Your World First

C/M/S/ Hasche Sigle

update

Arbeitsrecht

Aktuelle Informationen des
Fachbereichs Arbeitsrecht

März 2014

Inhalt

Schwerpunkt
3 | Was müssen Unternehmen beachten, die Zeitarbeitnehmer einstellen?
Arbeitsvertragsrecht
6 | Und wieder einmal Sonderzahlung mit Mischcharakter
7 | Zu früh gefreut! Diskussion um das Vorbeschäftigungsverbot geht weiter
8 | Vertretungsbefristung für intern abgeordnete Stammkraft
9 | Kein Auskunftsanspruch für abgelehnte Bewerber – das BAG meldet sich zu Wort
10 | Diskriminierende Stellenausschreibung durch Personalvermittler
10 | Taschenkontrollen bei Mitarbeitern
11 | Die Zulässigkeit einer Versetzung an einen anderen Arbeitsort
Kündigung und Kündigungsschutz
12 | Kündigung in der Probezeit – Anhörung des Betriebsrats
13 | Auswahlrichtlinie kann durch einen Interessenausgleich mit Namensliste geändert werden
13 | Kündigung unkündbarer Mitarbeiter
Betriebliche Altersversorgung
14 | Keine Betriebsrente bei spätem Jobwechsel
15 | Keine Hinweispflicht des Arbeitgebers betreffend Anspruch auf Entgeltumwandlung
Zeitarbeit
16 | Bei nicht nur vorübergehender Arbeitnehmerüberlassung entsteht kein Arbeitsverhältnis
Streikrecht
16 | Kein automatischer Schadensersatz bei rechtswidrigem Streik
Sonstiges
17 | Arbeitsrecht 2014 – Pläne der Großen Koalition
Aktuell
18 | Vorträge
19 | Veröffentlichungen

Editorial

Das Thema Zeitarbeit ist derzeit in aller Munde. Das verwundert nicht, denn der Einsatz von Zeitarbeitnehmern ist ein wichtiger Baustein für eine flexible Personalplanung. Hinzu kommt, dass sich die Rechtsprechung in letzter Zeit sehr intensiv mit verschiedenen Fragestellungen rund um dieses Thema auseinandergesetzt hat. In unserem aktuellen Schwerpunkt haben wir für Sie wichtige Aspekte zusammengetragen, die Sie beachten müssen, wenn Sie Zeitarbeitnehmer beschäftigen wollen.

Unsere Rechtsprechungsübersicht befasst sich unter anderem mit der neu aufgeflammten Diskussion um das sogenannte Vorbeschäftigungsverbot. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat sich unlängst gegen das Bundesarbeitsgericht gestellt und den Standpunkt vertreten, dass ein Mitarbeiter, der in der Vergangenheit einmal bei einem Arbeitgeber angestellt war, bei diesem in der Zukunft nie wieder sachgrundlos befristet eingestellt werden darf. Sehr interessant ist aber auch die Entscheidung zum Auskunftsanspruch für abgelehnte Bewerber, die das BAG im Nachgang zu einem EuGH-Urteil gefällt hat. In der Rubrik „Kündigung und Kündigungsschutz" erfahren Sie mehr über die Rolle des Betriebsrats bei Kündigungen in der Probezeit. Außerdem informieren wir Sie über Kündigungsmöglichkeiten bei tariflich unkündbaren Mitarbeitern.

Zuletzt möchten wir Sie auf die arbeitsrechtlichen Pläne der Großen Koalition aufmerksam machen. Neben Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz plant die Koalition, sich intensiv um missbräuchliche Werkvertragsgestaltungen zu kümmern.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Dr. Eckhard Schmid Dr. Oliver Simon

Schwerpunkt

Was müssen Unternehmen beachten, die Zeitarbeitnehmer einstellen?

A. Was ist Zeitarbeit?

Ein wichtiges Instrument für flexible Personalpolitik ist der Einsatz von Zeitarbeitnehmern. Die gesetzliche Grundlage findet sich im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Die Grundkonstellation gestaltet sich dabei wie folgt: Ein Zeitarbeitnehmer, der bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt ist, wird von dieser in einem Kundenunternehmen eingesetzt, bei welchem er dann seinen tatsächlichen Arbeitseinsatz hat. Das Kundenunternehmen zahlt der Zeitarbeitsfirma für die Überlassung Geld. Es besteht also ein Dreiecksverhältnis. Grundvoraussetzung für die Wirksamkeit der Arbeitnehmerüberlassung ist, dass die Zeitarbeitsfirma die dafür erforderliche Erlaubnis hat. Weitere wichtige Informationen rund um das Thema Zeitarbeit haben wir im Folgenden für Sie zusammengefasst.

