld anbieten möchte, kann dies tun. Die Regelung hat auch keine Auswirkungen auf die Lohnkosten der Reinigungskräfte in Privathaushalten, weil für diese der Tarifvertrag nicht gilt.

Weitere Informationen zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz erhalten Sie auch im Internet unter der Adresse: <http://www.zoll.de> unter der Rubrik FKS - Entsendung von Arbeitnehmern.

### Keine Verlängerung der Ausbildungszeit bei Abschlussprüfung nach Ablauf der Berufsausbildungszeit

In einem Fall aus der betrieblichen Praxis hatte eine Schülerin mit einem Restaurantbesitzer einen Berufsausbildungsvertrag zur Restaurantfachfrau abgeschlossen. Das Ausbildungsverhältnis sollte am 15.10.2001 beginnen und am 14.10.2004 enden. Die zuständige Industrie- und Handelskammer bestätigte am 18.1.2002 die Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge und teilte als voraussichtlichen Termin der Abschlussprüfung den "Winter 2004" mit. Der Ausbildungsbetrieb beschäftigte die Auszubildende nach dem vereinbarten Beendigungszeitpunkt des Ausbildungsverhältnisses am 14.10.2004 nicht mehr weiter. Die Auszubildende bestand die Abschlussprüfung mit Ablegung der mündlichen Prüfung am 29.1.2005.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts hatten nun zu prüfen, ob das Ausbildungsverhältnis zum 14.10.2004 oder erst zum 29.1.2005 mit dem Bestehen der Abschlussprüfung endete.

Sie entscheiden, dass ein Berufsausbildungsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit endet und sich nicht über die vereinbarte Zeit hinaus bis zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung verlängert, wenn diese erst später stattfindet. Das Berufsbildungsgesetz sieht für diesen Fall keine automatische Verlängerung vor. Eine Verlängerung findet nur statt, wenn der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht bestanden hat. Dann verlängert sich auf sein Verlangen das Berufsausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, jedoch längstens um ein Jahr.

Ansonsten kann nur die zuständige Stelle die Ausbildungszeit auf Antrag verlängern, wenn dies erforderlich ist, damit der Auszubildende das Ausbildungsziel erreicht.

### Kein Übergang des Kündigungsschutzes bei einem Betriebsübergang

Der Erwerber eines Betriebes tritt in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnisses ein. Der im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer erwachsene Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz geht nicht mit dem Arbeits-

verhältnis auf den Betriebserwerber über, wenn das Kündigungsschutzgesetz auf den Betrieb nicht anwendbar ist, also die Zahl der Beschäftigten unter dem Schwellenwert liegt.

Das Erreichen des Schwellenwerts und der dadurch entstehende Kündigungsschutz ist kein Recht des übergehenden Arbeitsverhältnisses.



## Kostenlast bei Lohnpfändungen

Die mit der Bearbeitung von Lohn- oder Gehaltspfändungen verbundenen Kosten des Arbeitgebers fallen nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.7.2006 diesem selbst zur Last. Er hat weder einen gesetzlichen Erstattungsanspruch gegen den Arbeitnehmer noch kann ein solcher Anspruch durch (freiwillige) Betriebsvereinbarung begründet werden.



## Basiszins / Verzugszins

**Verzugszinssatz ab 1.1.2002:** (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:  
**Basiszinssatz + 5%-Punkte**

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern:  
**Basiszinssatz + 8%-Punkte**

---

**Basiszinssatz** nach § 247 Abs. 1 BGB  
maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

01.01.2002 - 30.06.2002 = 2,57 %  
01.07.2002 - 31.12.2002 = 2,47 %  
01.01.2003 - 30.06.2003 = 1,97 %  
01.07.2003 - 31.12.2003 = 1,22 %  
01.01.2004 - 30.06.2004 = 1,14 %  
01.07.2004 - 31.12.2004 = 1,13 %  
01.01.2005 - 30.06.2005 = 1,21 %  
01.07.2005 - 31.12.2005 = 1,17 %  
01.01.2006 - 30.06.2006 = 1,37 %  
01.07.2006 - 31.12.2006 = 1,95 %  
**ab 1.1.2007 = 2,70 %**

Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Informationsschreibens erfolgen, können erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt werden!

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt.  
Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.