

C/M/S/ Hasche Sigle

Rechtsanwälte Steuerberater

update

Arbeitsrecht



**Aktuelle Informationen des
Fachbereichs Arbeitsrecht**

März 2013

Inhalt

// Schwerpunkt

- 3 | Aktuelle Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Rechtsprechung

// Arbeitsvertragsrecht

- 5 | Diskriminierung älterer Arbeitnehmer durch Traineeprogramme?
- 6 | Keine Diskriminierung von Rentnern durch Stichtagsregelungen
- 6 | Keine Diskriminierung durch Wartezeitenregelung in einer Versorgungsordnung
- 7 | Fragen zu eingestellten Ermittlungsverfahren bei Bewerbungsgesprächen
- 8 | Anforderungen an Rückzahlungsklauseln
- 9 | Dankes- und Wunschformeln in Arbeitszeugnissen
- 10 | Anspruch des Mitarbeiters auf ein überdurchschnittliches Zeugnis
- 11 | Arbeitszeitbetrug auch schon bei schludriger Dokumentation
- 11 | Anlegen von Arbeitskleidung zählt unter Umständen zur Arbeitszeit

- 12 | Schichtarbeiter müssen für freien Feiertag Urlaub nehmen
- 13 | Fristlose Kündigung nach Whistleblowing-Anzeige gegen Arbeitgeber
- 14 | Auch bei befristeter Einstellung keine Offenbarungspflicht für Schwangere

// Betriebsverfassungsrecht

- 14 | Internetzugang für den Betriebsrat
- 15 | Anhörung auch ohne Vollmachtsnachweis wirksam

// Arbeitnehmerüberlassung

- 16 | Rechtsprechungswirrwarr zur Zeitarbeit
- 17 | Sonstige Fragen zu Zeitarbeitnehmern in Betrieben

// Kurz notiert

- 17 | Verlängerung der Kurzarbeitergeld-Regelungen

// Sonstiges

- 18 | Veranstaltungen
- 18 | Veröffentlichungen

Editorial

Des einen Freud, des anderen Leid. Urlaub ist für viele Arbeitnehmer die schönste Zeit des Jahres. Für Arbeitgeber hat die arbeitsgerichtliche Urlaubsrechtsprechung aber eine unangenehme Wende genommen. Denn die Frage, ob und inwieweit langzeiterkrankten Mitarbeitern Ansprüche auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung für einen Zeitraum zustehen, in dem sie aufgrund ihrer Krankheit keinen Erholungsurlaub nehmen konnten, haben die Gerichte unlängst im Grundsatz zugunsten der Arbeitnehmer entschieden. In unserem aktuellen Schwerpunkt erfahren Sie mehr zu sämtlichen Facetten dieses Themas.

Sie planen ein Traineeprogramm für Ihre Berufseinsteiger? Dann wird Sie sicherlich interessieren, wie die dazugehörige Stellen-

ausschreibung auszusehen hat. Das Bundesarbeitsgericht hat nämlich jüngst geurteilt, dass eine Stellenanzeige, die sich an Hochschulabsolventen/Young Professionals richtet, unter Umständen schon ein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Alters sein kann.

Weiter informieren wir Sie über Aktuelles zu Dankes- und Wunschformeln in Arbeitszeugnissen und klären die Frage, welche Leistungen in Arbeitszeugnissen aktuell als „durchschnittlich“ gelten und welche Auswirkungen dies auf die Darlegungs- und Beweislast in Zeugnisstreitigkeiten hat. Sie erfahren ferner, dass ein kündigungrechtlich relevanter Arbeitszeitbetrug auch schon dann vorliegen kann, wenn ein Arbeitnehmer billigend in Kauf nimmt, seine Arbeitszeit falsch einzutragen.

Letztlich widmen wir uns intensiv dem Thema Zeitarbeit, das die Rechtsprechung momentan stark beschäftigt.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Dr. Eckhard Schmid Dr. Oliver Simon

Aktuelle Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Kaum ein anderes Thema hat in den vergangenen Jahren in der Rechtsprechung für eine ähnliche Aufregung gesorgt wie die Frage, ob und inwieweit langzeiterkrankten Mitarbeitern Ansprüche auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung für einen Zeitraum zustehen, in dem sie aufgrund ihrer Krankheit keinen Erholungsurlaub nehmen konnten. Ausgehend von der berühmten „Schultz-Hoff“-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Januar 2009 hat sich die deutsche Rechtsprechung durch zahlreiche Urteile, über die wir bereits in vergangenen Ausgaben berichteten, grundlegend geändert. Dies hat für Unternehmen erhebliche wirtschaftliche Folgen, sodass sie beim Umgang mit langzeiterkrankten Mitarbeitern umdenken müssen.

Problemstellung

Die gesetzliche Grundlage für die Diskussion bildet das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss der gesetzliche Mindesturlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr kommt nur ausnahmsweise aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen in Betracht. In diesem Fall muss der Urlaub allerdings bis spätestens zum 31. März des Folgejahres gewährt und genommen werden (sogenannter Übertragungszeitraum). Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG muss der Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Urlaub des Mitarbeiters, der diesem nicht mehr gewährt werden konnte, durch Zahlung abgelten.

Es war lange umstritten, wie mit dem Fall umzugehen ist, dass ein Mitarbeiter aufgrund einer Krankheit seinen Urlaub nicht innerhalb des Kalenderjahrs oder bis zum Ende des Übertragungszeitraums im Folgejahr nehmen konnte.

Frühere Rechtsprechung des BAG

Ursprünglich nahm das Bundesarbeitsgericht (BAG) in ständiger, aber durchaus umstrittener Rechtsprechung an, dass der Urlaubsanspruch eines solchen Mitarbeiters trotz der langen Krankheit spätestens am 31. März des Folgejahrs erlösche und auch keine finanzielle Abgeltung stattfinde. Auch im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gelte die strikte Fristenregelung des § 7 Abs. 3 BUrlG, die insoweit keine Ausnahmen zulasse. Bei dauerhafter Erkrankung sei der Urlaubsanspruch, der jeweils mit Beginn jedes Kalenderjahrs entstehe, für den Arbeitgeber nicht erfüllbar. (BAG vom 21. Juni 2005 – 9 AZR 200/04)

„Schultz-Hoff“-Entscheidung des EuGH und die Wende des BAG

Dem schob der EuGH in der „Schultz-Hoff“-Entscheidung vom 20. Januar 2009 (C-350/06 und C-520/06) einen Riegel vor. Unter Hinweis auf die Europäische Arbeitszeitrichtlinie entschieden die Richter, dass der Arbeitnehmer trotz seiner Arbeitsunfähigkeit den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch behalte und den aufgrund der Krankheit nicht genommenen Urlaub abgelten lassen könne. Bei der Bemessung dieses Anspruchs sei das gewöhnliche Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das dem Mitarbeiter während des Jahresurlaubs weitergezahlt worden wäre.

Nur zwei Monate nach der EuGH-Entscheidung gab das BAG seine bisherige Rechtsprechung auf und folgte dem EuGH: § 7 BUrlG sei europarechtskonform dahingehend auszulegen, dass gesetzliche Urlaubsabgeltungsansprüche nicht erlöschen, wenn Mitarbeiter bis zum Ende des Urlaubsjahrs und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig seien. Die zeitlichen Begrenzungen des BUrlG seien im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht anwendbar. (BAG vom 24. März 2009 – 9 AZR 983/07)

Differenzierung zwischen „gesetzlichem“ und „übergesetzlichem“ Erholungsurlaub

In der Folgezeit hat das BAG in mehreren Entscheidungen klargestellt, dass zwischen verschiedenen Urlaubstypen zu unterscheiden sei. Der Grundsatz, dass Urlaubsansprüche bei Krankheit nicht erlöschen, gelte zunächst nur für den gesetzlich geregelten Mindesturlaub, der nach § 3 Abs. 1 BUrlG insgesamt 20 Urlaubstage (24 Werktage) umfasst. Daneben soll die neue Rechtsprechung aber auch auf den im Sozialgesetzbuch (SGB) IX geregelten Zusatzurlaub für Schwerbehinderte Anwendung finden, der damit ebenfalls abzugelten sei. (BAG vom 23. März 2010 – 9 AZR 128/09)

Vertraglicher Zusatzurlaub hingegen, den der Arbeitgeber über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährt, kann nach wie vor verfallen. Der Arbeitgeber muss die Differenzierung im Arbeitsvertrag jedoch hinreichend deutlich zum Ausdruck bringen.