I. Verhältnis Zeitarbeitnehmer – Zeitarbeitsfirma

Der Zeitarbeitnehmer hat immer nur ein Arbeitsverhältnis mit der Zeitarbeitsfirma. Die Firma bleibt mithin sein Arbeitgeber, unabhängig davon, wo er tatsächlich tätig wird. Seine Entgelt- und Urlaubsansprüche et cetera richten sich ausschließlich gegen diese Firma. Allerdings ist darüber hinaus in § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG das sogenannte Equal-Pay-/Equal-Treatment-Gebot verankert. Dieses besagt, dass der Arbeitgeber für die Zeit der Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den Kundenbetrieb diesem die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen – einschließlich Arbeitsentgelt – gewähren muss, wie sie vergleichbare Arbeitnehmer des Kundenbetriebs erhalten. Von diesem Grundsatz darf jedoch aufgrund eines unmittelbar anwendbaren oder zumindest arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifvertrags abgewichen werden. Für die Vergütung von Zeitarbeitnehmern gibt es tarifliche Mindestlöhne. In diesem Zusammenhang stehen auch die noch nicht lange zurückliegenden Diskussionen um die CGZP (Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen).

Exkurs: CGZP

Ein großes Thema der letzten Jahre war die Frage, ob die CGZP tariffähig ist. Das BAG hat inzwischen entschieden, dass die CGZP seit ihrer Gründung im Jahr 2002 nicht tariffähig war und somit alle mit ihr geschlossenen Tarifverträge unwirksam sind (BAG vom 23. Mai 2012 – 1 AZB 67/11 und AZB 58/11; siehe dazu unser CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe September 2012). Hierdurch lebt das Equal-Pay-/Equal-Treatment-Gebot wieder auf. Für die betroffenen Zeitarbeitsfirmen hat das zur Folge, dass sie grundsätzlich Lohndifferenzen nachzahlen müssen. In der Praxis scheitern aber viele Klagen der Zeitarbeitnehmer an Verjährungs- beziehungsweise Ausschlussfristen. Zusätzlich müssen auch die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge nachgezahlt werden. Hierin liegt auch ein Risiko für die Kunden. Diese haften nämlich wie selbstschuldnerische Bürgen für die abzuführenden Sozialbeiträge. Meldet eine Zeitarbeitsfirma Insolvenz an, können die nachzuzahlenden Sozialversicherungsbeiträge ebenfalls bei den entleihenden Unternehmen eingetrieben werden (BAG vom 14. Dezember 2010 – 1 ABR 19/10).

II. Verhältnis Kunde – Zeitarbeitnehmer

Zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Kundenunternehmen entsteht grundsätzlich kein Arbeitsverhältnis (Ausnahmen siehe unter B.I.). Das einsetzende Unternehmen hat deshalb keine Entgeltzahlungspflicht gegenüber dem Zeitarbeitnehmer. Allerdings hat der Zeitarbeitnehmer dem Kundenunternehmen seine Arbeitsleistung während des Zeitraums der Überlassung zur Verfügung zu stellen. Auch ist er vollständig von den Weisungen des Kunden abhängig und folglich in dessen Betrieb eingegliedert. Das Kundenunternehmen ist deshalb aufgrund seiner arbeitgeberähnlichen tatsächlichen Stellung dazu verpflichtet, auch für Zeitarbeitnehmer Fürsorgepflichten einzuhalten, insbesondere die Beachtung und Durchsetzung von Arbeitsschutzvorschriften. Außerdem trifft es eine Informationspflicht über freie Arbeitsplätze im Unternehmen gemäß § 13a AÜG, unabhängig davon, ob der Zeitarbeiter ein Interesse bekundet hat oder für die entsprechende Stelle geeignet erscheint. Sollte der Kunde dem nicht nachkommen, kann er sich schadensersatzpflichtig machen. Außerdem stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar.

Tipp für die Praxis:

Ein Aushang am „Schwarzen Brett", der über freie Stellen informiert, schützt vor Bußgeldern und Schadensersatzansprüchen.

