

recht aktuell

Mandanteninformation der Rechtsanwälte

Große-Wilde & Partner GbR in Bonn

November 2002
Jahrgang 3, Ausgabe 3

Informationen für Mandanten

In dieser Ausgabe

- 1 **Schuldrechtsreform und Arbeitsrecht**
- 2 Rückforderung wegen Verarmung des Schenkers
- 2 Abmahnung des Arbeitnehmers
- 3 Teilzeitarbeit wider Willen
- 3 **Neue VOB 2002**
- 3 Mitgehörtes Telefonat ist kein Beweis
- 4 **Das neue Verjährungsrecht**

Herausgeber:

Große – Wilde & Partner

Rechtsanwälte GbR

Kaiserstr. 15, 53113 Bonn

Tel: 0228/ 949302-0

Fax: 0228/949302-22

e-mail: info@grosse-wilde-bonn.de

internet: www.grosse-wilde-bonn.de

Das neue Arbeitsrecht

- Zur Schuldrechtsreform -

von RAin Martina C. Große-Wilde

Die zum 01.01.2002 in Kraft getretene Schuldrechtsreform hat eine Vielzahl von Änderungen mit sich gebracht. In unseren letzten Ausgaben **recht aktuell** (3-4/01, 1/02, 2/02) hatten wir die Auswirkungen in einigen Bereichen bereits vorgestellt. In dieser Ausgabe wollen wir die Auswirkungen auf das Arbeitsrecht aufzeigen.

Die Änderungen machen es erforderlich, **Arbeitsverträge an die neue Rechtslage anzupassen**. Für Arbeitsverträge, die nach dem 31. 12. 2001 geschlossen wurden, gilt bereits das neue Recht. Für Arbeitsverträge, die vor dem 01. 01. 2002 geschlossen wurden, gilt noch **bis zum 31. 12. 2002** das alte Recht, um den Parteien eine Anpassung zu ermöglichen. Ab dem 01.01.2003 gilt dann **auch für diese Altverträge das neue Recht**. Die weitere Verwendung der alten Vertragsmuster kann dann gravierende finanzielle Verluste zur Folge haben.

Die Auswirkungen zeigen sich insbesondere in 4 Bereichen:

1. Die **regelmäßige Verjährungsfrist** für Ansprüche von **Arbeitnehmern** und **Arbeitgebern** beträgt jetzt gleichermaßen **3 Jahre**. Für den Arbeitnehmer bedeutet das eine Verlängerung, für den Arbeitgeber eine Verkürzung. Die Frist beginnt mit dem Ende des Jahres zu laufen. (*Zu den Einzelheiten der Verjährung siehe den Artikel auf S. 4*)

2. Das neue **Allgemeine Leistungsstörungenrecht** (*siehe recht aktuell 1/02*) ist m. E. auch auf Arbeitsverträge anzuwenden. Ansprüche des Arbeitnehmers im Falle von Leistungshindernissen in seiner

Person z. B. arbeitsunfähige Erkrankung oder von Leistungshindernissen aus seiner Sphäre z. B. fehlende Arbeitsgenehmigung sind teils eingeschränkt, teils erweitert worden. Die Haftung des Arbeitgebers für Leistungshindernisse aus seiner Sphäre und die Haftung des Arbeitnehmers sind jetzt gesetzlich geregelt.

3. Die Regelungen werfen die noch ungeklärte Frage auf, ob der Arbeitnehmer in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer jetzt als „**Verbraucher**“ anzusehen ist. Das hätte weitreichende Konsequenzen. Bei Rechtsgeschäften mit Verbrauchern beträgt der **Verzugszins** 5 % (*statt 8 %*) über dem Basiszinsatz (*derzeit 2,47 %*). Bei sog. **Haustürgeschäften**, z. B. einem Geschäft am Arbeitsplatz oder in der Wohnung, hat ein Verbraucher ein **Widerrufsrecht**. Ist der Arbeitnehmer Verbraucher, dann könnte er einen mit dem Arbeitgeber am Arbeitsplatz geschlossenen Vertrag über die **Aufhebung des Arbeitsverhältnisses widerrufen**. Bei Verträgen mit einem Verbraucher sind schließlich die **Voraussetzungen** für das Vorliegen von **Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) geringer**.