Auch der tarifliche Mehrurlaub soll von der neuen Rechtsprechung grundsätzlich nicht betroffen sein – so kürzlich das BAG. Dies gelte jedoch ebenfalls nur dann, wenn die Tarifvertragsparteien eine entsprechende ausdrückliche Regelung getroffen hätten, die den Verfall des Urlaubsanspruchs eigenständig regelt. (BAG vom 22. Mai 2012 – 9 AZR 575/10)

Darüber hinaus hat das BAG entschieden, dass der Mitarbeiter, der seinen Urlaub krankheitsbedingt nicht nehmen kann, keinen Anspruch auf tarifliches Urlaubsgeld hat. Dieses sei erst dann zu zahlen, wenn auch der Anspruch auf Urlaubsvergütung fällig sei, also erst, wenn dem Mitarbeiter tatsächlich Urlaub gewährt werde. (BAG vom 19. Mai 2009 – 9 AZR 477/07)

Befristung nach Rückkehr des Mitarbeiters

Keht der Mitarbeiter nach seiner Erkrankung jedoch wieder an seinen Arbeitsplatz zurück, unterliegt sein Urlaubsanspruch den Verfallsfristen des BUrlG. Wird er also im Laufe des Kalenderjahrs einschließlich des Übertragungszeitraums so rechtzeitig wieder gesund, dass er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann, so muss er dies auch tun. Ansonsten erlischt der aus früheren Zeiträumen stammende Urlaubsanspruch spätestens am 31. März des Folgejahrs. (BAG vom 9. August 2011 – 9 AZR 425/10)

Generelle zeitliche Begrenzung des Übertragungszeitraums auf 15 Monate

Die neue Rechtsprechung hatte für die Unternehmen erhebliche wirtschaftliche Konsequenzen. So bestand bei Mitarbeitern, die nach langer Krankheit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, die Gefahr, dass ihre Urlaubsansprüche und die daraus folgenden Urlaubsabgeltungsansprüche möglicherweise über Jahre hinweg übertragen werden.

Dem ist der EuGH am 22. November 2011 (C-214/10) entgegengetreten, indem er eine tarifliche Regelung für zulässig erklärte, die eine Beschränkung auf einen Übertragungszeitraum von insgesamt 15 Monaten vorsah.

Daran knüpfte das BAG an und dehnte diese Rechtsprechung auf alle Fälle aus, ohne dass eine entsprechende tarifliche Regelung be-

stehen muss. Bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern sei § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG unionsrechtskonform so auszulegen, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs, also mit dem 31. März des zweiten Folgejahrs, verfalle. War ein Mitarbeiter beispielsweise im Jahr 2012 durchgehend krank und erschien am 1. Januar 2013 erstmals wieder zur Arbeit, so verfällt sein Urlaubsanspruch am 31. März 2014. Damit wird faktisch vermieden, dass Mitarbeiter bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit ihre Urlaubsansprüche über mehrere Jahre hinweg sammeln können. (BAG vom 7. August 2012 – 9 AZR 353/10)

Darüber hinaus unterliegen Urlaubsabgeltungsansprüche, die deshalb bestehen, weil der Arbeitnehmer aufgrund seiner Erkrankung keinen Urlaub nehmen konnte, nach der Rechtsprechung des 9. Senats tariflichen Ausschlussfristen. Sie können deshalb entsprechend den tariflichen Vorgaben verfallen. Wichtig dabei sei, dass der Anspruch des Mitarbeiters auf Abgeltung des Urlaubs bereits mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehe. Es sei für die Entstehung des Anspruchs unerheblich, wenn die Arbeitsunfähigkeit über das Arbeitsverhältnis hinaus fortbestehe. (BAG vom 9. August 2011 – 9 AZR 352/10)

Kein Urlaubsabgeltungsanspruch für Erben

In einer weiteren Entscheidung nahm das BAG das Erlöschen des Urlaubsanspruchs an, wenn der Mitarbeiter unmittelbar im Anschluss an seine Arbeitsunfähigkeit verstirbt. Der Urlaubsanspruch wandle sich in diesem Fall auch nicht in einen Urlaubsabgeltungsanspruch um, der auf die Erben übergehen könnte. (BAG vom 20. September 2011 – 9 AZR 416/10)

Keine Urlaubsabgeltung bei Altersteilzeit im Blockmodell

Aber auch Mitarbeiter, die im Rahmen einer Altersteilzeitregelung nach der Blockarbeitsphase in die Freistellungsphase wechseln, haben bei vorangehender längerer Erkrankung keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Denn bei der Altersteilzeit im Blockmodell endet das Arbeitsverhältnis nicht schon mit dem Eintritt in die Freistellungsphase. (BAG vom 16. Oktober 2012 – 9 AZR 234/11)

Ausdehnung der Rechtsprechung auf gesunde Mitarbeiter

Zuletzt hat das BAG diese Urlaubsrechtsprechung auch auf nicht erkrankte Mitarbeiter erstreckt. Es hatte über Urlaubsansprüche zu entscheiden, die aufgrund eines Kündigungsrechtsstreits unglücklich verfristet waren und vom Arbeitnehmer nicht mehr genommen werden konnten. Das BAG urteilte auch hier, dass der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch als reiner Geldanspruch – unabhängig von der Arbeitsfähigkeit oder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers – nicht dem Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes unterfalle. (BAG vom 19. Juni 2012 – 9 AZR 652/10)

Keine Ausdehnung der Rechtsprechung auf Kurzarbeiter

Kurzarbeiter hat der EuGH indes für nicht schutzbedürftig erklärt. In einem dem EuGH vorgelegten Fall sah eine Sozialplanregelung vor, dass der Anspruch eines Kurzarbeiters auf bezahlten Jahresurlaub im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung gekürzt werden sollte. Nachdem „Kurzarbeit Null“ gearbeitet worden war, begehrten zwei Mitarbeiter Abgeltung des während der „Kurzarbeit Null“ nicht genommenen Urlaubs. Der EuGH hielt die Sozialplanregelung für rechtmäßig. Die Kurzarbeiter konnten daher keine Abgeltung des Urlaubs verlangen. Die Situation eines Kurzarbeiters unterscheide sich diametral von der eines erkrankten Mitarbeiters. In einer Kurzarbeitsphase seien nicht nur die Pflichten des Arbeitnehmers, sondern auch die des Arbeitgebers suspendiert. Der Kurzarbeiter habe darüber hinaus die Möglichkeit, sich während einer solchen Phase auszuruhen und Freizeitaktivitäten nachzugehen. Seine Situation gleiche daher eher der Situation eines Teilzeitbeschäftigten, bei dem eine anteilige Urlaubskürzung ohne Weiteres möglich sei. ■ (EuGH vom 8. November 2012 – C-229/11 und C-230/11)



// Arbeitsvertragsrecht

Diskriminierung älterer Arbeitnehmer durch Traineeprogramme?

Die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ziehen weite Kreise. Erstmals stehen nun auch sogenannte „Traineeprogramme“ auf dem Prüfstand des BAG. Die Richter urteilten im Ergebnis, dass eine Stellenanzeige für ein Traineeprogramm unter Umständen ein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Alters sein kann.

Traineeprogramme gelten häufig als Karriere-sprungbrett für Hochschulabsolventen. Zwar verdienen die Absolventen während des eigentlichen Programms meist weniger als andere Berufsanfänger; dafür erhalten sie aber auch eine fundierte Ausbildung sowie exzellente Karrierechancen. In der Vergangenheit haben zahlreiche Unternehmen solche Stellen ohne Konsequenzen ausschließlich für Absolventen ausgeschrieben. Das könnte sich nun ändern: In dem vom BAG zu entscheidenden Fall hatte ein Krankenhaus ein Traineeprogramm für Hochschulabsolventen/Young Professionals ausgeschrieben. Ein 36 Jahre alter Rechtsanwalt mit Berufserfahrung bewarb sich auf eine solche Traineeestelle und erhielt vom Krankenhaus eine Absage. Er klagte daraufhin auf Entschädigung wegen Altersdiskriminierung. Das Krankenhaus machte geltend, es habe

seine Bewerberauswahl allein nach Examensnoten getroffen und nur diejenigen Bewerber in Betracht gezogen, die gute oder sehr gute Examensnoten nachgewiesen hatten. Eine Altersdiskriminierung habe mithin nicht vorgelegen.

Die Richter des 8. Senats sahen in der Stellenausschreibung für Hochschulabsolventen/Young Professionals allerdings ein Indiz für eine Benachteiligung des abgelehnten Rechtsanwalts wegen dessen Alters. Dieses Indiz könne das Krankenhaus dadurch widerlegen, dass es darlege, dass es nur Bewerber mit den besten Examensnoten in die Bewerberauswahl einbezogen hätte. Da der Rechtsanwalt eine solche Bewerberauswahl bestritten hatte, hat das BAG die Sache zur weiteren Aufklärung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg zurückverwiesen. Dieses muss nun ermitteln, ob tatsächlich das Alter dafür ausschlaggebend war, dass der Rechtsanwalt die Stelle nicht erhielt oder ob die Examensnoten dafür maßgeblich waren. (BAG vom 24. Januar 2013 – 8 AZR 429/11)

Anmerkung:

Legt man allein den Wortlaut des § 1 AGG zugrunde, so ist die Entscheidung des BAG

nachvollziehbar. Allerdings stellt sich auch die Frage, ob die Ausbildung von Berufsanfängern im Rahmen von Traineeprogrammen nicht eine ausnahmsweise zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters im Sinne von § 10 AGG darstellt. In diesem Sinne haben jedenfalls Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg und Hessisches LAG entschieden. In aktuellen Urteilen kamen sie zu dem Ergebnis, dass eine Benachteiligung älterer Bewerber in solchen Situationen aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. (LAG Nürnberg vom 11. Juli 2012 – 4 Sa 596/11 und Hessisches LAG vom 16. Januar 2012 – 7 Sa 615/11)

Betrachtet man darüber hinaus die Praxis, erscheint das Urteil eher weltfremd: Traineeprogramme erfüllen in aller Regel den Zweck, das Studium durch praktische Elemente zu vervollständigen und auf diesem Wege Nachwuchskräfte speziell zu fördern. Für Berufsanfänger ist das unter Umständen von großer Bedeutung, da sie auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Arbeitnehmern mit Berufserfahrung oft das Nachsehen haben. Wenn nun aber Arbeitnehmer mit Berufserfahrung Absolventen aus den Ausbildungsprogrammen verdrängen können, werden diese Programme ad absurdum geführt. ■

Keine Diskriminierung von Rentnern durch Stichtagsregelungen

Jahressonderzahlungen, wie zum Beispiel das Weihnachtsgeld, werden häufig nur dann ausgezahlt, wenn die Mitarbeiter zu einem bestimmten Stichtag in einem Arbeitsverhältnis stehen. Viele Tarifverträge enthalten entsprechende Regeln. Dies kann dazu führen, dass Mitarbeiter, die vor diesem Stichtag in Rente gehen, auf ihr Weihnachtsgeld verzichten müssen. Das BAG hat jüngst geurteilt, dass darin keine Diskriminierung wegen des Alters zu sehen ist.

