

## Anspruch auf Zeugnisberichtigung

Übt ein Arbeitnehmer gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber einen Zeugnisberichtigungsanspruch längere Zeit nicht aus und löst dadurch beim Arbeitgeber die Überzeugung aus, das Recht werde nicht mehr verfolgt, ist der Anspruch verwirkt. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines Managers entschieden, der eine Berichtigung des ihm nach fristloser Kündigung erteilten qualifizierten Zeugnisses verlangt und dazu einen eigenen Zeugnisentwurf übersandt hatte, worauf der Arbeitgeber nicht reagierte. Erst nach weiteren 21 Monaten machte er den Anspruch gerichtlich geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Recht verwirkt sei, wenn es verspätet geltend gemacht werde (Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 11. Februar 2008; Aktenzeichen: 6 Sa 539/07).

## Beim Betriebsübergang über Identität informieren

Veräußert ein Arbeitgeber einen Betrieb, muss entweder der Veräußerer oder der Erwerber die betroffenen Arbeitnehmer über die Identität des Betriebserwerbers informieren. Andernfalls wird die einmonatige Frist des Arbeitnehmers für die Ausübung des Widerspruchsrechts nicht in Gang gesetzt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Verkäufers in einem Farbengroßhandel entschieden, dessen Arbeitgeber einen Betriebsteil in eine GmbH ausgegliedert hatte. Der Arbeitnehmer hatte zwar die unzureichende Information über den Übergang moniert, aber erst nach über drei Monaten dem Übergang widersprochen. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Unterrichtung des Arbeitnehmers über den Betriebsübergang wegen unzureichender Information über die Identität des Betriebserwerbers nicht gesetzeskonform gewesen sei. Die erfolgte Erklärung, wonach eine „neue GmbH“ gegründet worden sei, genüge den gesetzlichen Anforderungen nicht. Die Monatsfrist sei daher mit dieser Information nicht ausgelöst worden, der Widerspruch daher auch nach drei Monaten nicht verspätet (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. August 2008; Aktenzeichen: 8 AZR 407/07).



Foto: ©PantherMedia/Jasper Grahl

## Sicherheitsaspekte bei Mobilfunknetzen

Das steigende Kommunikationsaufkommen und die zunehmende Nutzung von kommerziellen Mobilfunkdiensten wie Mobile Commerce hinterlassen Fragen nach der Datensicherheit der öffentlichen Mobilfunknetze. Grund genug für das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), existierende und zukünftige Mobilfunktechnologien in Bezug auf ihre Sicherheit zu beleuchten. In ihrer Broschüre „Öffentliche Mobilfunknetze und ihre Sicherheitsaspekte“ zeigt die Behörde mögliche Gefährdungen der Informationssicherheit bei der Nutzung dieser Systeme auf und stellt Gegenmaßnahmen vor, die zum Schutz vertraulicher Daten beitragen können. Zu den thematischen Schwerpunkten zählen unter anderem Technologien wie Global System for Mobile Communications (GSM), Universal Mobile Telecommunications System (UMTS) und General Packet Radio Service (GPRS). Über die Zugriffs- und Vermittlungsebene hinaus beleuchtet die Publikation zudem grundlegende Telefon-, Multimedia- und Datendienste sowie in mobilen Netzen angebotene Mehrwertdienste wie SMS oder MMS auf ihre Sicherheitsaspekte. Information: [www.bsi.de](http://www.bsi.de), Suchwort: Öffentliche Mobilfunknetze und ihre Sicherheitsaspekte.

## Kündigung nach Dreiwochenfrist anfechtbar

Versendet ein Arbeitgeber eine Kündigung an einen Arbeitnehmer per E-Mail, kann der Arbeitnehmer diese Kündigung wegen Formunwirksamkeit auch noch nach Ablauf der Dreiwochenfrist für eine Kündigungsschutzklage geltend machen.

Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Gärtners in einem Gartenservicebetrieb entschieden, der zunächst eine Kündigung per E-Mail zum 31. August erhielt, die ihm später noch einmal in Schriftform auf dem Postweg am 6. September übersandt wurde. Dagegen reichte der Arbeitnehmer am 27. September Kündigungsschutzklage ein. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die per E-Mail versandte Kündigung nicht dem vorgeschriebenen Schriftformerfordernis genüge, weil der Gesetzgeber zur Wahrung der Schriftform die elektronische Kündigung ausdrücklich ausgeschlossen habe. Die Nichtigkeit einer formunwirksamen Kündigung könne der Arbeitnehmer auch außerhalb der Dreiwochenfrist geltend machen. Aufgrund der unwirksamen Kündigung stünden dem Arbeitnehmer auch die geltend gemachten Lohnansprüche unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges zu (Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 19. März 2008; Aktenzeichen: 7 Sa 919/07).

### **Guter Mittelstand: Praxisleitfaden erschienen**

Das Institut für Mittelstandsforschung, Bonn, hat einen praxisorientierten Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen entwickelt. Der Leitfaden stellt dar, wie erfolgreiche mittelständische Unternehmen ihre Organisation und Arbeit gestalten. Grundlage waren neben den Erfahrungen erfolgreicher Unternehmen auch betriebswirtschaftliche Forschungserkenntnisse. Im Leitfaden werden elf Themengebiete behandelt, darunter Strategie, Liquidität, Risikobewertung, Führung und Kunden-

pflege. Der Leitfaden „Guter Mittelstand: Erfolg ist kein Zufall“ steht unter [www.guter-mittelstand.de](http://www.guter-mittelstand.de) als Download zur Verfügung.

### **Einkauf optimieren – Senior-Experten helfen**

„Erfahrung Deutschland“, Netzwerk für Fach- und Führungskräfte im Ruhestand, startet eine einmalige Aktion: Über 500 erfahrene Beschaffungsexperten optimieren die Einkaufsabteilung von interessierten Unternehmen – ohne dass hierfür Kosten entstehen. Bei der Beschaffung von Material, Rohstoffen oder Energie können viele Unternehmen noch immer deutlich sparen, so das Netzwerk. Die Arbeit finanziert sich komplett aus Teilen der realisierten Ersparnis. Die Senior-Experten verfügen über langjährige Erfahrung im Controlling, der Prozessoptimierung und der Organisationsentwicklung von Beschaffungsabteilungen im In- und Ausland. Information unter [www.erfahrung-deutschland.de](http://www.erfahrung-deutschland.de).

### **Betriebsrentenzusagen rückläufig**

Immer seltener bieten die Arbeitgeber mittelständischer Unternehmen ihren Mitarbeitern eine Versorgungszusage an. Nach dem Ergebnis einer aktuellen Studie der Unternehmensberatung Kienbaum ist die Anzahl der Begünstigten einer arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusage deutlich zurückgegangen: Knapp drei Viertel der Geschäftsführer und Führungskräfte auf erster und zweiter Ebene haben heute noch die Zusage ihres Arbeitgebers für ei-