4. Das neue **AGB-Recht** gilt generell auch für **Arbeitsverträge**. Die Besonderheiten des Arbeitsrechts sind zwar zu berücksichtigen, wie weit dies gilt ist aber noch unklar. In diesem Bereich ergeben sich die größten Rechtsanwendungsprobleme. Der Überprüfung unterliegen **vorformulierte** Arbeitsverträge, soweit sie vom Arbeitgeber **gestellt** sind. **Überraschende** Klauseln werden nicht Vertragsbestandteil. **Zweifel** an der Auslegung gehen **zu Lasten des Verwenders**. Arbeitnehmer dürfen nicht **unangemessen benachteiligt** werden.

Fortsetzung S. 2

Fortsetzung von S. 1

Die **Vergütung** ist an Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen oder der marktüblichen Vergütung zu messen. Abweichungen nach unten unterliegen der gerichtlichen Kontrolle. Es gilt das **Transparenzgebot**.

Die **Bezugnahme** auf nur einen **Teil** eines Tarifvertrages statt als Ganzem kann zur **Inhaltskontrolle** des Tarifvertrages führen. Der **Vorbehalt**, die zugesagte **Leistung zu ändern**, ist nur dann zulässig, wenn sie für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Dieses betrifft u. a. den Widerruf von Zulagen und freiwilligen Leistungen oder die Versetzung an einen Arbeitsplatz mit geringeren Verdienstmöglichkeiten. Eine **Vertragsstrafe** für den Fall, dass sich der Arbeitnehmer vom Vertrag löst, kann unzulässig sein. Dies betrifft unberechtigte fristlose Kündigungen oder ein Nichterscheinen am Arbeitsplatz. Dem Arbeitnehmer für Mitteilungen eine **strengere Form als die Schriftform** vorzuschreiben, ist unzulässig. Die **Verkürzung der gesetzlichen Verjährungsfrist** und/oder ihre Ersetzung durch **Ausschlussfristen** darf nicht unangemessen sein.

Unser Rat:

- Bestehende Verträge müssen **überprüft** werden.
- Neu abzuschließende Verträge müssen die neue Rechtslage berücksichtigen.
- In allen Fällen muss eine redaktionelle **Überarbeitung Ihrer Vertragsmuster** erfolgen.

Rückforderung wegen Verarmung des Schenkers*von RA Franz M. Große-Wilde*

Es kommt gar nicht selten vor, dass Eltern Ihren Kindern vor dem Tode **Vermögen übertragen** haben und sie später, etwa weil die vorhandene Rente nicht ausreicht, die Hilfe des Sozialamtes in Anspruch nehmen müssen. Zwar ist diese Problematik durch die Pflegeversicherung

entschärft worden, bleibt aber nach wie vor aktuell. Insbesondere für Sozialhilfeträger stellte sich die Frage, ob auf solches Vermögen zurückgegriffen werden soll. Hintergrund ist § 528 BGB, nach dem der Schenker **bei Verarmung** einen Rückforderungsanspruch hat.

An sich wird der Anspruch nach § 528 BGB als höchstpersönlicher Anspruch angesehen, der **mit dem Tode** des Schenkers **erlischt** und nur unter besonderen Voraussetzungen übertragbar ist. Der Schenker soll die Entscheidungsfreiheit haben, ob er den Anspruch geltend macht oder sich möglicherweise in seinen persönlichen Dingen einschränkt. Hier von gibt es aber einige **Ausnahmen**:

- Der Schenker hat schon **vor seinem Tode** die Schenkung zurückverlangt.
- Der Schenker hat den Anspruch an einen Dritten, der ihm **Unterhalt** leistet, abgetreten.
- Der Schenker hat durch die **Inanspruchnahme von Unterhaltsleistungen** Dritter, etwa des Sozialamtes, zu erkennen gegeben, dass er nicht in der Lage ist seinen Unterhalt zu befriedigen.

Der BGH hat diese Positionen jetzt noch einmal ausdrücklich bestätigt. Insbesondere hat er im Falle der Sozialhilfe sogar eine Überleitung **nach dem Tode** des Schenkers noch als ausreichend angesehen.