Zu entscheiden war der Fall eines Mitarbeiters der Stadt München. Seit 1968 war er bei der Stadt beschäftigt. Am 31. Oktober 2009 schied er wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters von 65 Jahren aus dem Arbeitsverhältnis aus. Da § 20 TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) vorsieht, dass nur solche Beschäftigte Anspruch auf eine Jahressonderzahlung haben, die am

1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen, wurde dem Arbeitnehmer keine Sonderzahlung gewährt.

Dagegen wehrte er sich vor Gericht. Er argumentierte, dass die tarifliche Regelung ihn wegen seines Alters diskriminiere. Wäre er im Dezember geboren und nicht im Oktober hätte er Anspruch auf diese Sonderleistung gehabt.

Der 10. Senat des BAG ließ diese Argumentation jedoch nicht gelten. § 20 TVöD sei rechtswirksam. Insbesondere diskriminiere diese Regelung den Mitarbeiter nicht wegen seines Alters. Es liege kein Verstoß gegen das AGG vor. Eine unmittelbare Diskriminierung sei nicht gegeben, da der Anspruch auf Sonderzahlung nicht vom Alter des Beschäftigten abhängt. Eine mittelbare Diskriminierung scheide aus, weil es keine Anhaltspunkte dafür gebe, dass ältere Arbeitnehmer besonders häufig betroffen seien. Denn auch

Mitarbeiter, die wegen einer arbeitgeberseitigen Kündigung, einer eigenen Kündigung oder wegen Befristungsablauf vor dem Stichtag aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, hätten – ganz unabhängig von ihrem Alter – keinen Anspruch auf die Sonderzahlung. ■ (BAG vom 12. Dezember 2012 – 10 AZR 718/11)

Tipp für die Praxis:

Erfreulich ist, dass das BAG hier einmal „stichtagsklauselfreundlich“ entschieden hat. Zu beachten ist aber, dass nach wie vor nur echte Sonderleistungen wie Weihnachtsgeld unter Stichtagsklauseln gefasst werden dürfen (siehe insbesondere zu Stichtagsklauseln bei Bonuszahlungen den Leitartikel in unserem CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe März 2012).

Keine Diskriminierung durch Wartezeitenregelung in einer Versorgungsordnung

Grünes Licht hat das BAG auch für eine Regelung in einer betrieblichen Versorgungsordnung gegeben, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nur dann besteht, wenn der Arbeitnehmer eine mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vorweisen kann. Die Richter sahen darin keine Benachteiligung wegen des Alters.

Seit fast 25 Jahren hatte sich das BAG nicht mehr mit Höchstaltersgrenzen in der betrieblichen Altersversorgung befasst. Nun aber hat es klargestellt, dass Unternehmen eine Betriebsrente davon abhängig machen dürfen, ob Mitarbeiter dem Betrieb für eine gewisse Dauer angehört haben. Wer bei Einführung des Rentensystems bereits zu alt ist, um überhaupt noch ausreichend lange für eine Betriebsrente arbeiten zu können, kann in diesem Fall nicht berücksichtigt werden.

So erging es im zu entscheidenden Fall einer EDV-Sachbearbeiterin in einer Softwarefirma. Da sie bereits 57 Jahre alt war, als ihr Unternehmen eine Unterstützungskasse gründete und bekannt gab, künftig eine Betriebsrente zu gewähren, konnte sie die geforderte 15-jährige Betriebszugehörigkeit bis zum Renteneintritt nicht mehr erreichen. Als sie mit 66 Jahren in Rente ging, wurde ihr die Betriebsrente verweigert. Dagegen klagte sie vor den Arbeitsgerichten – in allen Instanzen ohne Erfolg.

Zwar habe das Softwareunternehmen bei der Einführung des Betriebsrentensystems dadurch nicht alle Mitarbeiter gleich behandelt. Eine eventuelle unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen des Alters sei aber durch § 10 AGG gerechtfertigt – so die Richter des BAG in der knapp gehaltenen Pressemitteilung.

Aufschlussreicher sind die Ausführungen der Vorinstanz: Die Richter des LAG Berlin-Brandenburg argumentierten, es liege allein im Ermessen des Arbeitgebers, ob er Betriebsrenten gewähre und nach welchen Kriterien er dies tue, sofern diese nur billig und gerecht seien. Ihm könne daher auch nicht verwehrt werden, das höhere und kostspieligere Risiko älterer Arbeitnehmer auszuschließen. Da

für die Finanzierung gleicher Leistungen für ältere Mitarbeiter höhere Aufwendungen erforderlich seien als für jüngere Arbeitnehmer, habe das Unternehmen Wartezeitenregelungen in die Versorgungsordnung aufnehmen dürfen. (LAG Berlin-Brandenburg vom 11. November 2010 – 14 Sa 1328/10 sowie BAG vom 12. Februar 2013 – 3 AZR 100/11) ■

// Arbeitsvertragsrecht

Fragen zu eingestellten Ermittlungsverfahren bei Bewerbungsgesprächen

Soll ein Bewerber eingestellt werden, so hat der Arbeitgeber im Vorfeld viele Fragen an ihn. Doch nicht jede Frage ist legitim. Die Rechtsprechung setzt auch hier enge Grenzen. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung einer bestimmten Frage haben. Betriebliche Interessen des Arbeitgebers und das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters sind gegeneinander abzuwägen. Unzulässige Fragen darf der Mitarbeiter wahrheitswidrig beantworten.

Unzulässig ist nach Auffassung des BAG auch die Frage nach bereits eingestellten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren. Dazu erging im November 2012 folgende Entscheidung: Ein Mann hatte sich im Sommer 2009 beim Land Nordrhein-Westfalen als sogenannter Seiteneinsteiger als Lehrer an einer Hauptschule beworben. Vor seiner Einstellung musste er auf einem Vordruck erklären, ob er vorbestraft ist. Darüber hinaus musste er versichern, dass gegen ihn kein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft anhängig ist beziehungsweise innerhalb der letzten drei Jahre anhängig gewesen ist. Der Lehrer

unterzeichnete die Vordrucke, ohne Angaben zu einem etwaigen Ermittlungsverfahren zu machen und wurde am 15. September 2009 eingestellt. Im Oktober 2009 erhielt die Bezirksregierung einen anonymen Hinweis auf in der Vergangenheit durchgeführte, inzwischen aber eingestellte strafrechtliche Ermittlungen gegen den Mann. Daraufhin forderte sie von der Staatsanwaltschaft eine Mitteilung strafrechtsrelevanter Vorfälle an. Diese wies mehrere eingestellte Ermittlungsverfahren gegen den Lehrer aus. Daraufhin kündigte das Land das Arbeitsverhältnis außerordentlich. Es argumentierte, dass an die charakterliche Eignung eines Lehrers hohe Anforderungen zu stellen seien. Daher bestehe ein umfassendes Fragerecht eines öffentlichen Arbeitgebers. Der Lehrer stellte sich hingegen auf den Standpunkt, dass er nicht verpflichtet sei, eingestellte Ermittlungsverfahren anzugeben.

Die Gerichte gaben dem Lehrer in allen Instanzen recht. Ein Arbeitgeber dürfe seine Mitarbeiter grundsätzlich nicht nach eingestellten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren fragen. Die Frage verstoße gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen des Landes Nordrhein-Westfalen sowie gegen die Wert-

entscheidungen des Bundeszentralregistergesetzes, wonach sich ein Verurteilter als unbestraft bezeichnen darf, wenn die Verurteilung nicht in das Führungszeugnis eingetragen wurde. ■ (BAG vom 15. November 2012 – 6 AZR 339/11)

Tipp für die Praxis:

Das seit Langem geplante, aber immer noch nicht umgesetzte Beschäftigtendatenschutzgesetz enthält genaue Regelungen zum Fragerecht eines Arbeitgebers, auch für etwaige laufende Ermittlungsverfahren. Sollte das Gesetz tatsächlich in Kraft treten, bestünde in diesem Bereich größere Rechtssicherheit.

Anforderungen an Rückzahlungsklauseln

Bildet sich ein Arbeitnehmer auf Kosten seines Arbeitgebers fort oder erhält er eine besondere Ausbildung, so trägt der Arbeitgeber zunächst das finanzielle Risiko, dass sich sein Mitarbeiter mit der neu erworbenen Qualifikation zu einem Konkurrenzunternehmen wegbewirbt. Um dies zu vermeiden, verpflichten Arbeitgeber, die die Fortbildung ihrer Mitarbeiter finanzieren oder finanziert haben, diese in der Regel vertraglich dazu, die Fortbildungskosten zurückzuzahlen, falls das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Bindungsfrist seitens des Mitarbeiters gekündigt wird oder der Mitarbeiter dem Arbeitgeber Anlass zu einer Kündigung gibt.

