

Your World First

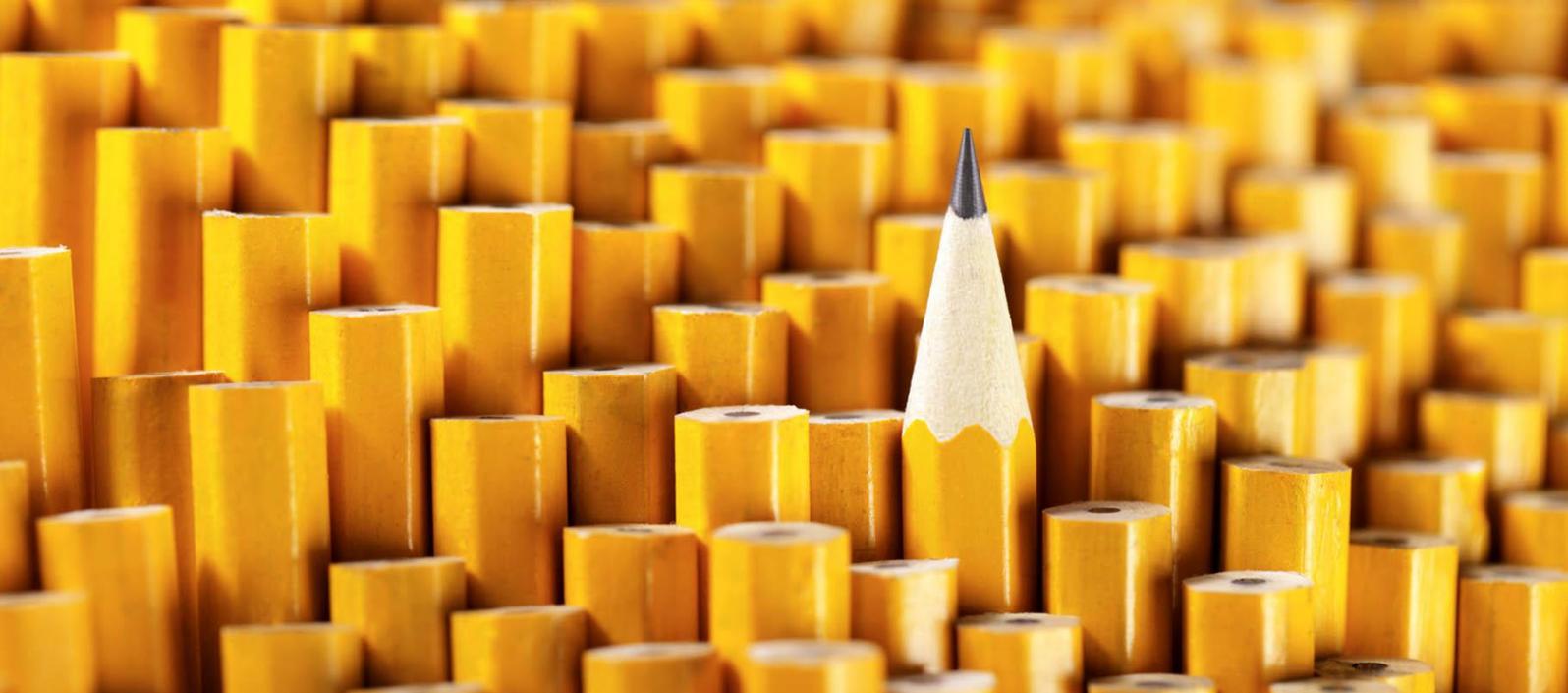
**C/M/S/**  
Law . Tax

# update

## Arbeitsrecht

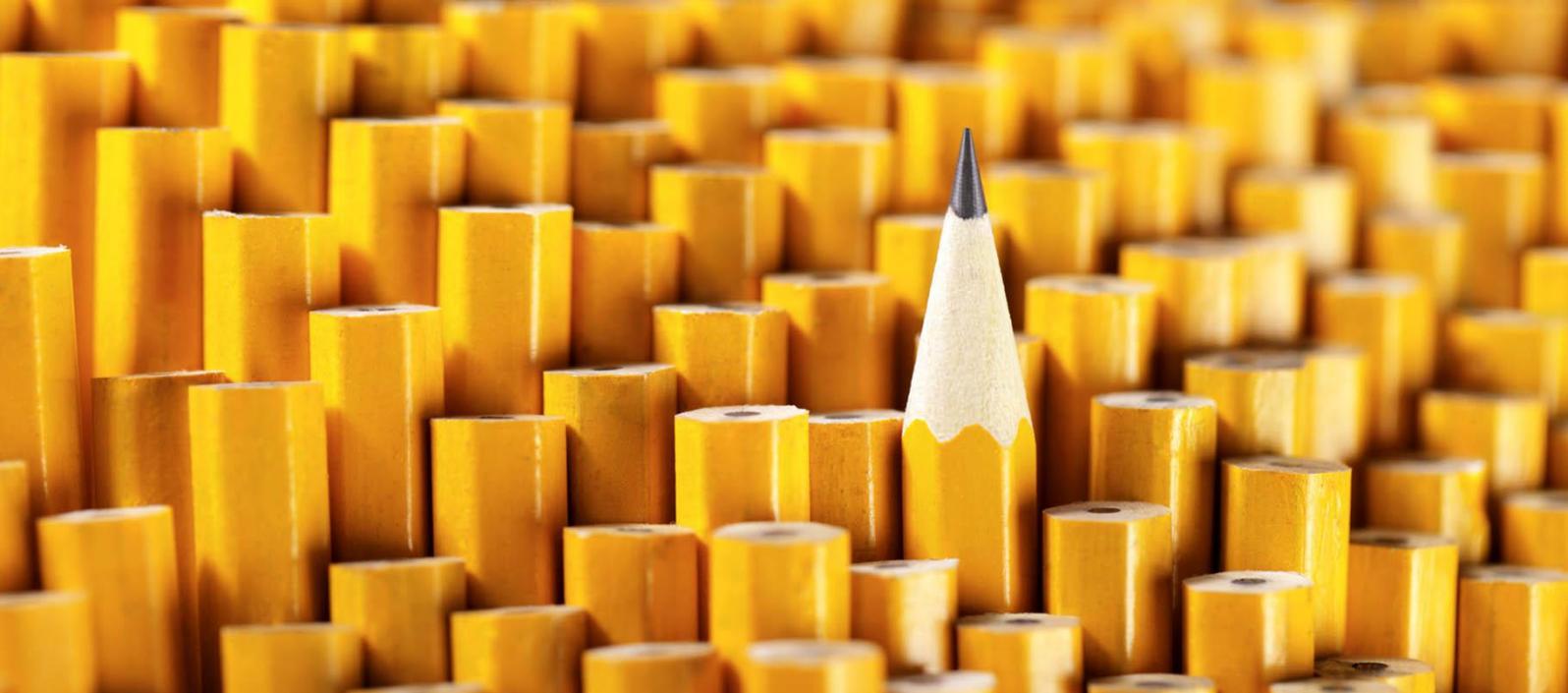
September 2018





# Inhalt

Einleitung .....	4
<b>Schwerpunkt</b>	
Vergütung – aktuelle Trends und rechtliche Grundsätze .....	5
<b>Arbeitsvertragsrecht</b>	
BVerfG kippt 3-Jahres-Grenze bei Vorbeschäftigungsverbot .....	13
Befristungskontrolle gilt auch für Beendigungen aufgrund von Altersgrenzen – Schriftform beachten .....	15
Arbeitszeitregelung „nach Dienst- und Einsatzplänen“ unzulässig .....	17
<b>Zeugnisrecht</b>	
Kein Anspruch auf ungeknicktes und ungetackertes Arbeitszeugnis .....	19
<b>Urlaubsrecht</b>	
Keine Rundung von Bruchteilen von Urlaubstagen .....	20
<b>Kündigung und Kündigungsschutz</b>	
Fehlende Originalvollmacht muss binnen Wochenfrist ausdrücklich gerügt werden .....	21
Ablauf einer Anhörung der Schwerbehindertenvertretung .....	22
Wartezeitkündigung: Mitteilung des Werturteils genügt .....	24
<b>Betriebsverfassungsrecht</b>	
BAG: kein Konzernbetriebsrat bei Konzernspitze im Ausland .....	25
Kein Mitbestimmungsrecht bei Sanktionslisten-Screenings .....	27
Keine Mitbestimmung bei Mitarbeiterbefragungen .....	28
Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit – Unterlassungsanspruch des Betriebsrats .....	29
<b>Mindestlohngesetz</b>	
Ausschlussfristen nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes .....	31
<b>Streikrecht</b>	
Streikbruchprämien können zulässiges Kampfmittel sein .....	32



### **Sonstiges**

Reform der Entsenderichtlinie – gleicher Lohn für gleiche Arbeit .....	33
Gesetzesentwurf für mehr Rechtssicherheit beim Schutz von Geschäftsgeheimnissen .....	34

### **Übrigens**

CMS HR App .....	35
------------------	----

### **Aktuell**

Vorträge .....	36
Veröffentlichungen .....	37

# Einleitung

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in unserem Schwerpunktbeitrag geht es dieses Mal um das Thema „Vergütung“. Neben dem fixen monatlichen Grundgehalt haben Arbeitgeber vielfältige Möglichkeiten, ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen<sup>1</sup> zu bezahlen und so die Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit und damit auch den Unternehmenserfolg zu steigern. Wir zeigen klassische Vergütungsformen, aber auch aktuelle Trends auf und erläutern Ihnen die arbeitsrechtlichen Hintergründe. Außerdem erfahren Sie, welche besonderen Anforderungen Mindestlohn- und Entgelttransparenzgesetz an Arbeitgeber stellen.

In unserer Rechtsprechungsübersicht befassen wir uns zunächst mit einer spannenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts. Die Verfassungsrichter haben die Möglichkeit, mit Bewerbern, die bereits zuvor für den Arbeitgeber tätig waren, sachgrundlos befristete Arbeitsverträge abzuschließen, eingeschränkt und damit der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Absage erteilt – mit weitreichenden Konsequenzen für die Praxis.

Des Weiteren informieren wir Sie darüber, wie nach der aktuellen Rechtsprechung der Ablauf der Anhörung einer Schwerbehindertenvertretung zu erfolgen hat. Denn seit dem 30. Dezember 2016 ist die

Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters unwirksam, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß anhört.

Darüber hinaus erfahren Sie, dass dem Betriebsrat weder beim sogenannten „Sanktionslisten-Screening“ nach den Anti-Terror-Verordnungen der EU noch bei Mitarbeiterbefragungen ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Schließlich finden Sie Informationen zur aktuellen Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts, wonach Streikbruchprämien, die ein Arbeitgeber zahlt, ein zulässiges Kampfmittel sein können.

Zuletzt geben wir Ihnen einen Überblick über die Reform der europäischen Entsenderichtlinie, die das EU-Parlament beschlossen hat, sowie über den nationalen Gesetzentwurf für mehr Rechtssicherheit beim Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Martina Hidalgo und Dr. Oliver Simon

---

<sup>1</sup> Gemeint sind Beschäftigte jeder Geschlechtsidentität. Lediglich der leichteren Lesbarkeit halber wird künftig bei allen Bezeichnungen nur noch die grammatikalisch männliche Form verwendet.

## Schwerpunkt

# Vergütung – aktuelle Trends und rechtliche Grundsätze

Bei dem Stichwort „Entgelt“ denken viele zunächst an das fixe monatliche Grundgehalt als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit. Tatsächlich sind die Vergütungspraktiken der Arbeitgeber aber vielschichtiger. Um den Unternehmenserfolg sowie die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation zu steigern, bieten Unternehmen ihren Arbeitnehmern häufig unterschiedliche variable Vergütungsformen oder Sachbezüge an.

Für eine zunehmende Anzahl an Mitarbeitern ist nicht mehr nur das jährliche Festgehalt für die Wahl des Arbeitgebers und die Motivation im bestehenden Arbeitsverhältnis entscheidend. Vor diesem Hintergrund wurden in letzter Zeit zahlreiche originelle Ideen für Incentives und Benefits entwickelt, die Arbeitnehmern neben dem klassischen Arbeitsentgelt weitere Vorteile bieten können.

Derzeit sind unter anderem das Fahrrad-Leasing, Bezahlung in digitalen Währungen oder moderne Gutschein-Programme mittels App für das Smartphone in der Diskussion und teilweise bereits in der Umsetzung.

- Beim Fahrrad-Leasing überlässt der Arbeitgeber (meist durch Dritte) seinem Arbeitnehmer ein geleastes (Elektro-)Fahrrad auch zur privaten Nutzung. Leasingrate und geldwerter Vorteil sind lohnsteuerrechtlich zu berücksichtigen. Es besteht zusätzlich die Möglichkeit der Entgeltumwandlung.
- Bei Essens- oder Waren-Gutscheinen mittels App werden die altbekannten Zuschüsse zum Mittagessen oder zu Sachleistungen (z. B. Tankgutschein) digitalisiert. Neben den steuerlichen Vorteilen überzeugen hierbei auch eine hohe Flexibilität und die Verringerung des bürokratischen Aufwands bei der Nutzung. Der Arbeitnehmer kann beispielsweise über eine App mit seinem Smartphone Rechnungen fotografieren und direkt an seinen Arbeitgeber zur Abrechnung übermitteln.
- Angesichts der stetig steigenden Mietpreise für Immobilien werden auch Mitarbeiterwohnungen und neue Mobilitätsangebote

(z. B. Bezuschussung der Car-Sharing-Nutzung), insbesondere für Arbeitgeber in Ballungszentren, zunehmend interessant.

Bei diesen neuen Vergütungsvarianten begegnen Arbeitgeber den gewohnten arbeitsrechtlichen Fragestellungen in mehr oder minder neuem Gewand. Bei der Ein- und Durchführung solcher Angebote sind dementsprechend die arbeitsrechtlichen Schnittstellen zu überprüfen und bei der praktischen Umsetzung zu berücksichtigen.

## I. Variable Vergütung und Sonderzahlungen

Traditionell kommt neben dem Grundgehalt der variablen Vergütung und Sonderzahlungen in Form von Geld immer noch die größte Bedeutung zu. Nach einer aktuellen Betriebs- und Beschäftigtenbefragung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Stand Mai 2018) greifen über 60% aller Arbeitgeber auf variable Vergütungssysteme zurück. Dieser Wert blieb bislang trotz anhaltender Diskussionen zu den Auswirkungen finanzieller Anreize auf die Mitarbeitermotivation und den Unternehmenserfolg bislang stabil.