Der Beschenkte muss das Geschenk allerdings nur herausgeben, soweit damit der Unterhaltsanspruch befriedigt wird. Er kann sich außerdem darauf berufen, dass er **nicht bereichert** ist. Sind zum Zeitpunkt der Bedürftigkeit seit der Schenkung **10 Jahre** vergangen, so ist eine Rückforderung ausgeschlossen, § 529 BGB.

Unser Rat:

Wenn Sie von Ihren Eltern derartige Geschenke erhalten haben, so sollten Sie gleichzeitig dafür Sorge tragen, dass **vor Ablauf von 10 Jahren** der **Unterhalt** der Eltern **gesichert** ist.

Hier dürfte sicher einiges an **Gestaltungsspielraum** bleiben, wenn rechtzeitig gehandelt wird.

Abmahnung des Arbeitnehmers*von RAin Martina C. Große-Wilde*

Nicht selten spricht ein Arbeitgeber **mehrere Abmahnungen** aus und **kündigt** dann schließlich. Das kann ein Problem sein. Mit Urteil vom 15.11.2001 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass die **letzte Abmahnung** vor der Kündigung **besonders eindringlich gestaltet werden** muss.

In dem zu entscheidenden Fall war der Arbeitnehmer über mehrere Jahre hinweg **wiederholt** zu spät zur Arbeit gekommen. Der Arbeitgeber hatte den Arbeitnehmer immer wieder vergeblich darauf hingewiesen, dass er pünktlich zur Arbeit erscheinen müsse und ihm auch die Kündigung angedroht. Schließlich hatte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dann gekündigt.

Bei Kündigungen aus **verhaltensbedingten** Gründen (verspätete Krankmeldung, unentschuldigtes Fehlen, unpünktliches Erscheinen, Schlechtleistung) ist regelmäßig vorher eine **Abmahnung** erforderlich. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer auffordern, ein bestimmtes Fehlverhalten zu unterlassen und ihm klarmachen, dass bei wiederholten Verstößen sein Arbeitsverhältnis gefährdet ist. Je nach **Schwere** der Vertragsverletzung sind eine oder mehrere Abmahnungen erforderlich.

Spricht der Arbeitgeber vor allem über einen längeren Zeitraum **mehrere** Abmahnungen aus, dann kann deren **Warnfunktion abgeschwächt** sein. Der Arbeitnehmer nimmt die Androhung der Kündigung nicht mehr ernst. Der Arbeitgeber muss deshalb **die letzte Abmahnung** vor Ausspruch der Kündigung **besonders eindringlich** gestalten.

Unser Rat:

- Sprechen Sie als Arbeitgeber im Zweifel eher **eine Abmahnung zu viel** aus.
- Achten Sie aber darauf, dass die letzte Abmahnung **besonders eindringlich** gestaltet ist.

Teilzeitarbeit wider Willen Neue VOB 2002

von RAin Martina C. Große-Wilde

Verhandelt der Arbeitgeber **nicht ausreichend** mit dem Arbeitnehmer über dessen Wunsch nach Teilzeitarbeit, dann muss er **gegen seinen Willen** den Arbeitnehmer in Teilzeit **weiterbeschäftigen**, so das LAG Düsseldorf mit Urteil vom 02.05.2002.

Hintergrund war, dass sich die Arbeitnehmerin zunächst in Erziehungsurlaub und dann in unbezahltm Sonderurlaub befand. Während dieser Zeit führten die Parteien ergebnislose Gespräche über eine mögliche Teilzeittätigkeit der Arbeitnehmerin. Dann beantragte die Arbeitnehmerin nach dem neuen Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eine Teilzeittätigkeit. Dieses lehnte der Arbeitgeber aus organisatorischen Gründen ab.

Nach § 8 TzBfG kann ein Arbeitnehmer, der länger als 6 Monate beschäftigt ist, verlangen, dass seine Arbeitszeit verringert wird. Das gilt für Betriebe mit in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmern. Verringerung und Umfang müssen 3 Monate vor Beginn geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber muss dieses dann mit dem Arbeitnehmer **erörtern mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu kommen**. Er muss zustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Entscheidung muss der Arbeitgeber spätestens ein Monat vor dem Beginn der gewünschten Verringerung schriftlich mitteilen.