Derartige Rückzahlungsklauseln, die in der Regel Bestandteil eines Formulararbeitsvertrags sind, gewährleisten, dass der Arbeitnehmer seine neu erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse über einen gewissen Mindestzeitraum für das Unternehmen einsetzt. Die Rechtsprechung zur Ausgestaltung dieser Rückzahlungsklauseln ist mannigfaltig. Jüngst hat sich das Bundesarbeitsgericht detailliert dazu geäußert, wie die Klauseln formuliert sein müssen, um dem Gebot der Klarheit und Verständlichkeit Rechnung zu tragen.

Der 3. Senat hatte über den Fall eines Ingenieurbüros zu entscheiden, welches unter anderem Fahrzeugprüfungen durchführt. Zu diesem Zweck bildet es Ingenieure für deren spätere Tätigkeit als Kfz-Prüfingenieure aus. Ingenieure, die sich weiterbilden ließen, mussten eine Fortbildungsvereinbarung unterschreiben, in der es hieß:

„Kommt es durch Umstände zum Abbruch der Ausbildung, die der Lehrgangsteilnehmer zu vertreten hat, oder besteht der Lehrgangs-

teilnehmer die erforderliche Abschlussprüfung endgültig nicht, so haftet dieser gegenüber dem Ingenieurbüro mit den Kosten der Ausbildung. In diesem Fall beziffert das Ingenieurbüro die angefallenen Ausbildungskosten entsprechend der erfolgten Leistungen und gegebenenfalls nach billigem Ermessen. Hierzu gehören in jedem Fall die Lehrgangskosten bei der amtlich anerkannten Überwachungsorganisation, die Fahrzeugkosten, die Übernachtungskosten sowie die Kosten im Zusammenhang mit der praktischen Ausbildung, soweit diese nicht durch Förderungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit übernommen worden sind.“

Ein Ingenieur begann seine Ausbildung zum Kfz-Prüfingenieur in besagtem Ingenieurbüro am 21. Januar 2008. Doch schon am 9. Juni 2008 beendete er sie wieder, um sie bei einem anderen Arbeitgeber fortzusetzen. Die bei seinem ursprünglichen Arbeitgeber abgeleiteten Ausbildungsabschnitte wurden ihm dabei angerechnet. Das Ingenieurbüro forderte ihn daraufhin auf, Fortbildungskosten in Höhe von EUR 7177 zurückzuzahlen. Dagegen wehrte sich der Mitarbeiter vor Gericht. Mit Erfolg.

Die Richter hielten die oben zitierte Rückzahlungsklausel für unwirksam, weil sie nicht hinreichend klar und verständlich sei. Sie lasse nicht erkennen, welche finanziellen Belastungen auf den ausscheidenden Mitarbeiter zukommen könnten. Dem Transparenzgebot sei nur genügt, wenn die gegebenenfalls zu erstattenden Kosten dem Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen angegeben seien. Dabei sei allerdings zu berücksichtigen, dass die Anforderungen, die an die Transparenz einer Rückzahlungsvereinbarung zu stellen seien, nicht überzogen sein dürften. Der Verwender der Klausel sei nicht verpflichtet, die Kosten

der Ausbildung bei Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung exakt der Höhe nach zu beziffern. Die Angaben in der Klausel müssten jedoch so beschaffen sein, dass der Mitarbeiter sein Rückzahlungsrisiko abschätzen könne. Dazu müssten zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der gegebenenfalls zu erstattenden Kosten angegeben werden. Ohne die genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll und der Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden, bleibe für den Mitarbeiter unklar, in welcher Größenordnung eine Rückzahlungsverpflichtung auf ihn zukommt, wenn er seine Ausbildung abbricht. Ohne diese Angaben könne der Arbeitnehmer sein Zahlungsrisiko nicht abschätzen und bei Vertragsschluss in seine Überlegungen einbeziehen.

Nach Auffassung der Richter konnte die Klausel im zu entscheidenden Fall auch nicht im Wege ergänzender Vertragsauslegung mit einem zulässigen Inhalt aufrechterhalten werden. Daher schieden hier sämtliche Rückzahlungsansprüche aus. ■ (BAG vom 21. August 2012 – 3 AZR 698/10)

Tipp für die Praxis:

Dieser Fall zeigt deutlich, dass Rückzahlungsklauseln mit Vorsicht zu formulieren sind und nicht zu pauschal gefasst werden dürfen.



// Arbeitsvertragsrecht

Dankes- und Wunschformeln in Arbeitszeugnissen

Nachdem in der Vergangenheit bereits mehrere Landesarbeitsgerichte kontrovers zu abschließenden Dankes- und Wunschformeln in Arbeitszeugnissen entschieden haben, hat nun das BAG klipp und klar geurteilt, dass ein ausscheidender Mitarbeiter keinen Anspruch auf eine solche Formel hat. Er kann nach Auffassung der höchsten Richter allenfalls verlangen, dass eine solche Schlussformel gestrichen wird, wenn sie nicht mit den sonstigen Inhalten des Zeugnisses in Einklang steht.

Zu entscheiden war der Fall eines Baumarktleiters. Diesem war betriebsbedingt gekündigt worden. Das Arbeitszeugnis, das er nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhielt, bezeugte überdurchschnittliche Leistungen. Es endete mit dem Satz: „Herr K. scheidet zum 28. Februar 2009 aus betriebsbedingten Gründen aus unserem Unternehmen aus. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.“ Der Mitarbeiter hielt diesen Schlusssatz für unzureichend. Nach seiner Auffassung entwertete er das gute Zeugnis. Er forderte stattdessen folgende Formulierung: „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammen-

arbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute.“

Die Vorinstanz, das LAG Baden-Württemberg, hatte seine Forderung abgewiesen. Im Jahr 2011 hatte das LAG Düsseldorf in einem vergleichbaren Fall dem Mitarbeiter einen Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel zugesprochen (wir berichten in unserem CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe September 2011). Die Düsseldorfer Richter hatten seinerzeit entschieden, dass dann, wenn die Verhaltens- und Leistungsbeurteilung in einem Arbeitszeugnis über ein „befriedigend“ signifikant hinausgehe, eine fehlende Dankes- und Wunschformel das Zeugnis unzulässig abwertete.

Der 9. Senat des BAG ging zunächst vom Wortlaut des Gesetzes aus. § 109 Gewerbeordnung (GewO) enthält Regelungen zum „einfachen“ sowie zum „qualifizierten“ Zeugnis. Nach § 109 Abs. 1 Satz 2 GewO muss das „einfache“ Zeugnis mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. Der Arbeitnehmer kann gemäß § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO darüber hinaus verlangen, dass sich die Angaben auf Leis-

tung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstrecken (sogenanntes „qualifiziertes“ Zeugnis). Nach Ansicht der Richter gehören Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers mithin nicht zum notwendigen Zeugnisinhalt. Dank und gute Wünsche könnten folglich nicht beansprucht werden. Allerdings hat der 9. Senat in seiner Entscheidung sehr wohl anerkannt, dass solche Schlusssätze in Zeugnissen nicht „beurteilungsneutral“ sind. Sie seien vielmehr geeignet, die objektiven Zeugnisaussagen zu Führung und Leistung des Mitarbeiters zu bestätigen oder zu relativieren. Wenn ein Arbeitgeber einen solchen Schlusssatz formuliere und dieser nach Auffassung des Arbeitnehmers mit dem übrigen Zeugnisinhalt nicht im Einklang stehe, habe der Mitarbeiter daher das Recht, sich das Zeugnis ohne den Schlusssatz ausfertigen zu lassen. Mit dieser salomonischen Entscheidung dürfte der Streit um Dankes- und Wunschformeln in Arbeitszeugnissen nun endgültig beigelegt sein. ■ (BAG vom 11. Dezember 2012 – 9 AZR 227/11)

Anspruch des Mitarbeiters auf ein überdurchschnittliches Zeugnis

Während sich bei Dankes- und Wunschformeln in Zeugnissen Rechtsklarheit nunmehr abzeichnet, wurden zwei andere BAG-Entscheidungen zum Zeugnisrecht indes jüngst vom Arbeitsgericht Berlin angezweifelt. Es ging letztlich um die Frage, welche Leistung als „überdurchschnittlich“ zu bewerten ist. Denn der Arbeitnehmer muss nur die Leistungen darlegen und beweisen, die er überdurchschnittlich bewertet haben will.

Im Einzelnen: Nach § 109 GewO hat der Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Dieses muss auf sein Verlangen hin auch Angaben zu seiner Leistung und seinem Verhalten beinhalten. Für den Mitarbeiter ist die Formulierung des Zeugnisses gerade in diesem Punkt im Hinblick auf zukünftige Bewerbungen besonders wichtig. Aufgrund dessen streiten sich ehemalige Arbeitsvertragsparteien regelmäßig vor den Arbeitsgerichten, wenn der Mitarbeiter mit der Bewertung seines früheren Arbeitgebers nicht einverstanden ist. Ihm steht in diesem Fall die Möglichkeit offen, gerichtlich einen Anspruch auf Berichtigung oder Ergänzung des Zeugnisses geltend zu machen.