Für die rechtliche Bewertung variabler Vergütung ist die grundlegende Unterscheidung zwischen leistungsabhängiger Vergütung, etwa in Form eines Zielbonus, und nicht leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen bzw. Gratifikationen (z. B. Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt) maßgeblich. Kombiniert der Arbeitgeber in einer Leistung beide Zwecke (sogenannte „Sonderzahlung mit Mischcharakter“), richtet sich die rechtliche Einordnung im Zweifel nach den Grundsätzen über die leistungsabhängige Vergütung.

### 1. Leistungsabhängige Vergütung

Die leistungsabhängige Vergütung wird als Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung gezahlt. In den meisten Fällen ist sie zweistufig ausgestaltet. Es findet sich also eine Rahmenregelung oder -vereinbarung mit den allgemeinen Voraussetzungen, z. B. zur Höhe des Bonus, zu den Folgen einer Unter- oder Überschreitung der Zielvorgaben oder zur Feststellung der Zielerreichung. Ein Bestandteil dieser Rahmen-

regelungen kann auch ein Konfliktlösungsmechanismus sein, der angewandt wird, wenn man sich im Hinblick auf die Vereinbarung oder die Erreichung der Ziele nicht einig wird. Auf der zweiten Stufe erfolgt die Festlegung konkreter und individueller Ziele. Dies kann entweder einseitig durch den Arbeitgeber im Wege einer Zielvorgabe erfolgen oder zwischen den Parteien im Rahmen einer Zielvereinbarung festgelegt werden. Der Inhalt der Ziele kann je nach Position und Branche sehr unterschiedlich sein. Es können neben unternehmensbezogenen Zielen (z.B. Umsatzzahlen) personen- oder leistungsbezogene Ziele (z. B. Abschluss eines bestimmten Projekts oder Kundenzufriedenheit) sowie unter Umständen auch teambezogene Ziele (z. B. Mitarbeiterzufriedenheit im Team) vereinbart werden.

## 2. Nicht leistungsbezogene Vergütung/ Gratifikationen

Bei der nicht leistungsbezogenen Vergütung (13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, Treueboni etc.) stellt die Zahlung gerade keine Gegenleistung für geleistete Arbeit dar. Es ist in der Regel sinnvoll, den Grund für die Zuwendung in der zugrundeliegenden Dokumentation ausdrücklich zu benennen (z. B. Belohnung der Betriebstreue). Dies schränkt zwar die Flexibilität des Arbeitgebers ein, dennoch ist es unter Umständen günstiger, da nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis stehende Zahlungen weniger strengen Anforderungen unterliegen. Soweit die Auslegung nicht eindeutig ergibt, ob die Sonderzahlung als Gegenleistung für erbrachte Dienste erfolgt oder nicht, geht die Rechtsprechung im Zweifel von einer Leistungsbezogenheit aus (vgl. auch BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 – 10 AZR 667/10).

## 3. Rechtliche Grundlagen

In der Rechtsprechung zu vergütungsrechtlichen Fragestellungen finden sich immer wiederkehrende Grundgedanken und Wertungen als Grundlage oder zur Begründung entsprechender Entscheidungen:

- Eine bereits verdiente oder versprochene leistungsbezogene Vergütung soll nicht nachträglich entzogen werden dürfen.
- Es darf dem Mitarbeiter nur sehr eingeschränkt einseitig die Chance genommen werden, die gesetzten Ziele zu erreichen und sich die Vergütung damit zu verdienen.

- Es darf kein unzulässiger Eingriff in die Berufsfreiheit aus Art. 12 GG erfolgen (insbesondere in das Kündigungsrecht).

Diese Wertungen sind bei der Vertragsgestaltung und im beruflichen Alltag zu berücksichtigen. Dies zeigen beispielhaft die nachfolgenden in der Praxis häufig zu findenden Problemfelder:

### a. Stichtagsregelungen

Regelmäßig möchten Arbeitgeber nur dann einen Bonus oder einen bestimmten Benefit gewähren, wenn der Mitarbeiter dem Unternehmen auch weiterhin treu bleibt. Dementsprechend werden Leistungen vom (ungekündigten) Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zu einem bestimmten Stichtag, z. B. zum Ende des Geschäftsjahres oder sogar darüber hinaus, abhängig gemacht. Obwohl sich derartige Regelungen relativ häufig auch in leistungsbezogenen Vergütungssystemen finden, ist die Rechtslage hierzu eher restriktiv.

Eine leistungsbezogene variable Vergütung darf grundsätzlich nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums abhängig gemacht werden. Dies wird damit begründet, dass es keinen ersichtlichen Grund gibt, die bereits verdiente Vergütung nach Abschluss der Zielperiode rückwirkend zu entziehen. Gleichzeitig wird davon ausgegangen, dass die Kündigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer dadurch unangemessen eingeschränkt wird.

Stichtagsklauseln, die an den Bestand des Arbeitsverhältnisses am Ende eines Kalenderjahres anknüpfen, sind bei leistungsbezogenen Zuwendungen in der Regel ebenfalls unwirksam (vgl. BAG, Urteil vom 13. November 2013 – 10 AZR 848/12). In diesen Fällen gibt es jedoch Ausnahmen. Insbesondere kann der Anspruch ausnahmsweise vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Ende eines Geschäftsjahres abhängig gemacht werden, wenn die Arbeit gerade vor dem Stichtag einen besonderen Wert hat (z. B. Saisongeschäft) oder an bis zu bestimmten Zeitpunkten eintretende Unternehmenserfolge anknüpft. Die Voraussetzungen dieser Ausnahmen sind allerdings unklar umrissen und bergen daher regelmäßig ein rechtliches Risiko.

Demgegenüber sind entsprechende Stichtagsklauseln bei Zuwendungen, die gerade keinen Vergütungscharakter haben und die z. B. nur zur Belohnung von Betriebstreue gewährt werden, in der Regel zulässig. Es zeigt sich also auch hier die Notwendigkeit, die Vereinbarung oder Zusage

transparent auszugestalten, um Unklarheiten über den leistungsbezogenen Charakter einer Zuwendung zu beseitigen und Stichtagsklauseln damit durchsetzbar zu machen.

### **b. Fehlende Vereinbarung von Zielen**

Bei einer leistungsabhängigen Vergütung müssen, wie bereits aufgezeigt, neben den allgemeinen Regeln auch für jeden Bezugszeitraum individuelle Ziele für den Mitarbeiter festgelegt werden. Dies geschieht entweder durch eine einseitige Zielvorgabe durch den Arbeitgeber oder im Wege einer Zielvereinbarung. Dabei trifft in beiden Fällen den Arbeitgeber die Initiativpflicht. Er hat also vor Beginn des jeweiligen Referenzzeitraums die Ziele einseitig festzulegen oder den Mitarbeiter aktiv zu Gesprächen in Bezug auf die Festlegung individueller Ziele aufzufordern. Die Ziele müssen dabei objektiv erreichbar sein.

Nicht selten kommt es aber dazu, dass die einseitige Vorgabe oder die Vereinbarung von Zielen vergessen, verpasst oder in sonstiger Weise nicht vorgenommen wird. Die Zielerreichung ist dann aufgrund fehlender Ziele gar nicht messbar. Die Rechtsprechung geht hier davon aus, dass dem Arbeitnehmer grundsätzlich ein Anspruch auf Schadensersatz zusteht (vgl. BAG, Urteil vom 12. Dezember 2007 – 10 AZR 97/07). Der Schaden, den der Betroffene geltend machen kann, entspricht der entgangenen Verdienstmöglichkeit. Auch hier gilt also der Grundsatz, dass man dem Mitarbeiter die Chance der Zielerreichung nicht einseitig nehmen darf. Der Höhe nach erstreckt sich der Schadensersatzanspruch bis zu der Höhe, die der Arbeitnehmer im Falle der vollständigen Zielerreichung hätte erhalten können (im Zweifel also 100%). Die Schadensersatzpflicht setzt dabei natürlich voraus, dass der Arbeitgeber die Nichtvereinbarung der Ziele auch zu vertreten hat. Entzieht sich der Mitarbeiter bewusst einer Zielvereinbarung, ist dies entsprechend zu berücksichtigen. Ggf. kommt eine Anspruchskürzung nach § 254 BGB wegen Mitverschuldens des Arbeitnehmers in Betracht.

### **c. Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalte**

Die Unterschiede zwischen leistungsbezogener Vergütung und reinen Gratifikationen zeigen sich auch bei Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalten.

Freiwilligkeitsvorbehalte finden sich häufig in Bonusklauseln, da der Arbeitgeber sich regelmäßig nicht für die Zukunft binden möchte. Es wird also eine Regelung aufgenommen, nach der die

Leistung freiwillig erfolgt, ohne dass dadurch ein Anspruch (für die Zukunft) begründet werden soll. Derartige Freiwilligkeitsvorbehalte sind aber grundsätzlich nur dann möglich, wenn die Zahlung nicht leistungsbezogen ist, also wenn mit der Zahlung nur die Betriebstreue oder ein anderer vergleichbarer Zweck honoriert werden soll. Gleichzeitig muss sich nach der Rechtsprechung die Höhe der freiwilligen Sonderzuwendung in einem „üblichen Rahmen“ halten. Übersteigt sie diesen üblichen Rahmen, wird unterstellt, dass die Sonderzahlung tatsächlich einen Mischcharakter hat und damit im Zweifel doch eine leistungsbezogene Vergütung darstellt. Zur Bestimmung des „üblichen Rahmens“ gibt es noch keine abschließende gerichtliche Klärung. Jedenfalls dürfte eine Zahlung knapp unter dem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt noch innerhalb dieses Rahmens liegen. Dementsprechend sind Freiwilligkeitsvorbehalte nur in sehr engen Grenzen wirksam, können allerdings bei rechtmäßiger Anwendung dazu dienen, eine betriebliche Übung zu verhindern.

Davon zu unterscheiden sind sogenannte Widerrufsvorbehalte. Dabei handelt es sich um Klauseln, die besagen, dass eine zugesagte Zuwendung für die Zukunft widerrufen werden kann. Ein derartiger Vorbehalt ist sowohl bei Zuwendungen mit als auch ohne Vergütungscharakter grundsätzlich zulässig. Voraussetzung ist allerdings, dass die Widerrufsgründe konkret in der Klausel benannt werden (z. B. der Eintritt einer wirtschaftlichen Notlage, vgl. BAG, Urteil vom 24. Januar 2017 – 1 AZR 772/14). Darüber hinaus ist der Umfang der widerruflichen Leistung grundsätzlich beschränkt. Nach der Rechtsprechung darf er jedenfalls bei leistungsbezogenen Bestandteilen 25 % der Gesamtvergütung nicht überschreiten (vgl. BAG, Urteil vom 12. Januar 2005 – 5 AZR 364/04). Wichtig ist, dass es durch den Widerrufsvorbehalt in keinem Fall zu einer Unterschreitung des Tarif- oder Mindestlohns kommen darf.

Besonderheiten können sich in diesem Zusammenhang in Branchen ergeben, die besonderen regulatorischen Vorgaben unterliegen. So sieht etwa die Institutsvergütungsverordnung für sogenannte „bedeutende Institute“ unter besonderen Voraussetzungen die Pflicht vor, variable Vergütung auch rückwirkend zurückzufordern (sogenannte „Clawback-Klauseln“). Derartigen Vorgaben ist bei der Ausgestaltung der betreffenden Vergütungssysteme Rechnung zu tragen.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass ein Freiwilligkeits- und ein Widerrufsvorbehalt nicht wirksam miteinander gekoppelt werden können. Dies ist ausgeschlossen, weil der Widerruf einer ohnehin nur freiwillig gewährten Zuwendung widersprüchlich wäre. Dementsprechend sind Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalte immer nur alternativ und nicht kumulativ zu vereinbaren.

Bereits anhand dieser Auswahl von besonders praxisrelevanten Einzelproblemen zeigt sich, dass die Ausgestaltung und Handhabung von variablen Vergütungsbestandteilen etliche arbeitsrechtliche Hürden aufweist. Deshalb sollte bei der Ausgestaltung immer eine sorgfältige Risikoanalyse durchgeführt werden. Häufig lassen sich die arbeitgeberseitigen Ziele durch pragmatische Gestaltungsmöglichkeiten doch bestmöglich erreichen.

## II. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung neuer Vergütungsformen

Darüber hinaus sind bei der Einführung, Anwendung und Änderung von Vergütungssystemen auch betriebsverfassungsrechtliche Vorgaben zu berücksichtigen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kommt regelmäßig in Betracht, soweit dadurch ein kollektiver Tatbestand erfüllt wird und nicht nur getrennt zu betrachtende Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern getroffen werden.

Soweit es sich um Fragen der betrieblichen Lohngestaltung handelt, ergibt sich daraus ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Damit sind nach dem Gesetzeswortlaut insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung gemeint (z. B. kollektive Regelungen zu den Bedingungen für die Auszahlung, Verteilung oder Erhöhung von Festgehalt, Boni oder Weihnachtsgeld). Das Mitbestimmungsrecht umfasst dabei sämtliche geldwerten Leistungen des Arbeitgebers mit Entgeltcharakter. Insoweit können grundsätzlich auch Sachbezüge sowie jegliche Sonderformen des Arbeitsentgelts dem Mitbestimmungsrecht unterfallen.

Wichtig zu wissen ist, dass sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG kein Recht zur Mitbestimmung hinsichtlich der Höhe des Arbeitsentgelts ergibt. Der Betriebsrat soll lediglich mitbestimmen, damit die Grundlagen der Entgeltfindung angemessen, in sich stimmig und durchschaubar gestaltet werden

sowie eine gerechte Behandlung der Belegschaft gewährleistet ist.

Neben dem im Ergebnis meist einschlägigen Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG kann bei der Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG dem Betriebsrat ein Recht zur Mitbestimmung einräumen. Soweit die Einführung neuer Vergütungsformen zudem Auswirkungen auf Zeit, Ort und Art der Entgeltzahlung hat, die Gestaltung die betriebliche Ordnung maßgeblich beeinflusst oder die Nutzung technischer Einrichtungen erfordert, können sich dahingehend weitere Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ergeben.