Liegt eine **Einigung nicht** vor und **lehnt** der Arbeitgeber **nicht rechtzeitig** ab, dann **gilt** die **Verteilung der Arbeitszeit entsprechend dem Wunsch des Arbeitnehmers** als festgelegt. Nach Ansicht des LAG hatte der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch nach § 8 TzBfG nicht konkret mit der Arbeitnehmerin erörtert. Deshalb gilt seine Ablehnung nicht als rechtzeitig. Er muss die Arbeitnehmerin gegen seinen Willen jetzt in Teilzeit weiterbeschäftigen.

Unser Rat:

Prüfen Sie immer, ob Sie eine **ausreichende Erörterung** vorgenommen haben. Beachten Sie die **Fristen**. Weil es eine neue Materie ist, sollten Sie sich hierbei fachlich beraten lassen.

von RA Franz M. Große-Wilde

Die VOB (*Verdingungsordnung für Bauleistungen*) wurde kürzlich geändert und durch den deutschen Vergabe- und Vertragsausschuss für Bauleistungen (DVVA) an das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz angepasst. Die wesentlichen Änderungen sind hierbei bei **Teil B** eingetreten. In der Praxis ist davon auszugehen, dass für alle **neuen** Verträge davon auszugehen ist, dass in diese die Neufassung einbezogen wird, wenn nichts besonderes vereinbart wurde.

1. Die Einbeziehung der VOB/B in einen Bauwerkvertrag wurde schon bisher als akzeptabel angesehen, wenn die VOB/B **als Ganzes** einbezogen wird. An dieser Situation hat sich auch durch die Neuregelung nichts geändert, jetzt wird in § 309 BGB ausdrücklich die Einbeziehung der **ganzen** VOB/B gesetzlich geregelt. Damit ist die Verkürzung der Verjährung nach der VOB/B im **Bauträgervertrag** ausgeschlossen.

2. § 13 wurde an die Regeln des Werkvertragsrechts angepasst. Besonders zu berücksichtigen ist, dass die bisherige **Verjährung** für Mängel von 2 Jahre auf 4 Jahre **verlängert** worden ist, und damit nahezu an die Regeln des BGB heranreicht.

3. Maßgeblich ist für den **Mangelbegriff** jetzt wie im Werkvertragsrecht die **vertraglich vereinbarte Beschaffenheit**. Der Wert der Bauleistung oder die Gebrauchstauglichkeit spielen erst dann eine Rolle, wenn vertragliche Vereinbarungen fehlen.

4. In § 16 sind die **Zahlungsregelungen** ebenso angepasst worden. Es ist nunmehr der **Verzugszins** nach § 288 BGB in Bezug genommen worden, so dass auch in diesem Bereich der Zinssatz **8 % über dem Basiszinssatz** beträgt, wenn Verbraucher an den Rechtsgeschäften **nicht** beteiligt sind. Sind Verbraucher beteiligt, so beträgt er **5 % über dem Basiszinssatz**. Damit wird insbesondere der so genannte „Justizkredit“ in Zukunft zunehmend uninteressanter werden, weil damit die gesetzlichen Zinsen so hoch wie übliche Bankzinsen liegen.

5. In § 17 wurde für die **Sicherheitsleistung** ausdrücklich geregelt, dass die

Bürgschaft auf erstes Anfordern nunmehr **untersagt** ist (so auch die jüngste Rechtsprechung des BGH – Urteil vom 22. Nov. 2001 – VIII ZR 208/00 auch für das bisherige Recht). Außerdem wurde ausdrücklich geregelt, dass eine **Vertragserfüllungsbürgschaft** mit der Abnahme des Bauvorhabens und der Übergabe einer Gewährleistungsbürgschaft (soweit vereinbart) in jedem Falle **zurückzugeben** ist.

Alle weiteren Änderungen sind im Wesentlichen redaktioneller Natur.

Unser Rat:

Passen Sie Ihre allgemeinen Bedingungen des Bauvertrages an das neue AGB-Recht an. (Siehe auch **recht aktuell 2/2002**) Nur so können Sie auch von der vertraglichen Seite her Sicherheit haben.