Das BAG hat in der Vergangenheit Grundsätze dafür aufgestellt, wer die Beweislast für die einzelnen Bewertungen innerhalb des Arbeitszeugnisses trifft. Grundsätzlich

soll danach der Arbeitgeber als Aussteller des Zeugnisses die tatsächlichen Grundlagen seiner Beurteilung vortragen und gegebenenfalls beweisen müssen. (BAG vom 23. Juni 1960 – 5 AZR 560/58) Hat er jedoch dem Mitarbeiter bereits eine gut durchschnittliche Gesamtleistung bescheinigt, so muss der Arbeitnehmer die Tatsachen darlegen und beweisen, die eine bessere Schlussbeurteilung rechtfertigen sollen. (BAG vom 14. Oktober 2003 – 9 AZR 12/03)

Dabei ist das BAG davon ausgegangen, dass eine „gut durchschnittliche Gesamtleistung“ der Note „befriedigend“ entspricht. Diese wird nach der in der Praxis üblichen Zufriedenheitsskala im Zeugnis in der Regel mit der Formulierung „...führte alle ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit aus“ zum Ausdruck gebracht. Verlangt der Mitarbeiter eine über der Note „befriedigend“ liegende Bewertung (also „gut“ oder „sehr gut“), so soll er nach der Rechtsprechung des BAG dafür mithin die Beweislast tragen.

Von diesem Maßstab ist kürzlich das Arbeitsgericht Berlin abgewichen. In seinem Urteil beruft es sich auf aktuelle empirische Ergebnisse, wonach mittlerweile in 86,6 % der erteilten Arbeitszeugnisse „gute“ oder „sehr gute“ Leistungen bescheinigt werden. Daher dürfe die vom BAG als Richtschnur herangezogene „gut durchschnittliche Gesamtleistung“ zukünftig nicht mehr der

Note „befriedigend“ entsprechen, sondern müsse die Note „gut“ aufweisen. Verlange ein Mitarbeiter anstelle einer Bewertung mit „befriedigend“ die Note „gut“, so trage nunmehr der Arbeitgeber für diejenigen Tatsachen die Beweislast, die einer solchen besseren Bewertung entgegenstehen sollen.

Eine ehemalige Empfangs- und Rezeptionsmitarbeiterin einer Arztpraxis hatte die Korrektur ihres Zeugnisses verlangt. In diesem war ausgeführt, dass sie die ihr übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ ausgeführt habe. Das Arbeitsgericht Berlin gab ihrem Antrag statt, die Formulierung des Zeugnisses in „stets zur vollen Zufriedenheit“ abzuändern, was der Note „gut“ entspricht. Der ehemalige Arbeitgeber habe nicht darlegen können, was einer solchen besseren Bewertung entgegenstehe, zumal eine Bewertung als „gut“ nach heutigen Verhältnissen dem Durchschnitt entspreche. ■ (Arbeitsgericht Berlin vom 26. Oktober 2012 – 28 Ca 18230/11)

Arbeitszeitbetrug auch schon bei schludriger Dokumentation

Das LAG Rheinland-Pfalz hat kürzlich eine bemerkenswerte Entscheidung zu der Frage gefällt, ob ein kündigungrechtlich relevanter Arbeitszeitbetrug auch schon dann vorliegen kann, wenn ein Mitarbeiter, der seine Arbeitszeit selbst erfassen muss, dies nicht mit der gebotenen Sorgfalt tut. Im Ergebnis hat das Gericht diese Frage bejaht.

Es ging um eine Museumsmitarbeiterin, die dort halbtags als Kassenkraft angestellt war. Die Museumsmitarbeiter waren gehalten, ihre täglich abgeleiteten Arbeitszeiten auf sogenannten Zeitsummenkarten selbst zu erfassen. In mindestens einem Fall waren die Eintragungen der Kassenkraft falsch. So hatte sie für Dienstag, 6. August 2011, sechs Arbeitsstunden vermerkt, war an diesem Tag aber nachweislich gar nicht im Museum erschienen. Als dies auffiel, kündigte die das

Museum betreibende Stadt der Mitarbeiterin fristlos. Die Frau wehrte sich vor Gericht gegen die Kündigung und argumentierte, sie habe die Arbeitszeit nicht vorsätzlich falsch eingetragen. Aufgrund von Mobbinghandlungen sei sie psychisch destabilisiert gewesen. Infolgedessen sei ihr ein Fehler bei der Eintragung unterlaufen. Eine Abmahnung sei in ihrem Fall als milderer Mittel ausreichend gewesen.

Die Richter folgten ihrer Argumentation nicht. Sie hielten die außerordentliche Kündigung für wirksam. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sei unzumutbar. Unumstritten sei, dass ein vorsätzlicher Verstoß eines Mitarbeiters gegen die Verpflichtung, die abgeleitete Arbeitszeit sorgfältig und korrekt zu dokumentieren, ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung sei. Dies

gelte zum einen für den vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr sowie für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausstellen entsprechender Formulare. Mit einer solchen Pflichtverletzung gehe stets ein schwerer Vertrauensbruch einher, zumal ein Arbeitgeber oft kaum in der Lage sei, die Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter zu kontrollieren. Im zu entscheidenden Fall habe die Mitarbeiterin ihre Arbeitszeit zumindest bedingt vorsätzlich falsch dokumentiert. Die Arbeitgeberin habe von ihr erwarten können, dass sie ihre Arbeitszeiten jeweils tagesaktuell in die Karte eintrage, um zu verhindern, dass Fehleintragungen vorgenommen werden. Denn das menschliche Erinnerungsvermögen nehme mit zunehmendem Zeitablauf ab. Da sie die Zeitsummenkarte nicht zeitnah ausgefüllt habe, habe sie Fehleintragungen billigend in Kauf genommen. ■ (LAG Rheinland-Pfalz vom 15. November 2012 – 10 Sa 270/12)

Anlegen von Arbeitskleidung zählt unter Umständen zur Arbeitszeit

Im Herbst letzten Jahres hat sich das BAG mit der Frage auseinandergesetzt, wann das Anlegen von Arbeitskleidung zur Arbeitszeit gehört und wann nicht. Im Ergebnis haben die Richter das Umkleiden zur Arbeitszeit gerechnet, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und wenn das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.

Für die Beschäftigten im OP-Bereich eines Krankenhauses wurden zeitweise Umkleidezeiten sowie durch das Umkleiden bedingte innerbetriebliche Wegezeiten zu Dienstbeginn und Dienstende nicht als Arbeitszeit gewertet und mithin nicht ver-

gütet. Dagegen wehrte sich ein Mitarbeiter des OP-Teams und bekam in letzter Instanz recht.

Die Richter des BAG stellten zunächst fest, dass der einschlägige Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) – im Gegensatz zu seinem Rechtsvorgänger BAT – keine ausdrückliche Regelung dieser Streitfrage enthält. Allerdings ergebe die Auslegung des TV-L, dass die Tarifvertragsparteien den Begriff der Arbeitszeit entsprechend der Begrifflichkeit im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) benutzen. Nach § 2 ArbZG ist Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Maßgeblich sei im zu entscheidenden Fall mithin, ob die um-

strittenen Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten „Arbeit“ sind. Dies sei dann der Fall, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibe und das Umkleiden im Betrieb erfolgen müsse. Beide Voraussetzungen seien vorliegend erfüllt. Da es zudem Umkleidestellen gebe, die zwingend benutzt werden müssen, seien auch die Wegezeiten dorthin als Arbeitszeit zu werten. Der Mitarbeiter habe lediglich die Pflicht, das Umkleiden sowie den Weg zur Umkleidestelle unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit vorzunehmen beziehungsweise zurückzulegen. Bummeln ist also nicht erlaubt. ■ (BAG vom 19. September 2012 – 5 AZR 678/11)



// Arbeitsvertragsrecht

Schichtarbeiter müssen für freien Feiertag Urlaub nehmen

Grundsätzlich ist ein Feiertag ein freier Tag und Arbeitnehmer müssen für diesen keinen Urlaub nehmen. Anders kann es sich aber dann verhalten, wenn in den Urlaub eines Arbeitnehmers gesetzliche Feiertage fallen und der Dienstplan des Unternehmens vorsieht, dass der betreffende Mitarbeiter an diesen Feiertagen arbeiten muss. In einem solchen Fall muss der Arbeitnehmer auch für diese Feiertage Urlaub nehmen.

Das BAG hatte unlängst über folgenden Fall zu entscheiden: Ein Mitarbeiter des Flughafens Münster/Osnabrück war in der Abtei-

lung Bodenverkehrsdienst im Schichtdienst beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der TVöD in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Schicht des Arbeitnehmers umfasste jeweils sieben Tage am Stück. Nahm der Mitarbeiter Urlaub, zog ihm sein Arbeitgeber auch für Feiertage, an denen er zur Schichtarbeit eingeteilt worden war, Urlaubstage ab. Dagegen wehrte sich der Mann vor Gericht, jedoch ohne Erfolg.

Die Richter urteilten, das Unternehmen habe die in den Urlaub des Arbeitnehmers fallenden Feiertage, an denen der Arbeitnehmer ohne Urlaub hätte arbeiten müssen, zu Recht

als Urlaubstage abgerechnet. Ein Arbeitgeber erfülle seine Pflicht zur Gewährung von Erholungsurlaub dadurch, dass er den Mitarbeiter von seiner ansonsten bestehenden Arbeitspflicht befreie. Dies sei auch an gesetzlichen Feiertagen möglich und notwendig, an denen der Arbeitnehmer ansonsten dienstplanmäßig zur Arbeit verpflichtet sei.