## III. Aktienoptionen und virtuelle Aktien als Mitarbeiterbeteiligung

Eine – nicht völlig neue, aber sich immer weiter verbreitende – alternative Variante variabler Vergütung sind Aktienbezugsoptionen (sog. Stock Options). Sie zählen zu den Gestaltungsformen der Mitarbeiterbeteiligung bzw. der Mitarbeiterbeteiligungsprogramme. Aktienbezugsoptionen im arbeitsrechtlichen Sinne liegen vor, wenn ein Arbeitgeber oder die Konzern-Obergesellschaft als Optionsgeber den Arbeitnehmern das Recht einräumt, sich am Unternehmen zu beteiligen, oder eine Beteiligung unmittelbar überträgt.

Durch die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg streben Arbeitgeber eine gesteigerte Identifikation der Belegschaft mit dem Unternehmen an. Daraus folgt idealerweise eine stärkere Bindung sowie eine höhere Motivation der Arbeitnehmer.

In Deutschland bekannter geworden sind Stock Options als Instrument der Mitarbeiterbeteiligung vor allem durch die Einführung und Durchführung bei angloamerikanisch geprägten Unternehmen. In den USA hat diese Beteiligungsform traditionell einen hohen Stellenwert. Eine Alternative zu Stock Options sind virtuelle Mitarbeiteraktien – sogenannte Phantom Shares bzw. Stocks, deren Wert sich nicht nach dem Aktienwert, sondern dem Wert am Kapitalmarkt bemisst. Dadurch können auch nicht-börsennotierte Unternehmen diese Form der Vergütung nutzen. Insbesondere Start-ups greifen vermehrt auf Phantom Shares zurück, um mit einem motivierten Team ein schnelles Wachstum herbeizuführen. Als Variation sind unter anderem noch die sogenannten Restricted Stock Units

bekannt, bei denen zunächst nur ein auf die Ausübung in der Zukunft beschränktes (Bezugs-)Recht an Aktien erworben wird.

Die Grundsätze zu den Aktienoptionen werden durch die Unternehmen üblicherweise in Programmen oder Plänen geregelt. Zusätzlich wird mit dem einzelnen Arbeitnehmer eine individualvertragliche Regelung abgeschlossen, die auf den Plan oder das Programm Bezug nimmt. Die Verpflichtung bzw. das Angebot des Arbeitgebers kann auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Die Stock Options und Phantom Shares funktionieren grundsätzlich ähnlich. Die Arbeitnehmer erhalten ein Bezugsrecht oder eine virtuelle Aktie zu einem festgelegten Wert im Erwerbszeitpunkt, orientiert am Aktien-/Unternehmenswert. Bei einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmenswertes entsteht dem Arbeitnehmer aus dem Differenzbetrag ein geldwerter Vorteil, soweit er das Bezugsrecht ausübt oder die virtuelle Aktie wieder an den Arbeitgeber veräußert. Der Vorteil für den Mitarbeiter ist also insbesondere darin zu sehen, dass die Beteiligungsoption durch ihn zu einem bestimmten Übernahmepreis erworben wird und ihm – bei positiver wirtschaftlicher Entwicklung des Unternehmens – später ein Recht zum vergünstigten Erwerb oder zur Veräußerung mit Wertsteigerung einräumt. Die Ausgestaltung zur Ausübung der Rechte ist im Detail mitunter sehr unterschiedlich.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht stellt sich für den Arbeitgeber bei der Gestaltung und Durchführung unter anderem regelmäßig die Frage, ob die der Gewährung von Aktienoptionen zugrundeliegenden Vereinbarungen der arbeitsrechtlichen Vertragsprüfung unterliegen und welches Schicksal die Aktienoptionen der Arbeitnehmer bei deren Ausscheiden oder einem Übergang des Betriebs bzw. eines Betriebsteils ereilt.

In den Fällen, in denen ein bereits konzipierter Stock-Option-Plan einer ausländischen Obergesellschaft durch einen deutschen Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern angeboten werden soll, wird zudem zwischen den meist strikteren arbeitsrechtlichen Vorgaben hier und dem im Ausland konzipierten Regelungswerk eine Brücke zu schlagen sein. Eine begleitende Zusatzvereinbarung mit dem Arbeitnehmer sowie eine ggf. erforderliche Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat können rechtliche Unsicherheiten beseitigen.

Die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterliegt den allgemeinen Vorgaben für die arbeitsrechtliche Vertragsgestaltung. Insbesondere die AGB-Kontrolle ist normalerweise nach Maßgabe des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB durchzuführen. Es bestehen die bekannten rechtlichen Hürden für die Vereinbarung von Verfallklauseln (bzw. Stichtagsklauseln) und Freiwilligkeitsvorbehalten. Dabei sehen Verfallklauseln den Verlust der Bezugsrechte bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Durch entsprechende Vertragsgestaltung kann das berechtigte Interesse des Arbeitgebers daran, dass durch die Mitarbeiterbeteiligung eine Bindung ans Unternehmen (Fortbestand des Arbeitsverhältnisses) erreicht wird, geschützt werden. Das BAG hat insoweit anerkannt, dass Verfallklauseln, die an ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis anknüpfen, angemessen im Sinne des § 307 BGB sein können (vgl. BAG, Urteil vom 28. Mai 2008 – 10 AZR 351/07).

Für das Schicksal der Aktienoptionszusage bei einem Betriebsübergang wird es entscheidend darauf ankommen, ob eine Zusage durch den Arbeitgeber oder lediglich durch die Obergesellschaft abgegeben wurde. Um die Aktienoptionszusage rechtssicher zuordnen zu können, ist eine klare Linie bei der Vertragsgestaltung und der tatsächlichen Durchführung sicherzustellen. Soweit die Zusage durch den Arbeitgeber abgegeben wurde, dürfte die Verpflichtung zur Optionsgewährung auch den Erwerber treffen.

Dem Betriebsrat wird hinsichtlich der Gewährung von Aktienoptionen durch den Arbeitgeber in aller Regel ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zustehen. Ausnahmen können sich beispielsweise ergeben, wenn sich das Angebot nicht nur an einen beschränkten Personenkreis richtet (z.B. nur leitende Angestellte und organische Vertreter) oder die Beteiligung gerade nicht durch den Arbeitgeber, sondern ausschließlich durch die Obergesellschaft gewährt wird.

Neben den arbeitsrechtlichen Aspekten ist bei Aktienoptionen insbesondere die steuer- und gesellschaftsrechtliche Behandlung zu berücksichtigen.

#### IV. Exkurs: Tokenbasierte Vergütung

In Branchen, in denen Innovation großgeschrieben wird und selbst vermeintlich neuartige Vergütungsstrukturen nicht praktikabel oder zu altmodisch wirken, gibt es erste Ansätze, tokenbasierte Vergütungssysteme zu implementieren. Dies ist

grundsätzlich rechtlich möglich und eröffnet einen alternativen Weg, Mitarbeiter durch innovative Gestaltung am Unternehmenserfolg partizipieren zu lassen.

Nach der allgemeinen Definition ist ein Token ein virtuell erschaffener Gegenstand, dem die Allgemeinheit oder jedenfalls die Beteiligten einen bestimmten Wert zuschreiben. Häufig werden diese im Rahmen von sogenannten ICOs erzeugt und zur Unternehmensfinanzierung an Investoren veräußert. Ähnlich wie bei einer Aktie oder einem Aktienoptionsprogramm bieten sie die Möglichkeit, am Unternehmenserfolg zu partizipieren und eine entsprechende Wertsteigerung zu erfahren. Diese steht allerdings zu Beginn noch nicht fest, sondern es kann vielmehr sein, dass ein Token komplett wertlos bleibt.

Selbst bei derart innovativen Vergütungsformen sind die gleichen arbeitsrechtlichen Grundregeln einzuhalten wie bei anderen Formen von Vergütung oder Benefits. Wichtig ist insbesondere, dass dem Arbeitnehmer klar sein muss, worauf er sich einlässt.

Dementsprechend muss aus der zugrundeliegenden Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer klar und transparent hervorgehen, dass in dem Sonderfall eines Tokens die Wertentwicklung bei Ausgabe nicht vorhersehbar ist und auch grundsätzlich gegen null gehen kann. Gleichzeitig ist zu beachten, dass eine reine Vergütung in Tokens nach der derzeitigen Rechtslage nicht möglich ist. Insbesondere muss nach dem Mindestlohngesetz jedenfalls der nicht pfändbare Teil des Arbeitsentgelts in Euro ausgezahlt werden, so dass ein kompletter Ersatz von Arbeitslohn in Geld durch Tokens nicht in Betracht kommt.

Stattdessen kann es eine interessante Möglichkeit darstellen, die Tokens gar nicht als Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung auszugeben, sondern zusätzlich zum Arbeitsentgelt, etwa als Belohnung für Betriebstreue (nähere Informationen zu den Möglichkeiten der Ausgestaltung in unserem CMS-Blog [Vergütung in Tokens: Gestaltungsspielräume kennen und nutzen](#)). Damit umgeht man die strengen Grundsätze für leistungsbezogene Vergütung, die in der Sonderkonstellation der Tokens besonders viele rechtliche Unsicherheiten mit sich bringen – dies insbesondere, da der Wert der Tokens zum Zeitpunkt der Übertragung an die Arbeitnehmer bzw. bei Abschluss der Vereinbarung häufig noch gar nicht feststeht.

Im Ergebnis wird diese tokenbasierte Vergütung sicherlich (noch) nicht die Regel sein, sie zeigt aber, dass viele zukunftsweisende Konstellationen denkbar und möglich sind. Letztendlich sind die arbeitsrechtlichen Grundregeln auch auf diese eher exotischen Vergütungsformen anzuwenden. Dies gilt im Übrigen auch für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Implementierung und Ausgestaltung tokenbasierter Vergütungssysteme.

## V. Mindestlohngesetz – Berücksichtigung unterschiedlicher Vergütungsbestandteile

Neue und alternative Vergütungsformen können zudem im Niedriglohnssektor für die Ermittlung des gesetzlichen Mindestlohns eine Rolle spielen. Seit dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) am 1. Januar 2015 hat sich dazu in der Rechtsprechung eine zunehmende Kasuistik zur Anrechenbarkeit einzelner Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohnanspruch herausgebildet. Im Mittelpunkt der rechtlichen Beurteilung steht der Wortlaut des § 1 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes, wonach jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber hat.

Der Arbeitnehmer hat hinsichtlich des Mindestlohns – neben dem arbeits- oder tarifvertraglichen – einen eigenständigen gesetzlichen Vergütungsanspruch. Dessen Höhe wurde seit dem Inkrafttreten des MiLoG in 2015 schrittweise erhöht. Er lag zu Beginn bei einem Betrag von EUR 8,50 und liegt nun bei EUR 8,84. Ab Januar 2019 wird die Anspruchshöhe EUR 9,19 und ab Januar 2020 bereits EUR 9,35 betragen. Die Erfüllung tritt ein, wenn die Zahlung des Brutto-Arbeitsentgelts den aktuell geltenden Mindestlohn vollständig erreicht. Welche Vergütungsbestandteile den Mindestlohnanspruch im Einzelnen erfüllen können, wird durch das MiLoG nicht näher bestimmt. Anknüpfungspunkt ist in § 1 Abs. 1 MiLoG das „Arbeitsentgelt“.

Die Präzisierung der zu berücksichtigenden Leistungen oblag und obliegt nunmehr der Rechtsprechung. Das BAG sieht jedenfalls solche Leistungen als von der Anrechnung auf den Mindestentgeltsatz erfasst, mit denen der Arbeitgeber die vertraglich geschuldete Leistung des Arbeitnehmers vergütet und somit ein Synallagma zur vertraglich geschuldeten Leistung besteht (vgl. BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 298/15). Die Bezeichnung der Leistung oder verwendete Begrifflichkeiten können Indizwirkung haben, sind aber für die rechtliche

Bewertung nicht ausschlaggebend. Die Mindestlohnwirksamkeit einzelner Vergütungsbestandteile bleibt letztlich einer Beurteilung im Einzelfall vorbehalten.

Grundsätzlich anrechenbar sind Sonderzahlungen sowie Leistungs- und Erfolgsprämien, soweit sie eine unmittelbare Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung darstellen. Für die Anrechnung muss dabei allerdings auch der regelmäßige Berechnungs- und Auszahlungszeitraum berücksichtigt werden. Zum Umfang des Austauschverhältnisses bzw. des Synallagmas können auch positive Nebeneffekte der vertragsgemäßen Arbeitsleistung gehören, deren Belohnung durch Arbeitgeberleistungen dann ggf. mindestlohnwirksam ist.

Generell gilt, dass nur solche Leistungen nicht anrechnungsfähig sind, die der Arbeitgeber ohne jede Verbindung zur Erbringung der Arbeitsleistung gewährt. Hierunter dürften zusätzliche Leistungen wie Spesen und Aufwendungsersatz sowie beispielsweise Geldzahlungen für zurückzulegende Arbeitswege oder benötigte Arbeitskleidung fallen. Auch hier gibt es jedoch wieder Ausnahmen, wenn z. B. Fahrzeiten einen Hauptbestandteil der Arbeit ausmachen.

## VI. Das neue Entgelttransparenzgesetz

Neben der Regulierung des Mindestlohns ist der Gesetzgeber auch in Bezug auf die immer noch bestehenden Ungleichheiten bei der Vergütung von Mitarbeitern unterschiedlichen Geschlechts tätig geworden. Am 6. Juli 2017 ist das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in Kraft getreten. Dessen Sinn und Zweck ist es, bestehende Ungleichheiten in der Vergütung zu beseitigen, so dass gleiche oder gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich bezahlt wird.

Die dort geregelten Rechte und Pflichten sollen es den Arbeitnehmern erleichtern, im Falle einer Ungleichbehandlung einen Anspruch auf Zahlung desjenigen Entgeltes durchzusetzen, das zu zahlen gewesen wäre, hätte es keine Benachteiligung wegen des Geschlechtes gegeben. Als Instrument zur Durchsetzung dient der individuelle Auskunftsanspruch eines jeden Arbeitnehmers nach Maßgabe der §§ 10 ff. EntgTranspG. Der Anspruch besteht jedoch nur in Betrieben mit mehr als 200 regelmäßig Beschäftigten. Der Antragsteller hat nach dem Gesetz die Möglichkeit, in Textform Informationen zum Vergleichsentgelt des jeweils anderen Geschlechtes (Bruttomonatsgehalt) zu

verlangen sowie über bis zu zwei weitere Entgeltbestandteile (z. B. Dienstwagen, Prämienregelung) und zusätzlich wahlweise auch über das Verfahren der Entgeltfindung.