III. Verhältnis Kunde – Zeitarbeitsfirma

Die Zeitarbeitsfirma schuldet die entgeltliche Überlassung von geeigneten Arbeitskräften. Das Rechtsverhältnis, das dem zugrunde liegt, ist ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Das Gesetz schreibt Schriftform vor. Der Kunde muss dabei angeben, welche besonderen Merkmale die für den Zeitarbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat und welche beruflichen Qualifikationen dafür erforderlich sind. Er hat insbesondere über die wesentlichen Arbeitsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers zu informieren. Der Verleiher muss dem Kunden im Überlassungsvertrag erklären, dass er die erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt.

Die anfallende Vergütung wird dem Kunden üblicherweise monatlich in Rechnung gestellt. Grundlage der Rechnung sind grundsätzlich Arbeitsnachweise, die vom Zeitarbeiter geführt werden.

B. Was müssen Kunden beachten?

I. Kann durch ein Zeitarbeitsverhältnis ein wirksamer Arbeitsvertrag zustande kommen?

Wie bereits erläutert, benötigen Zeitarbeitsfirmen eine besondere Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Fehlt diese, kommt gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Kundenunternehmen, in dem der Zeitarbeitnehmer eingesetzt wurde, zustande. Dies gilt auch dann, wenn die Erlaubnis erst im Nachhinein wegfällt. Dann gilt der Arbeitsvertrag ab diesem Zeitpunkt als zustande gekommen.

Für dieses Arbeitsverhältnis gelten die zwischen der Zeitarbeitsfirma und dem Kundenunternehmen vereinbarten Arbeitszeiten. Alle anderen Arbeitsbedingungen – einschließlich des Arbeitsentgelts – richten sich grundsätzlich nach den im Betrieb des Kunden geltenden Regeln. Das zustande gekommene Arbeitsverhältnis gilt als befristet, wenn auch die Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers bei der Zeitarbeitsfirma nur für einen befristeten Zeitraum vorgesehen war.

Tipp für die Praxis:

Kunden sollten immer sicherstellen, dass die Zeitarbeitsfirma die erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt. Neben dem Problem des zustande kommenden Arbeitsvertrags stellt ein Verstoß hiergegen nämlich auch für das entleihende Unternehmen eine Ordnungswidrigkeit dar, die (pro Verstoß) mit Bußgeldern von bis zu EUR 30 000 belegt werden kann (§ 16 Abs. 1 Nr. 1a AÜG).

Seitdem im Jahr 2011 im AÜG ausdrücklich festgeschrieben wurde, dass Zeitarbeitnehmer lediglich vorübergehend überlassen werden dürfen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG), wird diskutiert, ob auch durch eine dauerhafte Überlassung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Zeitarbeitnehmer zustande kommt. Das BAG hat nun aber entschieden, dass bei einer dauerhaften Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers kein Arbeitsverhältnis fingiert werden dürfe. Dies sei so vom Gesetzgeber nicht vorgesehen. Wenn er dies tatsächlich gewollt hätte, hätte er es – wie in § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG geschehen – ausdrücklich vorgeschrieben. (BAG vom 10. Dezember 2013 – 9 AZR 51/13; siehe dazu auch Seite 16 dieser Ausgabe)

II. Welche betriebsverfassungsrechtlichen Aspekte sind bedeutsam?

1. Zuständiger Betriebsrat

Zunächst gehört der Zeitarbeiter trotz seiner Tätigkeit beim Kunden nach wie vor dem entsendenden Betrieb der Zeitarbeitsfirma an (§ 14 I AÜG). Zum Schutz des Zeitarbeitnehmers ist aber auch der Betriebsrat des Kunden für ihn zuständig, soweit es für seine Eingliederung und den ordnungsgemäßen Ablauf im Betrieb notwendig ist. So darf der Zeitarbeitnehmer auch Sprechstunden der Arbeitnehmervertretung beim Kundenunternehmen besuchen und an Betriebs- und Jugendversammlungen teilnehmen.

2. Fragen rund um die Betriebsratswahl

Der Zeitarbeiter ist bei den Betriebsratswahlen der Zeitarbeitsfirma nach den allgemeinen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sowohl aktiv als auch passiv wahlberechtigt. Ist er länger als drei Monate im Betrieb des Kunden tätig, darf er dort aktiv wählen. Eine passive Wahlberechtigung ist hier jedoch in keinem Fall gegeben. Er kann also wählen, aber nicht gewählt werden.