■ (BAG vom 15. Januar 2013 – 9 AZR 430/11)

Fristlose Kündigung nach Whistleblowing-Anzeige gegen Arbeitgeber

Das LAG Köln hat im letzten Jahr eine interessante Entscheidung zum Thema „Whistleblowing“ gefällt. Der Fall aus dem Sommer 2012 spielte sich zwar in einem privaten Haushalt ab. Da es bislang aber nur wenige Entscheidungen deutscher Arbeitsgerichte zum Thema „Whistleblowing“ gibt, greifen wir ihn dennoch in unserem CMS Update Arbeitsrecht auf, zumal sich die Rechtsprechung im Grundsatz auch auf Whistleblowing-Fälle in Unternehmen übertragen lässt.

Hintergrund:

Unter Whistleblowing versteht man die Weitergabe von Informationen über (vermeintliche) Missstände aus dem betrieblichen Umfeld an Stellen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens. Der weitergebende Mitarbeiter befindet sich in der Regel in einem Konflikt zwischen Loyalität zum Arbeitgeber/Vorgesetzten und seinem Gewissen. Beispiel: Ein Mitarbeiter erfährt, dass sein Vorgesetzter Geschäftsgeheimnisse an einen Wettbewerber verraten hat und informiert die Geschäftsführung.

Ein Ehepaar hatte für Haushaltsführung und Betreuung zweier Kleinkinder im Alter von zehn Monaten und zwei Jahren eine Hauswirtschafterin angestellt. Bereits in der Probezeit wurde das Arbeitsverhältnis seitens des Ehepaars fristgemäß gekündigt. Daraufhin zeigte die Angestellte die Familie beim Jugendamt an und behauptete, das jüngere Kind sei verwaist. Ein hinzugezogener Kinderarzt bestätigte diesen Vorwurf in einem entsprechenden Gutachten nicht. Er bestätigte vielmehr, dass das Kind einen altersgemäß unauffälligen Untersuchungsbefund aufweise. Das Ehepaar reagierte auf die Anzeige mit einer fristlosen Kündigung. Die Hauswirtschafterin wehrte sich dagegen vor Gericht, allerdings ohne Erfolg.

Die Richter hielten die fristlose Kündigung für wirksam. Sie führten – unter Berufung auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom 21. Juni 2011 – Rs. 28274/08 – Folgendes aus: Ein Arbeitnehmer dürfe zwar grundsätzlich eine Anzeige gegen seinen Arbeitgeber erstatten. Dies sei vom Recht auf freie Meinungsäußerung aus Artikel 10 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) gedeckt. Allerdings habe er auch die Pflicht, den Ruf seines Arbeitgebers zu schützen und den Schaden zu berücksichti-

gen, den er seinem Arbeitgeber zufüge. Dementsprechend gebiete es die Loyalitätspflicht des Arbeitnehmers, zuerst eine interne Klärung zu suchen, um dann als Ultima Ratio die Öffentlichkeit zu informieren.

Darüber hinaus habe jeder Arbeitnehmer, der Informationen offenlegen wolle, sorgfältig zu prüfen, ob die Information zutreffend und zuverlässig sei. Wesentlich sei außerdem, ob der Mitarbeiter die Offenlegung in gutem Glauben und in der Überzeugung vorgenommen habe, dass sie wahr sei, im öffentlichen Interesse liege und dass keine anderen, diskreteren Mittel existierten, um gegen den Missstand vorzugehen.

Für den zu entscheidenden Fall bedeutet dies, dass die Anzeige gegenüber dem Jugendamt eine unverhältnismäßige Reaktion auf die zuvor ausgesprochene ordentliche Kündigung darstellte. Selbst wenn die Vorwürfe wahr gewesen wären, hätte die Hauswirtschafterin unter Beachtung ihrer Loyalitätspflichten zunächst eine interne Klärung mit der Familie versuchen müssen. Erst nach dem Scheitern dieses Klärungsversuchs sei eine Anzeige beim Jugendamt angemessen gewesen. ■ (LAG Köln vom 5. Juli 2012 – 6 Sa 71/12)

Auch bei befristeter Einstellung keine Offenbarungspflicht für Schwangere

Unlängst hat sich das LAG Köln mit der Frage auseinandergesetzt, ob eine Schwangere bei einer nur befristeten Einstellung verpflichtet ist, ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber zu offenbaren. Für den Fall einer unbefristeten Einstellung hatte das BAG bereits im Jahr 2003 entschieden, dass die Frage des Arbeitgebers nach einer Schwangerschaft unzulässig ist und mithin auch keine Offenbarungspflicht der betroffenen Frau besteht.

Die gleiche Auffassung vertritt das LAG Köln nun auch für den Fall der befristeten Einstellung. Es schließt sich damit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) an (Urteil vom 4. Oktober 2001 – Rs. C-109/00). Es musste über folgenden

Sachverhalt entscheiden: Ein Unternehmen hatte eine Frau befristet für die Zeit vom 5. Oktober 2011 bis zum 31. Januar 2013 als Schwangerschaftsvertretung für eine andere Mitarbeiterin eingestellt. Im November teilte auch diese Mitarbeiterin mit, dass sie schwanger sei. Da das Unternehmen davon ausging, dass ihr die Schwangerschaft schon im Zeitpunkt der Einstellung bekannt gewesen war, focht es den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung an. Dagegen wehrte sich die Schwangere gerichtlich und bekam recht. Die Richter urteilten, sie sei nicht verpflichtet gewesen, ihre Schwangerschaft zu offenbaren. Das Verschweigen von Tatsachen könne nur dann eine Täuschung darstellen, wenn hinsichtlich der verschwiegenen Tatsachen eine Aufklärungspflicht bestehe. Dies sei bei einer bestehenden

Schwangerschaft aber gerade nicht der Fall. Denn nur so könne eine Geschlechterdiskriminierung vermieden werden. Entsprechend der Rechtsprechung des EuGH gelte dies selbst dann, wenn ein befristeter Vertrag begründet werde und von vornherein feststehe, dass die Schwangere aus diesem Grund während eines wesentlichen Teils der Vertragszeit nicht arbeiten kann.

Ob das Vorliegen eines dauerhaften Beschäftigungsverbots zu einem anderen Ergebnis geführt hätte, sei hier nicht zu entscheiden gewesen. Die Mitarbeiterin war vollständig einsatzbereit und habe bis zur Anfechtungserklärung auch tatsächlich gearbeitet. ■ (LAG Köln vom 11. Oktober 2012 – 6 Sa 641/12)

Internetzugang für den Betriebsrat

Im Sommer letzten Jahres hat sich das BAG intensiv mit den Ansprüchen des Betriebsrats auf einen Internetzugang auseinandergesetzt. Dabei hat das Gericht zwei bislang ungeklärte Fragen beantwortet. Zum einen hat es entschieden, dass der Betriebsrat einen nicht individualisierten, sondern für alle Betriebsratsmitglieder einheitlichen Internetzugang verlangen kann. Zum anderen hat es dem Betriebsrat dann aber auch die Pflicht auferlegt, für die Einhaltung des Datenschutzes beim Zugang zu einem von allen Betriebsratsmitgliedern genutzten PC, auf dem personenbezogene Daten verarbeitet werden, zu sorgen.

Im Einzelnen: Es ging um ein Einzelhandelsunternehmen der Bekleidungsbranche mit über 300 Filialen. In einer dieser Filialen hatte sich ein fünfköpfiger Betriebsrat gebildet. Sämtliche Betriebsratsmitglieder hatten Zugang zu einem in dieser Filiale existierenden PC. Im September 2009 forderte der Betriebsrat das Unternehmen vergeblich auf, ihm über diesen PC einen Internetzugang zu verschaffen. Daraufhin beauftragte der Betriebsrat einen Rechtsanwalt mit der Durchsetzung der Forderung. Das Unternehmen lehnte aber auch jetzt noch die Freischaltung des PC sowie darüber hinaus die Übernahme der Kosten für den Anwalt des Betriebsrats ab. Im Februar 2010 unterlag das Einzelhandelsunternehmen vor

dem BAG in einem ähnlich gelagerten Fall. Daraufhin räumte es den Betriebsratsmitgliedern der Filiale einen personalisierten Internetzugang ein. Dieser erforderte die Eingabe des Vor- sowie Familiennamens, um auf das Internet zugreifen zu können. Damit war der Betriebsrat aber immer noch nicht einverstanden. Er forderte einen Internetzugang, der eine für alle Betriebsratsmitglieder einheitliche Nutzeranmeldung beinhaltet. Es müsse ausgeschlossen sein, dass der Arbeitgeber im Einzelnen nachvollziehen könne, welches Betriebsratsmitglied sich wann im Internet welchem Thema gewidmet hat.

Der 7. Senat des BAG schloss sich diesem Standpunkt an. Der Betriebsrat dürfe in Bezug auf das Internet zweierlei autonom entscheiden:

1. Inwieweit der Zugang zum Internet für die einzelnen Betriebsratsmitglieder nur über einen zentralen Rechner im Betriebsratsbüro oder auch über einen am Arbeitsplatz des Betriebsrats vorhandenen PC erfolgen soll und
2. ob beim Zugang einzelner Betriebsratsmitglieder zum Internet über einen ge-

meinsamen Rechner des Betriebsrats eine Personalisierung stattfinden soll oder nicht.