Die Auskunft erfolgt dabei nur in anonymisierter Form. Aus Gründen des Datenschutzes besteht der Anspruch bezüglich des Entgeltes daher nur, wenn mindestens sechs Beschäftigte des jeweils anderen Geschlechtes eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben. Aufgrund einer Übergangsregelung konnte das Auskunftsverlangen erstmals am 6. Januar 2018 geltend gemacht werden, es liegen also derzeit Erfahrungswerte von etwa einem halben Jahr vor.

Grundsätzlich erfolgt die Anfrage unmittelbar gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber, bei tarifgebundenen Arbeitgebern ist der primäre Ansprechpartner zunächst der Betriebsrat. Der Arbeitgeber ist sodann zur Offenlegung des Vergleichsentgelts des jeweils anderen Geschlechtes verpflichtet, dies entsprechend hochgerechnet auf eine Vollzeitstelle. Anders als der Gesetzeswortlaut vermuten lässt, ist dabei jedoch nicht der rechnerische Durchschnitt zu bilden, sondern vielmehr der statistische Median anzugeben.

In der Praxis bereitet regelmäßig die Bestimmung der Vergleichstätigkeit Schwierigkeiten. Voraussetzung für den Anspruch ist nämlich, dass die Arbeit gleich oder gleichwertig ist. Die rechtsfehlerfreie Bestimmung ist aufgrund der abstrakten Definition des Gesetzes problematisch. Tarifgebundene Arbeitgeber können sich insoweit auf die Entgeltgruppen des Tarifvertrages beziehen. Außerhalb des Anwendungsbereiches eines Tarifvertrages muss der Arbeitgeber hingegen objektive Faktoren der Tätigkeit heranziehen.

Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, gilt für ihn eine Frist für die Auskunftserteilung von drei Monaten. Er muss Auskunft darüber geben, inwieweit die Vergleichstätigkeit überwiegend vom jeweils anderen Geschlecht ausgeübt wird, Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung erläutern und ggf. Entgeltunterschiede diskriminierungsfrei begründen.

Vor dem Hintergrund des Zeitfensters von nur drei Monaten ist es jedem betroffenen Arbeitgeber anzuraten, entsprechende Entgelt- und -statistiken vorzuhalten. Kommt der Arbeitgeber dem Auskunftsverlangen nämlich nicht rechtzeitig nach, wird ein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vermutet, d. h., im Prozess trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für das

Gegenteil. Nur bei tarifgebundenen Unternehmen gilt diese Rechtsfolge nicht. Wird tatsächlich eine Entgeltgleichbehandlung in Bezug auf das Geschlecht festgestellt, hat der betroffene Arbeitnehmer einen Anspruch auf Nachzahlung.

Im Ergebnis stellt das Gesetz gerade an tarifungebundene Unternehmen sehr hohe bürokratische Anforderungen, obwohl nach einer aktuellen Studie der Personal- und Managementberatung Kienbaum

bisher wenig Gebrauch von dem Auskunftsanspruch gemacht wurde. Neben der Notwendigkeit zum Vorhalten spezifischer Informationen besteht für größere Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten darüber hinaus auch eine im Gesetz verankerte Pflicht zur Durchführung eines internen betrieblichen Prüfverfahrens. Bei nach HGB lageberichtspflichtigen Unternehmen besteht zudem die Pflicht zur Erstellung eines Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit, der als Anlage zum Lagebericht genommen wird.

## Arbeitsvertragsrecht

# BVerfG kippt 3-Jahres-Grenze bei Vorbeschäftigungsverbot

Das Bundesverfassungsgericht hat die Möglichkeit, mit Bewerbern, die bereits zuvor für den Arbeitgeber tätig waren, sachgrundlose Arbeitsverträge abzuschließen, eingeschränkt.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dieses sogenannte Vorbeschäftigungsverbot soll Kettenbefristungen sowie eine Umgehung des Kündigungsschutzes vermeiden. Das bedeutet, dass ein Bewerber nicht (nochmals) sachgrundlos befristet eingestellt werden darf, wenn bereits viele Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis mit ihm bestanden hat.

Seit 2011 nahm das BAG eine einschränkende Auslegung vor: Das Vorbeschäftigungsverbot sollte dann nicht gelten und eine (erneute) sachgrundlose Befristung sollte zulässig sein, wenn das Ende des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurücklag (BAG, Urteil vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09). Diese richterrechtlich entwickelte 3-Jahres-Grenze war erheblicher Kritik ausgesetzt. Viele Instanzgerichte schlossen sich der Rechtsprechung des BAG nicht an, da der Gesetzeswortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG eine solche zeitliche Einschränkung des Vorbeschäftigungsverbots nicht vorsehe (zuletzt LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 29. Mai 2017 – 6 Sa 405/15; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 16. November 2016 – 17a Sa 14/16).

Aufgrund einer Vorlage des Arbeitsgerichts Braunschweig sowie einer Verfassungsbeschwerde eines Arbeitnehmers musste das BVerfG nun prüfen, ob

- das gesetzliche Vorbeschäftigungsverbot generell sowie
- die 3-Jahres-Grenze des BAG

verfassungsgemäß sind.

Das BVerfG kam zu dem Ergebnis, dass das Vorbeschäftigungsverbot mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Dass dadurch Bewerber, die bereits in der Vergangenheit bei dem Arbeitgeber beschäftigt waren, in der Konkurrenz um einen sachgrundlos befristeten Arbeitsplatz gegenüber nicht vorbeschäftigten Bewerbern regelmäßig den „Kürzeren“ ziehen dürften, führt nach Meinung des BVerfG nicht zur Unzulässigkeit des Vorbeschäftigungsverbots. Bewerber, die zum wiederholten Mal mit demselben Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis eingehen möchten, könnten in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen oder mit Sachgrund befristet beschäftigt werden. Die negativen Folgen für Vorbeschäftigte seien hinzunehmen, um die Gefahr von langen „Befristungskarrieren“ auszuschließen.

Die vom BAG entwickelte zeitliche Beschränkung des Vorbeschäftigungsverbots auf drei Jahre hält das BVerfG jedoch für verfassungswidrig. Das BAG habe insoweit die Grenzen zulässiger richterlicher Rechtsfortbildung überschritten und könne seine Gerechtigkeitsvorstellung nicht an die Stelle derjenigen des Gesetzgebers setzen.

Das BVerfG erkennt aber auch, dass ein unbegrenztes Vorbeschäftigungsverbot die Möglichkeit sachgrundloser Befristungen unzumutbar einschränken kann. Es stellt daher fest, dass eine (erneute) sachgrundlose Befristung trotz Vorbeschäftigung möglich ist, wenn offensichtlich keine Gefahr einer Kettenbefristung besteht. Eine solche ist laut BVerfG ausgeschlossen, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

(BVerfG, Beschluss vom 6. Juni 2018 – 1 BvL 7/14 sowie 1 BvR 1375/14)

**Tipp für die Praxis:**

Die Entscheidung des BVerfG ist ab sofort von allen Gerichten und Arbeitgebern zu beachten. Sie gilt vor allem auch für die aktuell laufenden sachgrundlosen Befristungen, die Arbeitgeber demnach überprüfen sollten. Ist bei diesen eine Vorbeschäftigung bekannt, müsste im Einzelfall geprüft werden, ob die Befristung „gerettet“ werden kann. Trotz Vorbeschäftigung wäre die Befristung wirksam, wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt (z. B. eine Beschäftigung während einer lange zurückliegenden Ausbildung), ganz anders geartet war (z. B. eine völlig andere Funktion betraf) oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Auch eine „Umdeutung“ in eine Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG kommt in Betracht, allerdings nur wenn dieser bereits im Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages vorlag.

Stellt sich heraus, dass die aktuelle Befristung unwirksam ist, muss im Zweifel von Einzelfall zu Einzelfall das weitere Vorgehen festgelegt werden. Denkbar wäre z. B. der Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrags mit Sachgrund oder der Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Eine andere Option wäre, das geplante Vertragsende abzuwarten und darauf zu hoffen, dass der Arbeitnehmer nicht binnen drei Wochen eine sogenannte Entfristungsklage erhebt (§ 17 Satz 1 TzBfG). Wer Glück hat, kann sich bei Ausbleiben einer solchen auf die gesetzliche Fiktion eines wirksam befristeten Arbeitsverhältnisses berufen (§ 17 Satz 2 TzBfG). Eine verlässliche Personalplanung ist jedoch mit dieser Vorgehensweise nicht möglich.

Bei künftigen Einstellungen, die auf der Basis sachgrundloser Befristungen erfolgen sollen, sollten sich Arbeitgeber vom Bewerber bestätigen lassen, dass keine Vorbeschäftigung vorliegt. Kann dieser eine solche aufgrund einer oder mehrerer Vorbeschäftigungen nicht abgeben, muss geprüft werden, ob anhand der Vorgaben des BVerfG eine sachgrundlose Befristung eingegangen werden kann. In der Regel dürfte dies jedoch die Ausnahme sein.

## Arbeitsvertragsrecht

# Befristungskontrolle gilt auch für Beendigungen aufgrund von Altersgrenzen – Schriftform beachten

Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Altersgrenzen unterliegen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Sie bedürfen eines sie rechtfertigenden Sachgrunds i. S. d. § 14 Abs. 1 TzBfG – urteilten die Richter des BAG.

Der Fall: Die Arbeitgeberin, ein medizinisches Versorgungszentrum, erwarb eine radiologische Arztpraxis und schloss im Nachgang mit dem bisherigen Eigentümer einen Arbeitsvertrag, der in § 15 auszugsweise folgende Vereinbarungen enthielt:

„1. Das Anstellungsverhältnis beginnt mit Erfüllung aller in § 1 genannten Bedingungen und läuft auf unbestimmte Zeit.

2. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. [...]

[...]

5. Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tod des Arbeitnehmers oder spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Regelaltersrentenalter erreicht.“

Der Arbeitnehmer unterzeichnete den Arbeitsvertrag und gab diesen an seine zukünftige Arbeitgeberin zurück, die den Vertrag ihrerseits vor Vertragsbeginn unterzeichnete. Ob dem Mitarbeiter ein von beiden Parteien unterzeichnetes Arbeitsvertragsexemplar ausgehändigt wurde, ist zwischen den Parteien streitig.

Der Arbeitnehmer, Mitglied der Nordrheinischen Ärzteversorgung, erreichte die für seinen Geburtsjahrgang nach der Satzung der Ärzteversorgung maßgebliche Regelaltersgrenze (65 Jahre, 2 Monate) am 31. August 2014.

Die Parteien stritten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis wegen Erreichen des Regelaltersalters des Arbeitnehmers geendet hat. Das ArbG Düsseldorf (Urteil vom 31. Oktober 2014 – 1 Ca 4827/14) hatte die Klage abgewiesen, das LAG Düsseldorf hatte (Urteil vom 24. August 2015 – 9 Sa 1202/14) die Berufung des Arbeitnehmers nach Durchführung einer Beweisaufnahme zurückgewiesen. Die

Revision des Mitarbeiters war überwiegend erfolgreich. Sie führt insoweit zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückweisung der Sache an das LAG.

Aus den Gründen: Zwischen den Parteien sei ein „Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit mit Höchstbefristung bei Erreichen der Regelaltersgrenze“ geschlossen worden; die Regelung in § 15 Ziff. 1 des Arbeitsvertrages (s. o.) stehe dem nicht entgegen.

Die Befristung des Arbeitsvertrages sei nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. Eine auf das Regelrentenalter abstellende Altersgrenzenregelung könne nicht nur in Kollektivnormen, sondern auch in Individualverträgen getroffen werden und sachlich gerechtfertigt sein. Dem Interesse des Arbeitgebers an einer berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung sei dann der Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug der Regelaltersrente (nicht ausreichend: bloße Ausgleichszahlung des Arbeitgebers oder betriebliche Altersversorgung) wirtschaftlich abgesichert sei. Die Anbindung an eine rentenrechtliche Versorgung bei Ausscheiden durch eine Altersgrenze sei daher Bestandteil des Sachgrundes, der vorliegend zu bejahen sei. Die Ärzteversorgung (Versorgungswerk) sei zwar keine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, jedoch aus Sicht des Gesetzgebers eine der gesetzlichen Rente gleichstehende Altersversorgung.

Auch werde der Mitarbeiter durch die Altersgrenze nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters gemäß § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 AGG diskriminiert, da die Befristung einem legitimen Ziel, namentlich (zumindest auch) einer besseren Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen und der Förderung des Zugangs jüngerer Personen zur Beschäftigung, diene sowie erforderlich und angemessen sei, um diese Ziele zu erreichen.

Jedoch wahre die Altersgrenzenregelung – entgegen den Ausführungen des LAG – nicht das für Befristungen erforderliche Schriftformerfordernis nach § 14 Abs. 4 TzBfG: Die Einhaltung der Schriftform erfordere nach § 126 Abs. 1 BGB eine eigenhändig

vom Aussteller mit Namensunterschrift unterzeichnete Urkunde. Die gesetzliche Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG sei nicht schon dann gewahrt, wenn eine einheitliche Vertragsurkunde von beiden Parteien vor Vertragsbeginn unterzeichnet worden sei. Habe der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber vorformulierte, aber noch nicht unterschriebene Vertragsurkunde unterzeichnet an den Arbeitgeber zurückgeben, genüge zur Wahrung der Schriftform für die Befristung nicht, dass der Arbeitgeber die Vertragsurkunde seinerseits unterzeichne. Vielmehr müsse seine schriftliche Annahmeerklärung dem Mitarbeiter auch zugegangen sein (vgl. §§ 145 ff. BGB). Diese Grundsätze fänden auch dann Anwendung, wenn der Arbeitsvertrag auf den Zeitpunkt

des Erreichens der Regelaltersgrenze befristet sei. Für eine teleologische Reduktion der Vorschrift, die ihrem Wortlaut nach eindeutig sei, bestehe kein Raum. Bei der Vereinbarung von Altersgrenzen komme neben der Warn- insbesondere auch die Beweisfunktion der Schriftform zum Tragen. Eine Ausnahme gelte nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis insgesamt einem einschlägigen Tarifvertrag unterfalle, der eine Befristung vorsehe.