Nach neuerer Rechtsprechung können Zeitarbeiter sogar für die Bestimmung der Größe des Betriebsrats im Kundenunternehmen mitgezählt werden. Hat das Unternehmen 5 bis 100 Arbeitnehmer, kommt es dabei noch auf die Wahlberechtigung der Zeitarbeitnehmer an. Ab 101 Arbeitnehmern nennt das Gesetz diese Voraussetzung nicht mehr, sodass Zeitarbeitnehmer nicht einmal mehr drei Monate im Betrieb beschäftigt sein müssen, um bei der Größenbestimmung berücksichtigt zu werden. (BAG vom 13. März 2013 – 7 ABR 69/11; siehe unser CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe Juni 2013)

Wenn Zeitarbeitnehmer im Anschluss an den Einsatz direkt in eine Festanstellung übernommen werden, ist die Zeit des Zeitarbeitsverhältnisses auf die Wartezeit des § 8 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) anzurechnen. § 8 Abs. 1 BetrVG schreibt als Voraussetzung für die Wählbarkeit in den Betriebsrat eine sechsmonatige Betriebszugehörigkeit vor. (BAG vom 10. Oktober 2012 – 7 ABR 53/11; siehe unser CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe März 2013)

Beispiel: Wenn der Beschäftigte zunächst vier Monate als Zeitarbeiter in dem Betrieb eingesetzt und anschließend direkt als Mitarbeiter übernommen wurde, ist er nach weiteren zwei Monaten bereits wählbar. Dies ist sehr wichtig, denn sollte ein Kandidat unrechtmäßig abgewiesen werden, kann dies zur Anfechtbarkeit der kompletten Wahl führen und damit für den Arbeitgeber äußerst teuer werden. Achtung: Diese betriebsverfassungsrechtliche Anrechnung einer Vorbeschäftigung in einem Zeitarbeitsverhältnis muss nicht bedeuten, dass auch die Wartezeit gemäß § 1 Abs. 1 KSchG „abgekürzt" wird. Hier gelten andere Regeln (vergleiche B.III.).

3. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Bezug auf Zeitarbeitnehmer

Beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern hat der Betriebsrat des entleihenden Betriebs ein Mitbestimmungsrecht. Auf die zeitliche Dauer der Überlassung kommt es dabei nicht an. Im Zuge dieses Mitbestimmungsrechts ist das entleihende Unternehmen verpflichtet, seinem Betriebsrat alle relevanten Informationen (also zum Beispiel über die Anzahl der Zeitarbeitnehmer, die Art der Tätigkeit, die Qualifikation oder die Dauer des Einsatzes) zur Verfügung zu stellen.

In der Rechtsprechung wird diskutiert, ob der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern darf, wenn der Einsatzbetrieb den Zeitarbeitnehmer entgegen der gesetzlichen Neuregelung (siehe dazu B.I.) nicht nur vorübergehend beschäftigt. Während die Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte noch uneinheitlich war, hat das BAG inzwischen entschieden, dass es sich bei § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG um ein Verbotsgesetz im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG handelt und der Betriebsrat mithin seine Zustimmung verweigern kann (BAG vom 10. Juli 2013 – 7 ABR 91/11; siehe auch CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe September 2013). Das BAG hat jedoch offengelassen, wann eine Beschäftigung nicht mehr nur „vorübergehend" ist. Einen ersten Konkretisierungsversuch in dieser Frage hat jedoch jüngst das LAG Schleswig-Holstein unternommen:

> „Ein Leiharbeitnehmer darf bei objektiv dauerhaft anfallender Arbeit nur zu deren aushilfsweiser Wahrnehmung herangezogen werden. Andernfalls ist sein Einsatz nicht mehr «vorübergehend». Das gilt auch, wenn der Leiharbeitnehmer beim Entleiher – befristet oder unbefristet beschäftigt – Daueraufgaben erfüllt, ohne einen Stammarbeitnehmer abzulösen." (LAG Schleswig-Holstein vom 8. Januar 2014 – 3 TaBV 43/13).