Es sei verständlich, wenn der Betriebsrat vermeiden wolle, dass der Arbeitgeber nachvollziehen kann, welche Internetrecherche das einzelne Betriebsratsmitglied vorgenommen hat. Entgegenstehende Arbeitgeberinteressen existierten nicht. Insbesondere sprächen seitens des Arbeitgebers keine datenschutzrechtlichen Erwägungen gegen dieses Ergebnis. Für die Beachtung des Datenschutzes beim Zugang zu einem

von allen Betriebsratsmitgliedern genutzten PC, auf dem personenbezogene Daten verarbeitet werden, habe der Betriebsrat nämlich selbst Sorge zu tragen. Dies sei nicht die Aufgabe des Arbeitgebers.

Die Kosten für den Rechtsanwalt des Betriebsrats bürdete das BAG wiederum dem Arbeitgeber auf. Der Betriebsrat habe die Beauftragung eines Rechtsanwalts hier für erforderlich halten dürfen. ■ (BAG vom 18. Juli 2012 – 7 ABR 23/11)

// Betriebsverfassungsrecht

Anhörung auch ohne Vollmachtsnachweis wirksam

Schickt der Arbeitgeber einen Boten oder einen Vertreter zum Betriebsrat, der diesen zu einer beabsichtigten Kündigung anhören soll, so kann der Betriebsrat die Anhörung nicht mit dem Argument zurückweisen, dass dieser keine Vollmachtsurkunde beigefügt war. Eine Anhörung kann formlos erfolgen und sogar mündlich oder fernmündlich abgewickelt werden.

Ein Luftfahrtunternehmen, eine Aktiengesellschaft griechischen Rechts mit Sitz in Griechenland, beschäftigte in der Bundesrepublik Deutschland an fünf Standorten 69 Arbeitnehmer im Bodenbetrieb. Die Fluggesellschaft wurde im Oktober 2009 der Sonderliquidation nach griechischem Recht unterstellt. Als Sonderliquidatorin wurde eine andere Aktiengesellschaft griechischen Rechts eingesetzt. Diese entschloss sich, die deutschen Standorte zu

schließen und alle Arbeitsverhältnisse zu kündigen. Ein Rechtsanwalt wurde mit der Durchführung der erforderlichen Betriebsratsanhörungen beauftragt. Mit Schreiben vom 15. Dezember 2009 hörte der Rechtsanwalt den Betriebsrat am Standort Stuttgart an. Dem Schreiben war allerdings keine Vollmachtsurkunde beigefügt. Der Betriebsrat wies die Anhörung deshalb am 21. Dezember 2009 zurück. Der Rechtsanwalt kündigte dennoch unter anderem das Arbeitsverhältnis einer „Sales Representative“ mit Schreiben vom 29. Dezember 2009 zum 31. März 2010. Die betroffene Mitarbeiterin hielt die Kündigung nach § 102 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) für unwirksam, weil keine wirksame Anhörung des Betriebsrats erfolgt sei.

Dem widersprach das BAG: Der Betriebsrat habe die Anhörung nicht analog § 174 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) wegen feh-

lenden Vollmachtsnachweises zurückweisen dürfen. Der Zweck des Anhörungserfordernisses stehe einer entsprechenden Anwendung von § 174 BGB entgegen. Das Verfahren nach § 102 BetrVG sei nicht an Formvorschriften gebunden. Eine mündliche oder telefonische Anhörung sei möglich. Auch in einem solchen Fall beginne die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu laufen. Habe der Betriebsrat Zweifel an der Boten- oder Vertreterstellung der ihm gegenüber bei der Anhörung auftretenden Person, könne er sich nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber äußern. ■ (BAG vom 13. Dezember 2012 – 6 AZR 348/11 und andere)

Rechtsprechungswirrwarr zur Zeitarbeit

In unserem letzten CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe Dezember 2012 haben wir darüber berichtet, was geschieht, wenn Zeitarbeitnehmer nicht nur vorübergehend in einem Unternehmen eingesetzt werden. Die 7. Kammer des LAG Berlin-Brandenburg hatte entschieden, dass trotz der Neufassung des § 1 Abs. 1 Satz 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), die vorschreibt, dass die Überlassung von Zeitarbeitnehmern „vorübergehend“ erfolgen muss, in derartigen Fällen kein Arbeitsverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer und Entleiher entsteht. Die Revision beim BAG wurde zugelassen. In einer aktuellen Entscheidung hat die 15. Kammer des LAG Berlin-Brandenburg indes die gegenteilige Auffassung vertreten, aber ebenfalls die Revision zugelassen.

Nach Auffassung der Richter der 15. Kammer ist eine auf Dauer angelegte Arbeitnehmerüberlassung nicht von der erteilten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gedeckt. Daher komme bei derartigen Konstellationen ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kunden des Personaldienstleisters und dem Zeitarbeitnehmer zustande.

Zu entscheiden war folgender Fall: Ein Entleiher betreibt Krankenhäuser und setzt als Krankenpflegepersonal bei einem konzern-eigenen Zeitarbeitsunternehmen beschäftigtes Personal ein. Die Beschäftigung erfolgt auf Dauerarbeitsplätzen, für die keine eigenen Stammarbeitnehmer verfügbar sind. Das Zeitarbeitsunternehmen besitzt eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Die 15. Kammer des LAG Berlin-Brandenburg

hat hier entschieden, dass eine auf Dauer angelegte Arbeitnehmerüberlassung von der erteilten Erlaubnis nicht gedeckt sei. Daher komme ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer zustande. Es stelle einen „institutionellen Rechtsmissbrauch“ dar, wenn das konzern-eigene Zeitarbeitsunternehmen nicht am Markt werbend tätig sei und seine Beauftragung nur dazu diene, Lohnkosten zu senken oder Kündigungsschutzrechtliche Wertungen ins Leere laufen zu lassen. (LAG Berlin-Brandenburg vom 9. Januar 2013 – 15 Sa 1635/12)

Damit aber immer noch nicht genug des Rechtsprechungschaos:

In einer weiteren Entscheidung hat die 4. Kammer des LAG Berlin-Brandenburg dem Betriebsrat das Recht zugebilligt, die Zustimmung zur Einstellung eines Zeitarbeitnehmers zu verweigern, wenn dieser auf einem Dauerarbeitsplatz beschäftigt werden soll.

Im zu entscheidenden Fall wollte ein Unternehmen dauerhaft eingerichtete Arbeitsplätze mit jeweils befristet eingesetzten Zeitarbeitnehmern besetzen. Der Betriebsrat wertete § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG als gesetzliches Verbot im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG und verweigerte daher seine Zustimmung zu diesen Einstellungen.

Nach Auffassung des Gerichts zu Recht: Die Einstellungen verstießen gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG und seien damit gesetzwidrig, sodass der Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG habe. Es komme nicht darauf

an, wie lange der geplante Einsatz des jeweiligen Zeitarbeitnehmers dauern solle, ob also der einzelne Zeitarbeitnehmer vorübergehend oder längerfristig beschäftigt werde. Maßgeblich sei allein, dass es sich bei der zu besetzenden Stelle um einen Dauerarbeitsplatz handele. Auch wenn das Gesetz keine zeitliche Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung mehr enthalte und Arbeitgeber Zeitarbeitnehmer im Interesse einer flexiblen Arbeitsgestaltung daher weitgehend frei einsetzen dürften, sei ein Einsatz auf Dauerarbeitsplätzen nicht mehr möglich.

Das LAG Niedersachsen hat in einer aktuellen Entscheidung die gegenteilige Auffassung vertreten und dem Betriebsrat in einer vergleichbaren Situation kein Zustimmungsverweigerungsrecht zugebilligt. Da die Streitfrage bislang vom BAG nicht geklärt wurde, haben beide Landesarbeitsgerichte aber die Rechtsbeschwerde zum BAG zugelassen. ■ (LAG Berlin-Brandenburg vom 19. Dezember 2012 – 4 TaBV 1163/12 sowie LAG Niedersachsen vom 14. November 2012 – 12 TaBV 62/12)

Tipp für die Praxis:

Um den Zeitarbeitnehmer nach einem Widerspruch des Betriebsrats zumindest zunächst weiterbeschäftigen zu können, bieten sich für das Unternehmen zumindest in dem zuletzt geschilderten Fall vorläufige personelle Maßnahmen nach den §§ 99, 100 BetrVG an.

Sonstige Fragen zu Zeitarbeitnehmern in Betrieben

Mit folgenden Fragen zur Zeitarbeit hat sich das BAG indes bereits befasst: Zum einen hat es jüngst darüber geurteilt, ob Leiharbeiter eine Rolle bei der Berechnung der Betriebsgröße spielen. Zum anderen hat es entschieden, inwiefern ihre Tätigkeit bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit anzurechnen ist.