(BAG, Urteil vom 25. Oktober 2017 – 7 AZR 632/15)

### **Tipp für die Praxis:**

Bei Arbeitsverträgen mit Altersgrenzenregelungen ist Vorsicht geboten. Zum einen unterliegen sie nach der Rechtsprechung des BAG der Befristungskontrolle des § 14 TzBfG. Zum anderen – und das wird schnell übersehen – ist es auch bei diesen Fallgestaltungen – wie bei „klassischen“ Befristungen – erforderlich, dass der Arbeitnehmer vor Vertragsbeginn ein arbeitgeberseitig unterzeichnetes Vertragsexemplar vorliegen hat. Andernfalls entsteht bei Vertragsbeginn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

## Arbeitsvertragsrecht

# Arbeitszeitregelung „nach Dienst- und Einsatzplänen“ unzulässig

Eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der sich die Arbeitszeit nach den Dienst- und Einsatzplänen richtet, verlagert das Betriebsrisiko einseitig auf den Arbeitnehmer und ist damit unzulässig. Der Mitarbeiter hat bei derartigen Konstellationen Anspruch auf Nachzahlung von Arbeitslohn – urteilten jüngst die Richter des LAG Düsseldorf.

Der Fall: Der klagende Arbeitnehmer war als sogenannter Roomboy bei einem Dienstleistungsunternehmen beschäftigt und wurde zur Reinigung von Gästezimmern und Suiten in einem Hotel eingesetzt. Das Unternehmen zahlte den Mitarbeitern den jeweils geltenden Tarifmindestlohn von zuletzt EUR 9,80 brutto. In dem Arbeitsvertrag war unter anderem Folgendes geregelt:

„Die regelmäßige Arbeitszeit richtet sich nach den Dienst- und Einsatzplänen. Eventuelle Mehrarbeit, die nicht aus dem Dienst- oder Einsatzplan hervorgeht, ist nur auf ausdrückliche Anweisung des Arbeitgebers zulässig. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung. [...]“

In den Monaten November 2015 bis Mai 2016 zahlte das Unternehmen dem Mitarbeiter monatliche Nettobeträge zwischen EUR 430 und EUR 970 aus – basierend auf sogenannten Stundenblättern, auf denen die Anzahl der Zimmer und Suiten ausgewiesen war, die von dem Arbeitnehmer zu reinigen waren. Pro zu reinigendem Zimmer wurden dabei 30 Minuten und pro zu reinigender Suite 45 Minuten zugrunde gelegt. Für Juni 2016 zahlte das Unternehmen kein Gehalt.

Der Mitarbeiter erklärte vor Gericht, dass er die Stundenzettel für mehrere Wochen stets im Voraus blanko unterzeichnen musste und diese erst im Nachgang vom Dienstleistungsunternehmen ausgefüllt wurden, so dass auch für Tage, an denen er gar nicht gearbeitet habe (insbesondere Urlaubs- und Krankheitstage) von ihm unterzeichnete Stundenzettel vorlägen. Es handele sich um die rein statistische Wiedergabe der ihm zugewiesenen Zimmerzahl multipliziert mit 30 bzw. 45 Minuten. Tatsächlich habe er von November 2015 bis Juni 2016 Arbeitsleistungen erbracht, die zwischen

127 und 243 Stunden monatlich gelegen hätten. Er verlangte für diesen Zeitraum daher die Zahlung von rund EUR 15.000 brutto abzüglich bereits erhaltener Vergütung i. H. v. rund EUR 4.400 netto.

Das Unternehmen kündigte das Arbeitsverhältnis außerdem zum 30. Juni 2016 aus betriebsbedingten Gründen und führte aus, das Hotel habe den Einsatz des Mitarbeiters nicht mehr gewünscht. Gegen diese Kündigung wandte sich der Arbeitnehmer ebenfalls und machte für die Zeit ab August 2016 bis Februar 2017 Annahmeverzugslohn geltend.

Die Klage hatte vor dem ArbG Düsseldorf weitgehend Erfolg. Die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten war zum Teil (Zahlungsanträge) bereits unzulässig und im Übrigen (Kündigung und Annahmeverzugslohn) unbegründet.

Zu den Zahlungsanträgen für den Zeitraum November 2015 bis Juni 2016 nahm das LAG damit keine Stellung. Es bleibt bei dem Urteil des ArbG, das entschieden hatte, dass die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeitregelung unwirksam sei, weil sie den Arbeitnehmer unzulässig benachteilige, da sie eine Arbeitszeit von 0 bis 48 Wochenstunden zulasse, ohne dem Mitarbeiter eine Mindestzusage hinsichtlich seiner Arbeitszeit und seiner Vergütung zu machen. Daher sei im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung der monatliche Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers zu ermitteln. Ein Rückgriff auf die Stundenlisten scheidet dabei aus: Sie stellen lediglich eine Beschreibung der Arbeitsmenge und nicht die Angabe der tatsächlichen Arbeitszeit dar. Ein Vortrag des Unternehmens zu den tatsächlichen Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers fehle, so dass bei der Berechnung von der vom Mitarbeiter dargestellten Arbeitszeit auszugehen sei. Hieraus ergäben sich ein Beschäftigungsanspruch von mindestens 154 Stunden monatlich und der vom Arbeitnehmer geforderte Betrag i. H. v. EUR 15.000 brutto (abzüglich bereits erhaltener Nettovergütung).

Hinsichtlich der Kündigung sowie des Annahmeverzugslohns schloss sich das LAG den erstinstanzlichen Ausführungen ausdrücklich an.

(LAG Düsseldorf vom 9. Mai 2018 – 7 Sa 278/17)

**Tipp für die Praxis:**

Wer eine Nachzahlungsverpflichtung vermeiden möchte, sollte eine andere Klauselgestaltung wählen und darin eine „Mindestzusage“ an monatlicher Arbeitszeit und/oder Vergütung aufnehmen.

## Zeugnisrecht

# Kein Anspruch auf ungeknicktes und ungetackertes Arbeitszeugnis

Das Arbeitszeugnis ist in der betrieblichen Praxis ein beliebter Zankapfel. Unlängst hatte sich das LAG Rheinland-Pfalz mit folgenden Fragen zu beschäftigen:

- Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein ungeknicktes/ungefaltetes Zeugnis?
- Hat er einen Anspruch darauf, dass mehrere Blätter eines Zeugnisses nicht mit einem Tacker miteinander verbunden werden?
- Hat er Anspruch auf einen Schlusssatz, in dem ihm der Arbeitgeber für die geleisteten Dienste dankt und ihm für den weiteren Lebensweg alles Gute wünscht?

Der Entscheidung lag ein Kündigungsrechtsstreit zugrunde, der mit einem gerichtlichen Vergleich beendet worden war. Man hatte sich darauf geeinigt, dass der Mitarbeiter ein dem Zwischenzeugnis entsprechendes Endzeugnis erhalten sollte. Trotz dieser eigentlich eindeutigen Regelung kam es erneut zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die oben genannten Punkte.

Die Richter erteilten dem Mitarbeiter eine gehörige Abfuhr. Es grenze an Rechtsmissbrauch, über zwei Instanzen ein ungeknicktes Zeugnis einzuklagen, zumal der Arbeitgeber angeboten habe, dass der Arbeitnehmer sich dieses am 11 km entfernten ehemaligen Arbeitsort selbst abholen könne. Bereits das BAG habe entschieden, dass Arbeitszeugnisse

zweimal gefaltet sein dürfen, damit sie in einem üblichen Geschäftsbriefumschlag versendet werden können (BAG, Urteil vom 21. September 1999 – 9 AZR 893/98). Es sei lediglich wichtig, dass das Zeugnis „kopierfähig“ sei und sich die Knicke auf einer Kopie nicht abzeichneten. Im zu entscheidenden Fall habe zudem der Arbeitgeber das Zeugnis in einem DIN-A4-Umschlag verschickt, der vermutlich erst vom Postboten geknickt worden sei.

Das BAG hatte in der zitierten Entscheidung auch ausdrücklich festgehalten, dass Knicke nicht als „Geheimzeichen“ gewertet werden können. Gleiches gilt nach Auffassung des LAG Rheinland-Pfalz für das Tackern der Blätter: Es gebe keinerlei Belege dafür, dass ein getackertes bzw. geknicktes Zeugnis anderen Arbeitgebern vermitteln könnte, der Zeugnisaussteller sei mit dem Arbeitnehmer nicht zufrieden gewesen.

Schließlich sei das Unternehmen auch nicht verpflichtet, im Schlusssatz des Zeugnisses einen Ausdruck des Bedauerns und gute Wünsche aufzunehmen. Auch hier sei die Rechtsprechung des BAG eindeutig (BAG vom 11. Dezember 2012 – 9 AZR 227/11). Soweit der Arbeitnehmer mit einem bestimmten Schlusssatz nicht einverstanden sei, habe er auch keinen Anspruch auf Ergänzung oder Umformulierung des Satzes, sondern nur auf ein Zeugnis ohne entsprechenden Schlussvermerk.

(LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9. November 2017 – 5 Sa 314/17)

## Urlaubsrecht

# Keine Rundung von Bruchteilen von Urlaubstagen

Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub, der weniger als einen halben Urlaubstag beträgt, ist der Anspruch weder auf volle Urlaubstage auf- noch auf volle Urlaubstage abzurunden (sofern nicht gesetzliche, tarif- oder arbeitsvertragliche Bestimmungen Abweichendes regeln). Es verbleibt bei den bruchteiligen Urlaubstagen – entschied zu Jahresbeginn das BAG.

In dem zugrundeliegenden Verfahren verlangte eine Arbeitnehmerin die Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2007 bis 2015, insgesamt 190 Tage, mit einem Bruttobetrag i. H. v. EUR 11.400,00.

Aus der Entscheidung des BAG lassen sich – neben dem eingangs aufgeführten Rundungsverbot – insbesondere folgende (allgemeingültige) Aussagen zum Schicksal des Urlaubsanspruchs treffen – insbesondere zu **Urlaubsansprüchen im Zusammenhang mit Elternzeiten**:

- Die Entstehung des Anspruchs auf Erholungsurlaub hängt allein vom rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses ab, nicht aber von der Verpflichtung der Mitarbeiterin zur Erbringung der Arbeitsleistung.
- Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden kann. Insoweit kommt es allein darauf an, in welchem Umfang im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche bestehen.

- Durch mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote bedingte Ausfallzeiten dürfen sich nicht nachteilig auf den Urlaubsanspruch auswirken (§ 17 Satz 1 MuSchG, jetzt: § 24 Satz 1 MuSchG n. F.). Eine diesbezügliche Kürzungsmöglichkeit sieht das Gesetz nicht vor.
- Die Elternzeit einer Mitarbeiterin hat als solche keinen Einfluss auf den Urlaubsanspruch, sie wirkt sich insbesondere – trotz der Suspendierung der Hauptleistungspflichten im Arbeitsverhältnis – nicht urlaubsschädlich aus, solange der Arbeitgeber das in § 17 Abs. 1 BEEG normierte Kürzungsrecht im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht ausübt.
- Wenn sich nach einer ersten Elternzeit eine weitere Elternzeit anschließt, so wird der Resturlaub weiter übertragen (vgl. § 17 Abs. 2 BEEG). Die Tatsache, dass es in der Elternzeit zu keiner Urlaubsgewährung gekommen ist, führt nicht zum Untergang des Urlaubs.
- Der von Gesetzes wegen angeordnete Verfall von Urlaubsansprüchen ist in § 7 Abs. 3 BUrlG abschließend geregelt; für weitere Verfallstatbestände ist kein Raum.
- Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandelt sich der noch bestehende Urlaubsanspruch in einen reinen Geldanspruch um.

(BAG, Urteil vom 23. Januar 2018 – 9 AZR 200/17)

## Kündigung und Kündigungsschutz

# Fehlende Originalvollmacht muss binnen Wochenfrist ausdrücklich gerügt werden

Die Zurückweisung einer Kündigung nach § 174 BGB kommt nur in Betracht, wenn das Fehlen der Originalvollmacht ausdrücklich und binnen einer Woche gerügt wird. Das allgemeine Bestreiten der Wirksamkeit der Kündigung und der Vertretungsmacht des Kündigenden sind nicht ausreichend. Die Zurückweisung wegen Fehlens der Originalvollmacht ist nicht heilbar und führt zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Der klagende Arbeitnehmer war seit dem 16. Januar 2017 bei seinem Arbeitgeber, einem Dienstleistungsunternehmen für Visaanträge, tätig. Bereits am ersten Arbeitstag kam es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Mitarbeiter und seinem neuen Arbeitgeber. Am 18. Januar 2017 kündigte das Unternehmen das gerade mal zwei Tage bestehende Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit. Das Kündigungsschreiben wurde von der Büroleiterin unterzeichnet und dem Mitarbeiter persönlich übergeben. Der Kündigung war der E-Mail-Ausdruck einer Vollmacht der sogenannten Landesleiterin des Unternehmens beigelegt. Ob der Arbeitnehmer bei Entgegennahme des Kündigungsschreibens die Kündigung „wegen fehlender Vollmacht“ zurückgewiesen hat, ist umstritten. Schriftlich notierte er auf dem Kündigungsschreiben jedoch, dass er „mit der willkürlichen Kündigung [...] ausdrücklich nicht einverstanden“ sei und diese anfechte. Mit Anwaltsschreiben vom 25. Januar 2017, dem Arbeitgeber frühestens am 26. Januar 2017 zugegangen, wies der Prozessbevollmächtigte des Arbeitnehmers die Kündigung gemäß § 174 BGB mit der Begründung zurück, dass mit der Kündigung keine Originalvollmacht vorgelegt worden sei.

### Tipp für die Praxis:

Bei einer Kündigung ist stets darauf zu achten, dass diese von einer kündigungsberechtigten Person unterzeichnet wird, die gesetzlich (allein-)vertretungsberechtigt ist oder deren Prokura aus dem Handelsregister erkennbar ist. In allen anderen Fällen muss zusammen mit dem Kündigungsschreiben eine Originalvollmacht der kündigungsberechtigten Person(en) übergeben werden. Bei Fehlen einer Originalvollmacht kann eine fristgerechte Zurückweisung nach § 174 BGB anderenfalls für den Arbeitgeber weitreichende Folgen haben (insbesondere bei langen Kündigungsfristen, die sich nach hinten verschieben, wenn ein nochmaliger Ausspruch der Kündigung erforderlich wird).

Das Arbeitsgericht wies die Kündigungsschutzklage ab. Die Berufung des Arbeitnehmers hatte keinen Erfolg. Die Kündigung vom 18. Januar 2017 hatte das Arbeitsverhältnis zum Ablauf der Probezeitkündigungsfrist beendet.