Im konkreten Fall ging es um eine dauerhaft notwendige Assistentenstelle in einer Abteilung. Hierfür war jedoch keine Planstelle vorgesehen. Daher wurde eine Zeitarbeitnehmerin für zwei Jahre befristet beschäftigt. Als das Unternehmen den Arbeitsvertrag der Zeitarbeitnehmerin erneut befristet auf zwei Jahre verlängern wollte, verweigerte der zuständige Betriebsrat seine Zustimmung. Die Revision zum BAG wurde aufgrund der grundlegenden Bedeutung zugelassen.

Eine Entscheidung des BAG könnte indes kurz- bis mittelfristig von der Politik überholt werden, denn die Große Koalition hat auch im Hinblick auf die Arbeitnehmerüberlassung Pläne. Im Koalitionsvertrag heißt es dazu:

> „Wir präzisieren im AÜG die Maßgabe, dass die Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher vorübergehend erfolgt, indem wir eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gesetzlich festlegen."

Offen ist auf Grundlage des Wortlauts, ob zur Bestimmung der Überlassungsdauer eine arbeitsplatz- und damit kundenorientierte oder eine konkret arbeitnehmerbezogene Betrachtung erfolgt. Bei der letztgenannten Variante wären folglich Rotationen denkbar, um einen Kundenarbeitsplatz über 18 Monate hinaus mit verschiedenen Zeitarbeitnehmern zu besetzen. Hier bleibt abzuwarten, was letztlich im AÜG aufgenommen wird.

III. Was muss der Kunde im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) beachten?

Das BAG hat inzwischen entschieden, dass auch bei der Bestimmung der Betriebsgröße im Sinne des § 23 KSchG Zeitarbeitnehmer mitzählen können, wenn ihr Einsatz auf einem in der Regel vorhandenen Personalbedarf beruht (BAG vom 24. Januar 2013 – 2 AZR 140/12; siehe unser CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe März 2013). Hierauf sollten kleinere Betriebe achten, da die Anwendbarkeit des KSchG erhebliche Konsequenzen hat.

Eine unmittelbare Vorbeschäftigung als Zeitarbeitnehmer wirkt sich hingegen bei einer nachfolgenden Festanstellung beim Kundenunternehmen nicht auf die sechsmonatige Wartezeit im Sinne des § 1 Abs. 1 KSchG aus. Nach dieser Vorschrift kommt ein Arbeitnehmer erst dann in den Genuss eines umfassenden Kündigungsschutzes, wenn sein Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Zwei Landesarbeitsgerichte argumentierten, dass mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kunden die Zusammenarbeit mit

dem vormaligen Zeitarbeitnehmer auf eine neue, umfassende Grundlage gestellt werde, sodass Anlass für eine erneute sechsmonatige Wartezeit zur Erprobung der gegenseitigen Zusammenarbeit unter allen Aspekten eines Arbeitsverhältnisses bestehe. (LAG Niedersachsen vom 5. April 2013 – 12 Sa 50/13, LAG Rheinland-Pfalz vom 14. Mai 2013 – 6 Sa 552/12; siehe im Einzelnen unser CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe September 2013)
Eine höchstrichterliche Klärung steht jedoch noch aus.

Exkurs: Abwerbeverbot

Verträge zwischen Zeitarbeitsfirma und Kunden enthalten nicht selten Abwerbungsverbotsklauseln, damit Kunden nicht gerade die qualifizierten Zeitarbeitnehmer der Firma verpflichten. Diese können jedoch getrost ignoriert werden, da solche Klauseln gemäß § 9 Nr. 3 AÜG unwirksam sind. Allerdings muss der Zeitarbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis mit der Firma ordnungsgemäß beenden. Die Firma kann jedoch für den Fall einer Festanstellung im unmittelbaren Zusammenhang mit der Überlassung eine Vermittlungsgebühr vereinbaren.