Mitgehörtes Telefonat ist kein Beweis

von RAin Martina C. Große-Wilde

Aussagen von Zeugen über **rechtswidrig mitgehörte Telefongespräche** dürfen in Zivilprozessen **nicht verwertet** werden. Das hat das Bundesverfassungsgericht am 09.10.2002 entschieden.

Dem lag folgendes zu Grunde: Bei zwei Rechtsstreiten um die Rückabwicklung eines Kaufvertrages bzw. um Ansprüche aus einem Mietverhältnis kam es entscheidend auf den Inhalt von Telefonaten zwischen den Streitparteien an. Zeugen hatten die Telefonate über eine Mithörvorrichtung – Freisprechanlage – **heimlich** mitverfolgt. In dem Gerichtsverfahren berief sich der Käufer bzw. Vermieter auf diese Zeugen.

Das Grundgesetz schützt neben dem Recht am eigenen Bild auch das **Recht am gesprochenen Wort**. Dieses umfasst auch die Auswahl der Personen, die Kenntnis von dem Inhalt eines Gesprächs erhalten sollen. Es besteht ein Schutz davor, dass **Gespräche heimlich aufgenommen** werden und **ohne Einwilligung des Sprechenden** oder **gegen dessen Willen** verwertet

werden. Die Verwertung von Aussagen von Zeugen, die Telefonate heimlich mitgehört haben, verstößt dagegen. Etwas anderes kann sich ergeben, wenn der Sprechende in das Mithören eingewilligt hat oder damit hätte rechnen müssen. Etwas anderes kann auch gelten bei der **Aufklärung schwerer Straftaten** oder einer **notwehrähnlichen Lage**. Nur die Sicherung eines Beweismittels für die Durchsetzung **zivilrechtlicher Ansprüche** reicht aber **nicht**.

Unser Rat:

Sorgen Sie besser für überprüfbare und zulässige Beweise. In allen Fällen ist eine **schriftliche Vereinbarung** zu bevorzugen.

Das neue Verjährungsrecht

von RA Franz M. Große-Wilde

Das Recht der Verjährung ist durch die Schuldrechtsreform völlig neu geordnet und umgestaltet worden. Einige Besonderheiten haben wir schon in früheren Ausgaben von **recht aktuell** zu einzelnen Rechtsgebieten angesprochen. Aber auch die **allgemeinen Grundsätze** haben sich in wesentlichen Punkten **geändert**. Dies ist insbesondere dort von Bedeutung, wo in anderen Rechtsgebieten auf das allgemeine Verjährungsrecht des BGB zurückgegriffen wird. Typisch ist dies etwa im Handelsrecht, im Gesellschaftsrecht (*GmbH und AG*), aber auch im öffentlichen Recht.

1. Die **regelmäßige Verjährung** wird von bisher 30 Jahren ab Entstehung des Anspruchs auf **3 Jahre** verkürzt. **Beginn** der Verjährung ist jetzt das **Ende des Jahres**, in dem der Anspruch **fällig** ist und der Gläubiger **Kenntnis** von der Person und den Umständen hat oder die Kenntnis ohne grobe Fahrlässigkeit haben könnte. Weil neben einem **objektiv** feststellbaren Punkt (*Fälligkeit*) auch ein **subjektiver** Gesichtspunkt (*Kenntnis*) von Bedeutung ist, gibt es zusätzlich eine **Höchstfrist** von **10 Jahren**, bei der es auf Kenntnis nicht mehr ankommt.

Darüber hinaus gibt es noch für **Schadensersatzansprüche**, insbesondere bei Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit oder Freiheit, einige Besonderheiten,

die zu einer Verlängerung der Verjährung auf bis zu 30 Jahre führen.

Die **regelmäßige Verjährung** ist von großer Bedeutung, weil viele andere Gesetze auf sie verweisen. Es handelt sich hierbei um eine allgemeine **Auffangregelung**, die dann anzuwenden ist, wenn es keine speziellen Vorschriften gibt. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass in einigen Rechtsbereichen (etwa im GmbH-Recht) eine Abstimmung der Neuregelung mit den dort geltenden Regelungen noch nicht stattgefunden hat. Die dort feststellbaren Widersprüche sind durch die Diskussion in der Literatur noch nicht gelöst. Eine Ergänzung durch den Gesetzgeber ist hier wahrscheinlich.