Die Zurückweisung gemäß § 174 BGB durch den Prozessbevollmächtigten des Arbeitnehmers war zu spät erfolgt. § 174 BGB lautet:

„Ein einseitiges Rechtsgeschäft, das ein Bevollmächtigter einem anderen gegenüber vornimmt, ist unwirksam, wenn der Bevollmächtigte eine Vollmachtsurkunde nicht vorlegt und der andere das Rechtsgeschäft aus diesem Grunde unverzüglich zurückweist. [...]“

Die Richter argumentierten, nach der Rechtsprechung des BAG sei unter „unverzüglich“ nicht etwa – wie im allgemeinen Sprachgebrauch – „sofort“ zu verstehen, sondern „innerhalb einer Woche“. Diese Frist sei jedoch mit Ablauf des 25. Januar 2017 abgelaufen, so dass die Rüge des Arbeitnehmers am 26. Januar 2017 um einen Tag zu spät sei. Gründe, die ausnahmsweise eine Verlängerung der Frist rechtfertigen könnten, seien nicht ersichtlich.

Auch habe der Arbeitnehmer die Kündigung nicht bereits bei der Entgegennahme wegen des Fehlens der Originalvollmacht zurückgewiesen. Der bloße „Protest“ des Mitarbeiters, wie er ihn auf dem Kündigungsschreiben vermerkte, sei keine Zurückweisung i. S. d. § 174 BGB. Erforderlich sei vielmehr, dass die Kündigung gerade mit der Begründung zurückgewiesen werde, dass der Kündigende keine Originalvollmacht vorlege.

(LAG Köln, Urteil vom 2. März 2018 – 6 Sa 958/17)

## Kündigung und Kündigungsschutz

# Ablauf einer Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

Seit dem 30. Dezember 2016 ist die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers nach § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX (bis zum 31. Dezember 2017, § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) unwirksam, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß anhört. Vor Ausspruch einer Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber damit regelmäßig drei Verfahren durchführen:

- Anhörung der Schwerbehindertenvertretung
- Anhörung des Betriebsrats
- Zustimmung des Integrationsamtes

Das Gesetz lässt jedoch insbesondere offen,

- welchen Inhalt die Anhörung haben und
- zu welchem Zeitpunkt die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung erfolgen muss sowie
- wie viel Zeit der Schwerbehindertenvertretung für eine Stellungnahme eingeräumt wird.

Mittlerweile liegen erste Entscheidungen zu der neuen Rechtslage vor:

Das ArbG Leipzig beschäftigt sich in seinem Urteil vom 17. August 2017 (Az.: 8 Ca 1122/17) mit dem inhaltlichen Umfang der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung. Nach Ansicht der Leipziger Richter habe nicht nur die fehlende, sondern auch die nicht ordnungsgemäße Anhörung der Schwerbehindertenvertretung die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge. Inhaltlich bliebe die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers zwar „etwas hinter der Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG zurück“, da die Schwerbehindertenvertretung – anders als der Betriebsrat – nicht in die Lage versetzt

werden müsse, die Wirksamkeit der Kündigung an sich zu prüfen. Die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung müsse aber unverzüglich erfolgen, insbesondere aber vor der Stellung des Zustimmungsantrags beim Integrationsamt nach den §§ 168 ff. SGB IX.

Ebenso entschied das ArbG Hagen (Urteil vom 6. März 2018 – 5 Ca 1902/17). Beide Gerichte stellen sich damit gegen die Position der Integrationsämter. Diese haben in einem Positionspapier vom 21. März 2017 dargelegt, die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung könne vor, während oder nach dem Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt durchgeführt werden. Lediglich eine von der Anhörung zu trennende erste Unterrichtung im Sinne einer Information an die Schwerbehindertenvertretung müsse spätestens mit dem Antrag beim Integrationsamt erfolgen.

Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung „unverzüglich und umfassend“ zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. „Unverzüglich“ fordere – so die Ansicht des ArbG Hagen – vom Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung ohne schuldhaftes Zögern zu unterrichten und anzuhören, sobald er seinen Kündigungswillen gebildet habe. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung müsse daher am Beginn der vom Arbeitgeber zu treffenden Maßnahmen stehen und bereits abgeschlossen sein, bevor der Zustimmungsantrag beim Integrationsamt gestellt werde. Denn durch die Stellung des Zustimmungsantrags beim Integrationsamt manifestiere der Arbeitgeber seinen gefassten Kündigungswillen nach außen. Die Schwerbehindertenvertretung müsse aber die Möglichkeit haben, an der Willensbildung mitzuwirken, weshalb sie zwingend vorher angehört werden müsse.

### Tipp für die Praxis:

Durch die zwei Entscheidungen ist viel Klarheit gewonnen worden, allerdings ist nach wie vor offen, wie viel Zeit die Schwerbehindertenvertretung für eine Stellungnahme hat. Die herrschende Literaturmeinung orientiert sich bei ordentlichen Kündigungen an der Wochenfrist, die für den Betriebsrat gilt (vgl. § 102 Abs. 2 BetrVG).

Nach derzeitiger Rechtslage ist folgende Vorgehensweise bei Kündigungen schwerbehinderter Arbeitnehmer empfehlenswert:

- Parallele, inhaltsgleiche Anhörung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrats
- Abschluss der Anhörung und Mitteilung der Entscheidung an die Schwerbehindertenvertretung (§ 178 Abs. 2 Satz 1 Hs. 2 SGB IX – „unverzüglich“, also insbesondere vor der Einreichung eines Zustimmungsantrags beim Integrationsamt)
- Zustimmungsantrag beim Integrationsamt

## Kündigung und Kündigungsschutz

# Wartezeitkündigung: Mitteilung des Werturteils genügt

Bei einer auf einem personenbezogenen Werturteil beruhenden Wartezeitkündigung muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat lediglich sein Werturteil mitteilen. Einer darüber hinausgehenden Begründung bedarf es nicht – urteilten jüngst die Richter des LAG Mecklenburg-Vorpommern.

Grundsätzlich gilt: Gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Infolgedessen hat eine Anhörung des Betriebsrats auch dann zu erfolgen, wenn der Arbeitgeber noch während der ersten sechs Monate kündigt. Zur Erfüllung dieser Anhörungsobliegenheit muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über den Grund der Kündigung informieren.

Bei dem zugrundeliegenden Sachverhalt stritten die Parteien in der Berufungsinstanz um die Wirksamkeit einer fristgemäßen Kündigung während der sechsmonatigen Wartezeit gemäß § 1 KSchG.

In der Betriebsratsanhörung teilte der Arbeitgeber mit, dass die Kündigung erforderlich sei, weil der

Arbeitnehmer sich aus arbeitgeberseitiger Sicht in der Probezeit nicht bewährt und die in ihn gesetzten Erwartungen nicht erfüllt habe. Der Mitarbeiter erhob Kündigungsschutzklage und war der Auffassung, diese Erklärung sei zu pauschal und verstoße gegen § 102 BetrVG.

Bereits das ArbG Rostock hatte als Vorinstanz (Urteil vom 21. September 2017 – 2 Ca 443/17) entschieden, dass die Mitteilung des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat nicht zu beanstanden sei. Dies hat das LAG Mecklenburg-Vorpommern mit seiner Entscheidung bestätigt.

Die alleinige Mitteilung des Werturteils ohne nähere Substantiierung und Begründung im Rahmen der Betriebsanhörung genüge den Anforderungen des § 102 BetrVG jedenfalls dann, wenn die Kündigung in der Wartezeit auf personenbezogenen Werturteilen beruhe.

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 14. März 2018 – 3 Sa 196/17)

### Tipp für die Praxis:

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern bestätigt mit seiner Entscheidung die Rechtsprechung des BAG (vgl. Urteil vom 12. September 2013 – 6 AZR 121/12) und schafft so weitere Rechtssicherheit bezüglich der Frage des Umfangs der arbeitgeberseitigen Mitteilungspflicht gegenüber dem Betriebsrat bei einer Wartezeitkündigung. Eine derartige Kündigung bedarf damit keiner ausführlichen Begründung, sondern kann mit kurzen Worten und auch mit Werturteilen in der Betriebsratsanhörung dargestellt werden.

## Betriebsverfassungsrecht

# BAG: kein Konzernbetriebsrat bei Konzernspitze im Ausland

Das BAG hat mit Beschluss vom 23. Mai 2018 die ständige Rechtsprechung bestätigt, dass ein Konzernbetriebsrat für die inländischen Gesellschaften nur bei einer Konzernspitze im Inland gebildet werden kann. Erfolgt die unternehmensübergreifende Leitung durch die ausländische Konzern(ober)gesellschaft, fehlt es an den Voraussetzungen für die Bildung eines Konzernbetriebsrats.

Schon das LAG Nürnberg als Vorinstanz hatte am 21. Juli 2016 (Az.: 5 TaBV 54/15) die Zulässigkeit der Errichtung eines Konzernbetriebsrats verneint, die Rechtsbeschwerde aber zugelassen.

Im konkreten Fall hatten drei örtliche Betriebsratsgremien der in Deutschland gelegenen Technologieunternehmen die Errichtung eines „Konzernbetriebsrats“ bei der inländischen Finanzholding beschlossen. Gesamtbetriebsräte existieren nicht.

Die mitarbeiterlose deutsche Holdinggesellschaft, eine 100%ige Tochtergesellschaft der Schweizer Konzernmutter, hatte keine eigene Geschäftstätigkeit. Bei ihr erfolgte lediglich die Konsolidierung der Jahresergebnisse der vier deutschen Tochtergesellschaften. Die Finanzholding übte insbesondere auch keine unternehmensübergreifende Leitungsmacht im Hinblick auf soziale, personelle oder wirtschaftliche Angelegenheiten der Tochtergesellschaften aus. Trotz formal bestehenden Beherrschungsverhältnisses gegenüber zweien der vier Tochtergesellschaften wurde die Leitungsfunktion durch die Finanzholding auch diesen gegenüber tatsächlich nie ausgeübt. Vielmehr erfolgt die Leitung durch die Konzernmutter in der Schweiz. Wesentliche Entscheidungen wurden durch den CEO der Schweizer Konzernmutter, dessen Stellvertreter, den CFO oder den Verwaltungsrat der Konzernobergesellschaft getroffen. Entsprechend

bestand auch keine Teilkonzernspitze in Deutschland.

Der durch die Betriebsräte gebildete „Konzernbetriebsrat“ wurde durch die Tochterunternehmen nicht anerkannt. Mit dem eingeleiteten Beschlussverfahren begehrten diese die Feststellung, dass der gebildete „Konzernbetriebsrat“ keinen Bestand hat.

Das BAG hat – wie auch die Vorinstanzen – die wirksame Errichtung des Konzernbetriebsrats verneint und damit die bisherige Rechtsprechung (z. B. BAG, Beschluss vom 14. Februar 2007 – 7 ABR 26/06; BAG, Beschluss vom 16. Mai 2007 – 7 ABR 63/06) bestätigt.

Die Beteiligungsrechte sollten dort ansetzen, wo die unternehmerischen Entscheidungen getroffen werden. Die Mitbestimmung auf Konzernebene bedürfe eines Ansprechpartners auf Unternehmensseite, mit dem für die nachgeordneten Gesellschaften verbindliche Vereinbarungen getroffen werden können. Dies setze das Vorhandensein einer Leitung im Inland voraus. Das Bestehen einer bloßen Finanzholding reiche hierfür nicht, da diese nicht mit entsprechender Kompetenz der Einflussnahme auf die operativen Tochtergesellschaften ausgestattet sei und somit kein entsprechendes beherrschendes Unternehmen im Sinne des § 18 Abs. 1 AktG darstelle.

Der gebildete „Konzernbetriebsrat“ sei vor diesem Hintergrund funktionslos. Es sei nicht ersichtlich, welche konkreten Rechte und Pflichten er wahrnehmen könne. Fehle es damit an einer unternehmensübergreifenden Leitungsfunktion im Inland, hindere das Territorialitätsprinzip die Errichtung eines Konzernbetriebsrats.

(BAG, Beschluss vom 23. Mai 2018 – 7 ABR 60/16)

### Tipp für die Praxis:

Auch wenn die Entscheidung die bisherige Rechtsprechung konsequent und zutreffend fortsetzt, bleibt nach der Vorentscheidung desselben Senats vom 14. Februar 2007 (Az.: 7 ABR 26/06) offen, ob damit unternehmensübergreifende Beteiligungsrechte bei einer Konzernspitze im Ausland vollständig entfallen. Nach den Beschlussgründen der Entscheidung aus 2017 soll dies gerade nicht der Fall sein. Vielmehr führe das Feh-

len eines Konzernbetriebsrats wegen ausländischer Konzernspitze nicht zum Fortfall der betrieblichen Mitbestimmung, sondern nur zu ihrer Verlagerung auf eine andere Ebene in den verbundenen Unternehmen (so BAG, Beschluss vom 14. Februar 2007 – 7 ABR 26/06).

Selbst bei Sachverhalten, die bei Vorhandensein eines Konzernbetriebsrats in dessen originäre Zuständigkeit fielen, sollen die Beteiligungsrechte bei ausländischer Konzernspitze dann von den Gesamtbetriebsräten und Betriebsräten der konzernangehörigen Unternehmen wahrgenommen werden. Der Schwierigkeit, konzerneinheitliche Regelungen zu erreichen, könne die Konzernobergesellschaft im Ausland nach Auffassung des 7. Senats leicht dadurch begegnen, dass sie die Leitungsmacht ins Inland verlagert oder Entherrschungsverträge abschließt. Ob der Senat in seiner aktuellen Entscheidung an dieser Sichtweise festhält, bleibt abzuwarten. Die Beschlussgründe liegen noch nicht vor.

## Betriebsverfassungsrecht

# Kein Mitbestimmungsrecht bei Sanktionslisten-Screenings

Die sogenannten Anti-Terror-Verordnungen der Europäischen Union (Nr. 881/2002 und Nr. 2580/2001) enthalten Namenslisten, in denen natürliche Personen benannt werden, bei denen davon ausgegangen wird, dass diese terroristische Handlungen begehen oder zu begehen versuchen oder sich an deren Begehung beteiligen oder diese erleichtern. Führt ein Arbeitgeber auf Grundlage dieser Verordnungen einen automatischen Abgleich der Arbeitnehmernamen mit Namen auf diesen Sanktionslisten durch, so löst dies kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG aus. Über diese – bislang umstrittene – Frage entschied Ende letzten Jahres das BAG.