Bei der Berechnung der Betriebsgröße sind unter bestimmten Umständen auch im Betrieb beschäftigte Leiharbeiter zu berücksichtigen. Voraussetzung dafür ist nach Ansicht des BAG, dass ihr Einsatz auf einem „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf ihres Arbeitgebers beruht. Ausschlaggebend kann diese Frage zum Beispiel dann sein, wenn in einem kleineren Unternehmen fraglich ist, ob das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) überhaupt zur Anwendung kommt. Nach der sogenannten Kleinbetriebsklausel des § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG gilt das KSchG für nach dem 31. Dezember 2003 eingestellte Mitarbeiter nur in Betrieben, in denen in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden. Im zu entscheidenden Fall berief sich ein Arbeitnehmer eines kleinen Unternehmens in einer Kündigungsschutzklage auf die Anwendbarkeit des Kündi-

gungsschutzgesetzes. Sein Arbeitgeber beschäftigt neben seinen zehn eigenen Arbeitnehmern regelmäßig auch Zeitarbeitnehmer, sodass es hier darauf ankam, ob Zeitarbeitnehmer bei der Berechnung der Betriebsgröße mitzuzählen sind. Nach Ansicht des 2. Senats steht einer Berücksichtigung der Zeitarbeitnehmer nicht schon entgegen, dass sie kein direktes Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber begründet haben. Für die Anwendbarkeit des KSchG könne es nicht darauf ankommen, ob die den Betrieb kennzeichnende Personalstärke auf dem Einsatz eigener oder entliehener Arbeitnehmer beruhe. Maßgeblich sei vielmehr, ob ein „in der Regel“ vorhandener Personalbedarf bestehe. Zur Klärung dieser Frage verwiesen die Richter den Fall zurück an das LAG. (BAG vom 24. Januar 2013 – 2 AZR 140/12)

Im Oktober 2012 hatte sich das BAG mit der Frage auseinanderzusetzen, ob eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer auf den Zeitraum der Betriebszugehörigkeit anzurechnen ist. Im Ergebnis bejahten die Erfurter Richter diese Frage für die Fälle, in denen ein ehemaliger Zeitarbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an seine Überlassung in ein Arbeitsverhältnis übernommen

wurde. Dann sei die Zeit der Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer als Betriebszugehörigkeit anzuerkennen. Im zu entscheidenden Fall ging es um die Wählbarkeit eines Mitarbeiters in den Betriebsrat (sogenanntes passives Wahlrecht – des § 8 Abs. 1 BetrVG). Nach dieser Vorschrift sind nur solche Arbeitnehmer zum Betriebsrat wählbar, die sechs Monate dem Betrieb angehören. Der klagende Mitarbeiter war nach dreimonatiger Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer unmittelbar in ein Arbeitsverhältnis übernommen worden. Bis zu den Betriebsratswahlen vergingen weitere vier Monate, sodass er insgesamt eine Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten aufweisen konnte. Dennoch wies der Wahlvorstand die eingereichte Wahlvorschlagsliste, auf der der ehemalige Zeitarbeitnehmer aufgeführt war, im Hinblick auf die nicht ausreichende Betriebszugehörigkeit zurück. Vor den Arbeitsgerichten wurde deshalb die Wahl für unwirksam erklärt. Das BAG widersprach dem und entschied, dass die Vorschlagsliste zur Wahl hätte zugelassen werden müssen. ■ (BAG vom 10. Oktober 2012 – 7 ABR 53/11)

Verlängerung der Kurzarbeitergeld-Regelungen

Die gesetzlich auf sechs Monate begrenzte Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wurde durch die Verordnung über die Bezugsdauer für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld mit Wirkung zum 14. Dezember 2012 auf zwölf Monate verlängert. Diese Regelung gilt für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2013 entsteht. ■

// Sonstiges

Veranstaltungen

- **Prof. Dr. Björn Gaul, „20 aktuelle Highlights der aktuellen Rechtsprechung“**, Vortrag für den Bielefelder Fachlehrgang am 8. März 2013 in Rheda-Wiedenbrück
- **Dr. Alexander Bissels, „Der konfrontative Betriebsrat – professioneller Umgang mit Arbeitnehmervertretern unter Berücksichtigung der materiellen Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz“**, Vortrag für BXB Business-Quickforum am 11. April 2013 in Darmstadt
- **Dr. Alexander Bissels, „Social Media am Arbeitsplatz – Facebook, Twitter & Co.: Arbeitsrechtlicher Handlungsbedarf“**, Vortrag für FORUM am 5. Juni 2013 in Frankfurt/Main
- **Dr. Angela Emmert, „Haftungsfallen aktuell – Keine Nachlässigkeit beim Nachunternehmereinsatz! – Risikobegrenzung und Praxistipps“**, Seminar für die Bundesvereinigung Mittelständischer Bauunternehmen e.V. am 11. April 2013 in Hannover
- **Julia Glaser, LL.M., „Arbeits- und sozialrechtliche Compliance“**, Vortrag für die AWA AUSSENWIRTSCHAFTS-AKADEMIE GmbH am 23. Mai 2013 in Münster und am 12. Juni 2013 in München
- **Dr. Sören Langner, LL.M., „Aktuelles Arbeitsrecht im Krankenhaus“**, Vortrag für die Technische Akademie Wuppertal e.V. am 13. März 2013 in Berlin
- **Dr. Sören Langner, LL.M., „Personal-recruiting“**, Vortrag für die KlinikAkademie am 9. April 2013 in Berlin
- **Dr. Werner Walk, „Organisationspflichten des AGG als Muster für eine Compliance-Organisation“**, Vortrag im Rahmen des 8. Tübinger Arbeitsrechtstags am 22. März 2013 in Tübingen
- **Dr. Gerlind Wisskirchen, „Mobiles Arbeiten – Antworten auf aktuelle arbeitsrechtliche Fragen“**, Vortrag für die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. am 22. April 2013 in Stuttgart

// Sonstiges

Veröffentlichungen

- **Dr. Alexander Bissels/Dr. Martin Lützeler, „Zeitarbeit 2013: Quo vadis?“**, Aufsatz in der Zeitschrift Personal und Recht 2013, Heft 1, Seite 3 ff.
- **Dr. Alexander Bissels/Michael Khalil, „Die Anwendbarkeit von Tarifverträgen der Zeitarbeit in Mischbetrieben“**, Aufsatz in der Zeitschrift BetriebsBerater 2013, Seite 315 ff.
- **Dr. Michael Rein, „Typische Probleme der Änderung kollektiver Versorgungszusagen – ein Musterfall“**, Kommentar in der Zeitschrift BetriebsBerater 2013, Seite 57
- **Dr. Anja Scheid, LL.M./Patrick Klinkhammer, „Kündigung wegen beleidigender Äußerungen des Arbeitnehmers in sozialen Netzwerken“**, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeitsrecht Aktuell 2013, Heft 1, Seite 6 ff.
- **Dr. Hendrik Strauf, LL.M./Martin Fröhlich, „Das Streikrecht der Fußballprofis in Spanien und Deutschland“**, Aufsatz in der Zeitschrift Causa Sport 2012, Seite 111 ff.
- **Caroline Wirtz, LL.M., „Zustellung ‚demnächst‘ im Ausland“**, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeitsrecht Aktuell 2013, Heft 2, Seite 51 ff.



Impressum

Das Update Arbeitsrecht wird verlegt von CMS Hasche Sigle, Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern.

CMS Hasche Sigle
Lennéstraße 7
10785 Berlin

Verantwortlich für die fachliche Koordination:

Dr. Alexander Bissels
CMS Hasche Sigle
Kranhaus 1 | Im Zollhafen 18
50678 Köln

Martina Hidalgo
CMS Hasche Sigle
Nymphenburger Straße 12
80335 München

Dr. Stefanie Klein-Jahns
CMS Hasche Sigle
Kranhaus 1 | Im Zollhafen 18
50678 Köln

Druckerei:
Königsdruck
Printmedien und digitale Dienste GmbH
Alt-Reinickendorf 28
13407 Berlin

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Rechtsanwälte sind in neun wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Moskau und Shanghai für ihre Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung der unabhängigen Mitgliedssozialitäten. CMS Legal Services EEIG erbringt keinerlei Mandantenleistung. Derartige Leistungen werden in den jeweiligen Ländern ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten erbracht. In bestimmten Fällen dient CMS als Marken- oder Firmenname einzelner beziehungsweise aller Mitgliedssozialitäten oder deren Büros oder bezieht sich auf diese. CMS Legal Services EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständig und unabhängig. Zwischen ihnen besteht keine Beziehung in Form von Mutter- und Tochtergesellschaften beziehungsweise keine Vertreter-, Partner- oder Joint-Venture-Beziehung. Keine Angabe in diesem Dokument ist so auszulegen, dass eine solche Beziehung besteht. Keine Mitgliedssozialität ist dazu berechtigt, im Namen von CMS Legal Services EEIG oder einer anderen Mitgliedssozialität unmittelbar oder mittelbar oder in jeglicher anderer Form Verpflichtungen einzugehen.

Die Mitgliedssozialitäten von CMS sind:
CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni (Italien);
CMS Albiñana & Suárez de Lezo, S.L.P. (Spanien);
CMS Bureau Francis Lefebvre S.E.L.A.F.A. (Frankreich);
CMS Cameron McKenna LLP (Vereinigtes Königreich);
CMS DeBacker SCRL/CVBA (Belgien);
CMS Derks Star Busmann N.V. (Niederlande);
CMS von Erlach Henrici AG (Schweiz);
CMS Hasche Sigle, Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern (Deutschland);
CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH (Österreich) und
CMS Rui Pena, Arnaut & Associados RL (Portugal).
www.cmslegal.com

CMS-Büros und verbundene Büros: Amsterdam, Berlin, Brüssel, Lissabon, London, Madrid, Paris, Rom, Wien, Zürich, Aberdeen, Algier, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Bratislava, Bristol, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dresden, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Hamburg, Kiew, Köln, Leipzig, Ljubljana, Luxemburg, Lyon, Mailand, Moskau, München, Peking, Prag, Rio de Janeiro, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Warschau und Zagreb.

Diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und die in ihr 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 oder an den Herausgeber. CMS Hasche Sigle, Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern, Sitz der Partnerschaftsgesellschaft: Berlin, Registergericht: AG Charlottenburg, PR 316 B, Liste der Partner: s. Website.

www.cms-hs.com