2. Für Unternehmer und Verbraucher ist von Bedeutung, dass die gewohnten Verjährungsregelungen für **Zahlungsansprüche aus Kauf- und Werkverträgen**, also die frühere kurze zwei- und vierjährige Verjährung ersatzlos gestrichen ist. Die frühere Differenzierung, ob der Käufer Kaufmann war oder nicht, spielt keine Rolle mehr. Hier gilt statt dessen nur noch die regelmäßige Verjährung, also eine Frist von 3 Jahren ab Fälligkeit und Kenntnis. **Praktisch bedeutet dies, dass Handwerker, Ärzte, Steuerberater, Rechtsanwälte etc. nunmehr auf eine 3-jährige Verjährung Ihrer Honoraransprüche, Lohnansprüche etc. verwiesen sind.**

3. An die Stelle der früheren Unterbrechung der Verjährung ist jetzt die so genannte **Hemmung der Verjährung** getreten. Dies führt etwa bei Vergleichsverhandlungen, der Klageerhebung oder der Durchführung eines Beweisverfahrens zu einer Verlängerung der Verjährungsfrist. Wesentlicher Unterschied ist, dass durch die Hemmung lediglich der entsprechende Zeitraum des Verfahrens plus einer Überlegungsfrist von 3 Monaten herausgenommen wird, während bei der früheren Unterbrechung der Verjährung die Verjährung anschließend noch einmal neu lief.

Dies ist nicht ganz unerheblich in seinen Auswirkungen. Wegen der komplizierten Regeln in diesem Bereich sollten jedoch anstehende Fragen **ausschließlich dem Anwalt** überlassen werden. Geblieben ist lediglich, dass durch **Anerkenntnis** oder Vollstreckung die Verjährung **erneut beginnt**. Wegen der Besonderheiten dieser Regelungen ist auch hier zu emp-

fehlen, anstehende Fragen dem Anwalt zu überantworten.

4. Ist eine Forderung durch **Urteil** oder eine vollstreckbare Urkunde rechtskräftig festgestellt, so beträgt die Verjährung - wie bisher - **30 Jahre**. Hiervon **ausgenommen** sind nur regelmäßig wiederkehrende Leistungen wie etwa **Zinsen**. Für diese gilt auch bei einem rechtskräftig festgestellten Grundanspruch die Regelverjährung von 3 Jahren (*früher 4 Jahre*).

5. Recht umfangreich ist das **Übergangsrecht** von altem zu neuem Recht gestaltet. Zunächst gilt für alle Verträge, die bis zum 31.12.2001 abgeschlossen wurden, altes Recht und für alle Verträge, die nach dem 1. 1. 2002 abgeschlossen wurden, neues Recht.

Für solche Ansprüche, die bei Inkrafttreten des neuen Rechtes bereits bestanden haben und bei denen die Verjährung über den Stichtag läuft, ist altes Recht anzuwenden, wenn die Forderung nach altem Recht früher als nach neuem Recht verjährt. Verjährt ein solcher Anspruch nach neuem Recht dagegen früher, so gilt neues Recht. Ganz praktisch wird dies zur Konsequenz haben, dass viele Ansprüche, die früher der 30-jährigen Verjährung unterlagen, durch die Verkürzung der regelmäßigen Verjährungsfrist ab Inkrafttreten am 1. Jan. 2002 dann **am 31. Dez. 2004** verjähren werden, natürlich immer vorausgesetzt, dass die Ansprüche fällig und der Anspruchsgrund bekannt war.

Unser Rat:

- Überprüfen Sie einmal aktuell **Ihre Ansprüche** im Hinblick auf die neuen Verjährungsvorschriften.
- Behalten Sie den **31. 12. 2004** besonders im Auge.

Für weitergehende Fragen und Anregungen stehen die Autoren gerne zur Verfügung.

Recht aktuell erscheint 3 mal jährlich im Februar, Juni und November. Die nächste Ausgabe wird am **15. Februar 2003** erscheinen.