Folgender Fall stand zur Debatte: Eine Konzerngesellschaft führte mit Hilfe einer speziellen Software einmal im Monat ein automatisiertes Screeningverfahren durch. Der beteiligte Gesamtbetriebsrat sah darin eine Verletzung seines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Diese Vorschrift gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten

oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Die Richter des 1. Senats sahen dies anders und argumentierten wie folgt: Zwar erzeuge das mittels einer technischen Einrichtung durchgeführte „Screening“ eigenständig eine neue Information über einen Arbeitnehmer, nämlich die teilweise, gänzliche oder fehlende Übereinstimmung seines Vor- und Zunamens mit denjenigen Statusdaten, die auf den nach den beiden Verordnungen erstellten Listen aufgeführt sind. Der automatisierte bloße Namensabgleich sei aber nach Art und Inhalt nicht dazu bestimmt, Leistung oder Verhalten eines Arbeitnehmers zu überwachen. Eine festgestellte Deckungsgleichheit gebe lediglich Auskunft darüber, dass an diese Person keine Gehaltszahlungen mehr geleistet werden dürften (sogenanntes „Bereitstellungsverbot“). Eine Aussage über ein tatsächliches betriebliches oder außerbetriebliches Verhalten des Arbeitnehmers, das einen Bezug zum Arbeitsverhältnis habe, sei damit jedoch nicht verbunden.

(BAG, Beschluss vom 19. Dezember 2017 – 1 ABR 32/16)

### Tipp für die Praxis:

Erzielt der Arbeitgeber beim Sanktionslisten-Screening einen Treffer, so muss er die zuständigen Behörden informieren und die Gehaltszahlungen für den betreffenden Mitarbeiter einstellen. Denn diesen Personen dürfen weder direkt noch indirekt wirtschaftliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden oder zugutekommen (Art. 2 Abs. 3 VO 881/2002 und Art. 2 Abs. 1 Buchst. a VO 2580/2001, sogenanntes „Bereitstellungsverbot“). Diesem Bereitstellungsverbot wird die Entscheidung des BAG gerecht, indem es eine zeitnahe Umsetzung des automatisierten Namensabgleichs – ohne Beteiligung des Betriebsrats – ermöglicht.

Derartige Screenings gelten im Übrigen auch datenschutzrechtlich allgemein als erlaubt. Sie sind Voraussetzung, um Strafzahlungen zu vermeiden und um Privilegien bei der Verzollung von Waren zu erhalten.

## Betriebsverfassungsrecht

# Keine Mitbestimmung bei Mitarbeiterbefragungen

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht für Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zum Gesundheitsschutz, soweit es um die Ausfüllung des Rahmens der gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften und der Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft geht.

In einer aktuellen Entscheidung hatte das BAG über die Frage zu entscheiden, inwieweit eine freiwillige und anonymisierte Mitarbeiterbefragung zur Arbeitsumgebung, zu den Arbeitsbedingungen und zur Arbeitszufriedenheit der Mitbestimmung unterliegt.

Es stritten

- der Betriebsrat eines Hamburger Herzzentrums, einer 100%igen Tochtergesellschaft des Universitätsklinikums,
- das Herzzentrum selbst,
- das Universitätsklinikum als Konzernobergesellschaft sowie
- der Konzernbetriebsrat

über die Frage, ob der Betriebsrat des Herzzentrums bei einer konzernweit durchzuführenden Mitarbeiterbefragung mitzubestimmen habe. Die mehr als 100 Fragen des standardisierten Fragebogens, der in Papierform versendet worden war, waren in mehrere Themenkomplexe gegliedert, so z. B. „Ihre Arbeitsumgebung“, „Ihre Arbeitsbedingungen“, „Ihre Arbeitszufriedenheit“, und enthielten fast ausschließlich vorgegebene, anzukreuzende Antwortalternativen. Der Betriebsrat bestand auf einem Mitbestimmungsrecht. Er argumentierte zum einen, dass es sich bei der Befragung um eine Gefährdungsbeurteilung im Sinne der §§ 3 und 5 ArbSchG handele, bei der die Rechtsprechung einen Mitbestimmungstatbestand nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG anerkenne. Zum anderen sei der Fragebogen als Personalfragebogen anzusehen, so dass auch der

Mitbestimmungstatbestand des § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eingreife. Herzzentrum und Universitätsklinikum waren der Auffassung, dass aufgrund von Freiwilligkeit und Anonymisierung der Mitarbeiterbefragung kein Mitbestimmungsrecht vorliege. Der Konzernbetriebsrat beanspruchte zuletzt ein Mitbestimmungsrecht für sich selbst.

Die Richter des 1. Senats kamen zu dem Ergebnis, dass die Mitarbeiterbefragung nicht der Mitbestimmungspflicht unterliege.

Zunächst sei die Mitarbeiterbefragung eine ausschließliche Maßnahme des Universitätsklinikums als Konzernobergesellschaft. Damit unterliege sie allenfalls einer Mitbestimmung des Konzernbetriebsrats.

Abgesehen davon unterfalle sie weder der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. §§ 3 und 5 ArbSchG noch der Mitbestimmung nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

Die Mitarbeiterbefragung sei objektiv keine Gefährdungsbeurteilung und keine Maßnahme des Arbeitsschutzes. Die Mitarbeiterbefragung lasse wegen ihrer Freiwilligkeit und Anonymität, vor allem aber wegen ihres Konzernbezugs keine ortsgebundenen arbeitsplatz- bzw. tätigkeitsbezogenen Schlüsse über Arbeitsbedingungen im Betrieb des Herzzentrums zu. Ebenso wenig handele es sich bei dem verwendeten Standardfragebogen um einen Personalfragebogen. Die Beteiligung des Betriebsrats nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG diene dem Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers. Dessen Beeinträchtigung scheidet im vorliegenden Fall aber aus, da die Teilnahme an der Umfrage freiwillig sei und der Arbeitnehmer somit den Umfang seiner Auskünfte selbst bestimmen könne.

(BAG, Beschluss vom 21. November 2017 – 1 ABR 47/16)

## Betriebsverfassungsrecht

# Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit – Unterlassungsanspruch des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann auch bei Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit durch Führungskräfte einen Unterlassungsanspruch haben – so zumindest das LAG Köln.

In dem zugrundeliegenden Fall forderte der Betriebsrat von der Arbeitgeberin die Unterlassung von Verstößen gegen eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit und zur Personaleinsatzgestaltung.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Einzelhandelsunternehmen mit zahlreichen Filialen; auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer finden die Tarifverträge für den Hamburger Einzelhandel Anwendung. Zudem gibt es eine Betriebsvereinbarung, nach der „die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Filialleiter, Abteilungsleiter und Segunda in Vollzeit ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden“ beträgt und „die Arbeitszeit in der Regel auf höchstens fünf Arbeitstage pro Woche verteilt“ werden soll. Der benannte Personenkreis ist ferner berechtigt, Beginn und Ende der individuellen täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage innerhalb des Arbeitszeitrahmens von 7 Uhr bis 21 Uhr unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitgeberin und der anderen Beschäftigten eigenverantwortlich zu bestimmen.

Tatsächlich arbeiteten die Führungskräfte öfter mehr als 37,5 Wochenstunden und teilweise auch an sechs Tagen pro Woche, wogegen der Betriebsrat sich mit seinem Unterlassungsantrag wandte. Die Arbeitgeberin vertrat hingegen die Ansicht, dass die Arbeitszeitüberschreitungen nach der Betriebsvereinbarung möglich seien. Die Führungskräfte dürften ihre Arbeitszeit zudem eigenständig und eigenverantwortlich unter Beachtung der Vorschriften des ArbZG planen und ausführen.

Das ArbG Köln hat den Antrag abgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das LAG Köln den Beschluss abgeändert und den Antrag überwiegend als begründet angesehen:

Die Arbeitgeberin habe es zu unterlassen, ohne Zustimmung des Betriebsrats die o. g. drei Mitarbeitergruppen mehr als 37,5 Wochenstunden und an

mehr als fünf Tagen pro Woche arbeiten zu lassen. Eine Ausnahme gelte nur, wenn abweichende Regelungen auf Wunsch eines Beschäftigten vereinbart worden seien oder betriebliche Belange eine Abweichung erforderten (z. B. Schließ- und Wachzeiten, Auffülltätigkeiten, Preisauszeichnungen, Hausreinigungen, Inventuren oder andere vergleichbare verkaufsunterstützende Tätigkeiten).

Hinsichtlich der 37,5 Wochenstunden ergebe sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG („vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit“). Im vorliegenden Fall sei die Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit durch die Betriebsvereinbarung nicht gedeckt. Zwar sei in dieser von einer „regelmäßigen“ Arbeitszeit die Rede, was grundsätzlich auch eine Abweichung nach oben zulasse, sofern ein Ausgleich erfolge. Aus dem Zusammenspiel der tarifvertraglichen Regelung (hier: Möglichkeit der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Wochenstunden oder auf 75 Doppelwochenstunden) und der Festsetzungen in der Betriebsvereinbarung (hier: Konkretisierung der tarifvertraglichen Regelung und Vereinbarung gerade einer Wochenarbeitszeit, nicht aber einer Doppelwoche) ergebe sich jedoch die höchstzulässige Arbeitszeit von insgesamt 37,5 Stunden pro Woche. Innerhalb dieser Zeitspanne dürfte die Lage der Arbeitszeit von den drei benannten Mitarbeitergruppen weitgehend selbst festgelegt werden.

Hinsichtlich der Beschränkung auf die 5-Tage-Woche habe der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG („Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“). Hieraus sowie aus der tarifvertraglichen Regelung ergebe sich der Anspruch des Betriebsrats gegen die Arbeitgeberin.

(LAG Köln, Beschluss vom 2. Februar 2018 – 9 TaBV 34/17)

**Tipp für die Praxis:**

Betriebsvereinbarungen gelten grundsätzlich auch für Führungskräfte. Für Arbeitgeber empfiehlt es sich, diese nicht „ganz aus den Augen“ zu lassen und nicht (zu) weitgehende Freiräume hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung zuzulassen. Haben sich bestimmte Handhabungen erst eingeschlichen, ist es meist schwierig und zeitaufwendig, diese wieder rückgängig zu machen – und das kann (im Anschluss an ein arbeitsgerichtliches Verfahren) teuer werden: Obsiegt der Betriebsrat mit seinem Unterlassungsanspruch, ist dem Arbeitgeber für weitere Verstöße gegen die Unterlassungspflicht ein Ordnungsgeld anzudrohen (§ 890 Abs. 2 ZPO). Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob die bisherigen Verstöße der Arbeitgeberin bekannt waren. Der allgemeine Unterlassungsanspruch wegen Verletzung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 BetrVG setzt nur die Gefahr der Wiederholung voraus.

## Mindestlohngesetz

# Ausschlussfristen nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes

Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen, die nach dem Inkrafttreten des MiLoG abgeschlossen oder geändert wurden, verstoßen gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, wenn sie den Anspruch auf den Mindestlohn nicht ausdrücklich ausnehmen. Dies entschied Anfang des Jahres das LAG Hamburg.

Im zu entscheidenden Fall ging es um den Arbeitsvertrag eines Hausmeisters, der für ein monatliches Bruttoeinkommen in Höhe von EUR 2.000 von Anfang April 2016 bis Ende August 2016 bei seinem Arbeitgeber tätig war. Sein Vertrag enthielt eine Ausschlussfristklausel, nach der alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten, nachdem der jeweilige Gläubiger Kenntnis erlangt hat oder hätte erlangen müssen, schriftlich geltend zu machen sind. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nahm der Arbeitnehmer keinen Urlaub. Mit Anwaltschreiben vom 29. Dezember 2016 forderte er Zahlung von Urlaubsabgeltung von seinem Arbeitgeber. Dieser lehnte unter Hinweis auf die Ausschlussfrist jegliche Zahlung ab.

Die Richter des LAG Hamburg gaben der Klage des Mitarbeiters im Ergebnis jedoch statt. Sie hielten die Ausschlussfristklausel im Hinblick auf § 3 Satz 1 MiLoG für unwirksam. § 3 Satz 1 MiLoG lautet wie folgt:

„Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung

beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.“

Hinsichtlich der Wirksamkeit der Vereinbarung von arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen differenzierte das LAG Hamburg zwischen der Zeit vor und nach dem Inkrafttreten des MiLoG am 16. August 2014.

Vor Inkrafttreten des MiLoG in Arbeitsverträgen vereinbarte Ausschlussfristen seien nicht vollständig unwirksam, weil § 3 Satz 1 MiLoG die Unwirksamkeit von Ausschlussfristen nur „insoweit“ anordne. Diese Rechtsfolge reiche nicht weiter, als dies zum Schutz des Mindestlohnanspruchs erforderlich sei.

Demgegenüber verstoßen Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen, die nach diesem Zeitpunkt abgeschlossen bzw. geändert wurden, nach Ansicht der Richter gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, wenn sie nicht den Anspruch auf den Mindestlohn ausdrücklich ausnehmen. Denn solche Ausschlussklauseln bildeten die Rechtslage nach Inkrafttreten des MiLoG nicht mehr zutreffend ab und seien damit nicht klar und verständlich. Vor diesem Hintergrund komme eine geltungserhaltende Reduktion der vereinbarten Ausschlussklausel nicht in Betracht und die Klauseln seien damit gänzlich unwirksam. Dieses Schicksal teilte auch die Regelung im zu entscheidenden Fall.

(LAG Hamburg, Urteil vom 20. Februar 2018 – 4 Sa 69/17)

### Tipp für die Praxis:

Das BAG hatte mit Urteil vom 24. August 2016 – 5 AZR 703/15 – entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, die auch den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV erfasst, unwirksam ist. Ob diese Rechtsprechung auch in Bezug auf Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG gilt, ist bis dato vom BAG nicht geklärt.

Das LAG Nürnberg jedenfalls hat – anders als das LAG Hamburg – eine den gesetzlichen Mindestlohnanspruch nicht explizit ausnehmende Verfallklausel für wirksam erachtet – dies allerdings für einen Altvertrag, der vor Inkrafttreten des MiLoG abgeschlossen worden war (LAG Nürnberg, Urteil vom 9. Mai 2017 – 7 Sa 560/16). Nach Auffassung der Nürnberger Richter ist eine Klausel, die ein gesetzliches Verbot nicht wiedergibt, nicht intransparent, sondern nur „insoweit unwirksam“. Gegen das Urteil des LAG Nürnberg wurde Revision eingelegt (9 AZR 262/17), so dass alsbald mit einer Entscheidung des BAG zu dieser Frage zu rechnen ist. Arbeitgeber sind derzeit jedenfalls gut beraten, ihre arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen entsprechend den Vorgaben des LAG Hamburg zu überarbeiten.

## Streikrecht

# Streikbruchprämien können zulässiges Kampfmittel sein

Ein bestreikter Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, zum Streik aufgerufene Arbeitnehmer durch Zusage einer Prämie (sogenannte Streikbruchprämie) von einer Streikbeteiligung abzuhalten – dies entschied ganz aktuell das BAG.

Der Fall: Der klagende Arbeitnehmer ist bei einem Einzelhandelsunternehmen als Verkäufer beschäftigt. In den Jahren 2015 und 2016 wurde der Betrieb, in dem er eingesetzt ist, an mehreren Tagen bestreikt. Dazu hatte die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di aufgerufen mit dem Ziel, einen Tarifvertrag zur Anerkennung regionaler Einzelhandelstarifverträge zu schließen.

Vor Streikbeginn versprach der Arbeitgeber in einem betrieblichen Aushang allen Arbeitnehmern, die sich nicht am Streik beteiligen und ihrer regulären Tätigkeit nachgehen, die Zahlung einer Streikbruchprämie. Diese war zunächst pro Streiktag in Höhe von EUR 200 brutto (bei einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend anteilig) und in einem zweiten betrieblichen Aushang in Höhe von EUR 100 brutto zugesagt worden.

Der Kläger, der ein Monatseinkommen von EUR 1.480 brutto bezog, folgte dem gewerkschaftlichen Streikaufruf und legte an mehreren Tagen die Arbeit nieder. Mit seiner Klage verlangte er die Zahlung von Streikbruchprämien i. H. v. insgesamt EUR 1.200 brutto und stützte sich hierfür vor allem auf

den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Zudem war er der Auffassung, dass es sich bei der Streikbruchprämie aufgrund der Höhe um ein rechtswidriges Arbeitskämpfungsmittel handelte.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Auch die Revision des Klägers blieb vor dem BAG ohne Erfolg.

Ein Anspruch des Mitarbeiters auf Zahlung der Streikbruchprämie bestehe nicht, da er die Voraussetzungen für die Auszahlung der Prämie nicht erfülle.

In der Zusage der Prämienzahlung an alle arbeitswilligen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber liege zwar eine Ungleichbehandlung der streikenden und der nicht streikenden Beschäftigten. Diese sei aber aus arbeitskampfrechtlichen Gründen gerechtfertigt. Der Arbeitgeber verfolge mit der freiwilligen Sonderleistung das Ziel, betrieblichen Ablaufstörungen und damit dem Streikdruck entgegenzuwirken. Vor dem Hintergrund der für beide soziale Gegenspieler geltenden Kampfmittelfreiheit handele es sich um eine grundsätzlich zulässige Maßnahme des Arbeitgebers. Für diese gelte das Verhältnismäßigkeitsprinzip. Danach sei die ausgelobte Streikbruchprämie – auch soweit sie den Tagesverdienst Streikender um ein Mehrfaches überstieg – nicht unangemessen.

(BAG, Urteil vom 14. August 2018 – 1 AZR 287/17)

### Tipp für die Praxis:

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Der Arbeitgeberseite wird nunmehr wieder ein wirksames Mittel an die Hand gegeben, Streiks zu begegnen, nachdem die Rechtsprechung derartige Streikbruchprämien in der Vergangenheit oft nicht anerkannt hat.

## Sonstiges

# Reform der Entsenderichtlinie – gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Ende Mai hat das EU-Parlament mit großer Mehrheit die Reform der europäischen Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) beschlossen – mit dem Ziel, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern.

Bisher waren Unternehmen nur verpflichtet, gewisse Mindeststandards wie den Mindestlohn oder Mindestruhezeiten bei ihren entsandten Arbeitnehmern einzuhalten, so dass entsandte Arbeitnehmer häufig zu deutlich günstigeren Konditionen als vergleichbare lokale Arbeitnehmer eingesetzt werden konnten. Die nun beschlossenen Änderungen der Entsenderichtlinie, die bis 2020 von den europäischen Mitgliedstaaten umzusetzen sind, sollen dieser Entwicklung entgegenwirken und Lohn- und Sozialdumping effektiv verhindern.

Insbesondere sind folgende Änderungen nun beschlossen worden:

- Entsendende Unternehmen sind für die Vergütung ihrer entsandten Arbeitnehmer nun an sämtliche Vergütungsvorschriften im Aufnahmestaat gebunden. Dies gilt nicht nur für Vergütungsvorschriften in Gesetzen, sondern auch für Vergütungsregelungen in für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen. Entsandte Arbeitnehmer erhalten somit ab dem ersten Tag den gleichen Tariflohn wie ihre Kollegen im Aufnahmestaat.  
  
Davon umfasst sind sämtliche Vergütungsbestandteile wie Prämien und Zulagen, wenn sie in gesetzlichen Regelungen oder in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen festgelegt sind. Entsandte Arbeitnehmer erhalten nach Maßgabe der jeweiligen Regelung ebenso wie vergleichbare lokale Arbeitnehmer Weihnachtsgeld, Schlechtwettergeld, Mobilitätsbeihilfen etc.
- Entsendungen sind künftig auf 12 Monate begrenzt und können auf maximal 18 Monate verlängert werden. Nach Ablauf dieser Frist gelten die gesamten verbindlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Aufnahmestaat für entsandte Arbeitnehmer. Davon ausgenommen sind lediglich Vorschriften zur Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen und der betrieblichen Altersversorgung.
- Wird ein entsandter Arbeitnehmer durch einen anderen ersetzt, der die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort ausführt, so wird die Entsendungsdauer der einzelnen Arbeitnehmer addiert. Eine Umgehung der Frist von 12 Monaten durch den rollierenden Austausch von Mitarbeitern ist somit nicht möglich.
- Reise-, Verpflegungs- oder Unterbringungskosten im Aufnahmestaat dürfen zukünftig nicht mehr vom Lohn des Arbeitnehmers abgezogen werden. Vielmehr soll der Arbeitgeber diese Kosten übernehmen und sicherstellen, dass die Unterbringung seiner Arbeitnehmer angemessen erfolgt.
- Auch der Straßenverkehrssektor ist von der Reform der Entsenderichtlinie betroffen. Sobald die im sogenannten Mobilitätspaket der EU enthaltenen sektorenspezifischen Rechtsvorschriften in Kraft treten, greifen auch dort die Reformen der Entsenderichtlinie. Den Vorschlag des Verkehrsausschusses, grenzüberschreitende Transporte vom Anwendungsbereich der Richtlinie auszunehmen, hat das EU-Parlament abgelehnt.

## Sonstiges

# Gesetzesentwurf für mehr Rechtssicherheit beim Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Die Bundesregierung hat am 18. Juli 2018 den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2016/943 zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung (GeschGehG) beschlossen. Mit dem Gesetz soll ein in sich stimmiger Schutz vor rechtswidriger Erlangung, Nutzung und Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen erreicht und damit ein einheitlicher europäischer Geheimnisschutz gewährleistet werden. Bereits seit dem 9. Juni 2018 – dem Ablaufdatum der im Rahmen der Richtlinie vorgegebenen Frist für die Umsetzung in nationales Recht – gelten die neuen europäischen Vorgaben für den Geheimnisschutz auch in Deutschland; deutsche Gerichte sind gehalten, das (derzeit veraltete) deutsche Recht zum Geheimnisschutz „europarechtskonform“ auszulegen.

Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen wurde im deutschen Recht bislang über die Strafvorschriften der §§ 17 bis 19 UWG sowie über die §§ 823 und 826 BGB, ggf. in Verbindung mit § 1004 BGB (analog), gewährleistet. Dies ist für eine Umsetzung der Vorgaben der Richtlinie nicht ausreichend.

Der Entwurf sieht insbesondere Folgendes vor:

- Personen oder Unternehmen, deren Geschäftsgeheimnisse unerlaubt erlangt, genutzt oder offenbart werden, können zivilrechtliche Ansprüche auf Beseitigung, Unterlassung und Auskunft geltend machen. Daneben können Betroffene grundsätzlich die Herausgabe, den Rückruf, die Vernichtung und die Entfernung sowie die Rücknahme der rechtsverletzenden Produkte vom Markt verlangen.

- Weiterhin sieht der Gesetzesentwurf eine Haftung des Rechtsverletzers auf Schadensersatz vor.
- Schließlich können Geschäftsgeheimnisse zukünftig bei Einreichung einer Klage auf Antrag einer Partei als geheimhaltungsbedürftig eingestuft werden. Dadurch soll der Personenkreis mit Zugang zu den entsprechenden Dokumenten begrenzt und eine Offenbarung in gerichtlichen Verfahren verhindert werden.
- Der Gesetzesentwurf benennt zudem auch zahlreiche Konstellationen, in denen die neuen Schutzrechte nicht greifen. So sieht § 5 des Entwurfs z. B. Rechtfertigungsgründe vor, die die Erlangung, Nutzung oder Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen zum Schutz berechtigter Interessen ausnahmsweise gestatten und die im Einzelfall beispielsweise Journalisten oder Whistleblowern zugutekommen können.

Um die im Gesetzesentwurf vorgesehenen Ansprüche geltend machen zu können, muss der Nachweis eines aktiven Schutzes der Geschäftsgeheimnisse geführt werden. Erforderlich ist damit, Rezepturen, technische Verfahrensweisen, kaufmännische Kalkulationsgrundlagen oder sonstige Geschäftsgeheimnisse angemessen und nachweisbar zu schützen. Nach dem Gesetzesentwurf sind insbesondere vertragliche Geheimhaltungsverpflichtungen geeignet, „angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen“ zu implementieren. Unternehmen sollten vor diesem Hintergrund kritisch prüfen, ob ihre Maßnahmen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen ausreichend sind, um sich im Konfliktfall überhaupt auf die im Gesetz vorgesehenen Ansprüche, z. B. auf Unterlassung, berufen zu können.

## Übrigens

# CMS HR App

Der Geschäftsbereich Arbeitsrecht hat eine Website für das Personalwesen gelauncht. Die sogenannte CMS HR App bietet Mandanten nützliche Tools und Anwendungen für den täglichen Gebrauch, um HR-Manager, Personalverantwortliche und Arbeitsrechtler bei vielen – zum Teil zeitaufwendigen – Standardaufgaben im „daily business“ zu unterstützen.

Mit der CMS HR App werden Informationen und Tools gebündelt auf einer Online-Plattform zur Verfügung gestellt, um wesentliche Informationen zur Personalpraxis immer schnell zur Hand haben zu können. Zukünftig werden weitere Tools und Anwendungen hinzukommen.

Der Zugang zur Plattform ist kostenfrei und jederzeit über das Internet möglich: <http://hr-app.cms-hs.com>

Aktuell

## Vorträge

**Dr. Angela Emmert/Dr. Heike Blank, „Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen: Aktueller Handlungsbedarf, nicht nur in Arbeitsverhältnissen“**, Vortrag für das BVAU-Regionalgruppentreffen West am 17. September 2018 in Essen

**Prof. Dr. Björn Gaul, „Arbeitsschutz – die Büchse der Pandora“**, Vortrag für das Deutsche Anwaltsinstitut im Rahmen der Jahresarbeitstagung am 9. November 2018 in Köln

**Prof. Dr. Björn Gaul, „Aktuelles Arbeitsrecht“**, Vortrag für den Verlag Dr. Otto Schmidt am 26. November 2018 in Köln

**Dr. Andreas Hofelich/Michael Rein, „Sind Sie bereit? Das Betriebsrentenstärkungsgesetz in der Praxis“**, Vortrag für CMS in Kooperation mit Allianz am 24. September 2018 in Frankfurt am Main

**Dr. Oliver Simon, „Flexibilisierung der Arbeitszeit: Europaweit geltende Arbeitszeitregime vor dem Hintergrund unterschiedlicher nationaler Vorgaben einführen und managen“**, Vortrag für die BVAU-Themengruppe „Internationales Arbeitsrecht“ am 19. November 2018 in Frankfurt am Main

Aktuell

## Veröffentlichungen

**Dr. Alexander Bissels, „Einstweilige Verfügung zur Durchsetzung des Beschäftigungsanspruchs“**, Anmerkung zu LAG Hamburg vom 23. August 2017 – 5 SaGa 2/17 – in der Zeitschrift Arbeitsrecht Aktuell 2018, S. 165

**Dr. Alexander Bissels, „Zeitarbeit: Dauer des Urlaubs = equal treatment ≠ equal pay“**, Aufsatz in der Zeitschrift Aktueller Informationsdienst für Personaldienstleister 2018, Heft 5, S. 14

**Dr. Barbara Bittmann/Johanna Weise, "Matrixstrukturen: Übertragung einer Führungsposition als zustimmungspflichtige Einstellung?"**, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2018, S. 2114

**Dr. Nina Hartmann/Alexander Janik, „Personalchaos mit Ankündigung – Brückenteilzeit und weitere Änderungen bei der Teilzeitarbeit“**, Aufsatz in der Zeitschrift Lohn+Gehalt 2018, Ausgabe Juni, S. 87

**Dr. Daniel Ludwig/Dr. Jacob Hinze, „Kein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegen Abbau von Leiharbeitnehmern im Rahmen einer Betriebsänderung“**, Entscheidungsbesprechung in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht 2018, S. 841

**Dr. Markus Meißner, „Zeitpunkt der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung bei einer Kündigung“**, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2018, S. 1862

**Dr. Björn Otto/Patricia Jares, „Übergang von Arbeitsverhältnissen bei einer umwandlungsrechtlichen Spaltung“**, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2018, S. 1284

**Dr. Oliver Simon/Dr. Maximilian Koschker, „Branchenzuschläge in der Zeitarbeit – ungeklärte Fragen und neue Probleme“**, Aufsatz in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht 2018, S. 755

**C/M/S/** Law-Now™

Law . Tax

**Ihr kostenloser juristischer Online-Informationsdienst.**

E-Mail-Abodienst für Fachartikel zu vielfältigen juristischen Themen.

**cms-lawnow.com**

**C/M/S/** e-guides

Law . Tax

**Ihre juristische Online-Bibliothek.**

Profunde internationale Fachrecherche und juristisches Expertenwissen nach Maß.

**eguides.cmslegal.com**

-----  
Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Hongkong, Moskau, Peking, Shanghai und Teheran für unsere Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS EEIG ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS EEIG und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

**CMS-Standorte:**

Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Funchal, Genf, Glasgow, Hamburg, Hongkong, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lima, Lissabon, Ljubljana, London, Luanda, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Manchester, Maskat, Mexiko-Stadt, Monaco, Moskau, München, Paris, Peking, Podgorica, Posen, Prag, Reading, Riad, Rio de Janeiro, Rom, Santiago de Chile, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Teheran, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.

-----  
**cms.law**