C. Fazit

Bei der Auswahl einer Zeitarbeitsfirma sollte genau geprüft werden, ob diese über eine gute Reputation verfügt. Denn fehlende Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung und fehlende Solvenz können über nachzuzahlende Sozialbeiträge, ungewollte Arbeitsverhältnisse sowie Bußgelder auf den Kunden durchschlagen. ■

Arbeitsvertragsrecht

Und wieder einmal Sonderzahlung mit Mischcharakter

In einer aktuellen Entscheidung hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) erneut mit Klauseln auseinandergesetzt, die vorsehen, dass die Ausschüttung sogenannter Sonderzahlungen mit Mischcharakter vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängt. Im Ergebnis hat es seine Rechtsprechung aus dem Jahr 2012 bestätigt (BAG vom 18. Januar 2012 – 10 AZR 612/10; siehe dazu unser CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe Juni 2012) und geurteilt, dass eine Sonderzahlung, die jedenfalls auch Vergütung für eine bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Jahres abhängig gemacht werden kann, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Im zu entscheidenden Fall stritten die Parteien über einen Anspruch auf eine als „Weihnachtsgratifikation" bezeichnete Sonderzahlung für das Jahr 2010. Der Arbeitnehmer war seit 2006 bei seinem Arbeitgeber, einem Verlag, als Controller beschäftigt. Er erhielt jährlich mit dem Novembergehalt eine als „Gratifikation", ab dem Jahr 2007 als „Weihnachtsgratifikation" bezeichnete Sonderzahlung in Höhe des jeweiligen Novemberentgelts. Der Verlag übersandte jeweils im Herbst eines Jahres ein Schreiben an alle Arbeitnehmer, in dem „Richtlinien" der Auszahlung aufgeführt waren. In der Mitteilung für das Jahr 2010 hieß es unter anderem, dass die Zahlung an „Verlagsangehörige erfolge, die sich am 31. Dezember 2010 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis" befänden. Im Laufe des Jahres eintretende Arbeitnehmer erhielten die Sonderzahlung nach den Richtlinien anteilig. Das Arbeitsverhältnis des Controllers endete aufgrund seiner Kündigung am 30. September 2010. Die von ihm eingeforderte Weihnachtsgratifikation für die Monate Januar bis September des Jahres 2010 erhielt er nicht, da er zum 31. Dezember 2010 nicht mehr in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stand. Daraufhin klagte er und bekam in letzter Instanz recht.

Das BAG hielt die in den Richtlinien vorgesehene Stichtagsregelung für unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige. Die Sonderzahlung habe nach diesen einerseits den Zweck gehabt, den Arbeitnehmer über das Jahresende hinaus an das Unternehmen zu binden und damit die Betriebstreue zu belohnen. Andererseits diene sie aber zugleich der Vergütung der im Laufe des Jahres geleisteten Arbeit. Die Bestandsklausel entziehe damit dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn.

Im Ergebnis müsse ihm mithin eine anteilige Vergütung für die Monate Januar bis September 2010 ausgezahlt werden. (BAG vom 13. November 2013 – 10 AZR 848/12). ■

Zu früh gefreut! Diskussion um das Vorbeschäftigungsverbot geht weiter

In § 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist geregelt, dass eine Befristung ohne Sachgrund unzulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Problematisch an dieser Regelung ist, dass der Gesetzgeber keine zeitliche Grenze aufgestellt hat. Folge ist, dass nach dem reinen Wortlaut bei lang zurückliegenden Arbeitsverhältnissen oder nur kurzfristigen Aushilfsarbeitsverhältnissen eine Befristung ohne Sachgrund nicht mehr möglich ist.

So gesehen kann das „Zuvor-Beschäftigungsverbot" zu einem Einstellungshindernis werden. Früher hat sich das BAG auch strikt an den Wortlaut des Gesetzes gehalten und jegliche Neuauflage des Arbeitsvertrags unterbunden. Es galt der Grundsatz „einmal und nie wieder". Im Jahr 2011 haben die Richter dann aber doch eine Kehrtwende vollzogen und sich gewichtigen Stimmen in der Literatur angeschlossen, die bereits im Vorfeld für eine sachgemäße Auslegung dieser Vorschrift plädiert hatten (BAG vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09; siehe dazu auch unser CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe Juni 2011 und Juni 2012). Die Richter urteilten, dass eine Zuvor-Beschäftigung im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht anzunehmen sei, wenn das frühere Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliege. Dies ergebe eine am Sinn und Zweck orientierte verfassungskonforme Auslegung des TzBfG. Die Möglichkeit, nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen, solle es Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen zu reagieren. Dem auf diesem Wege eingestellten Arbeitnehmer könne gleichzeitig eine Brücke zur Dauerbeschäftigung gebaut werden. Das Verbot der Zuvor-Beschäftigung solle hierbei lediglich den Missbrauch befristeter Arbeitsverhältnisse verhindern. Ein Einstellungshindernis dürfe damit aber nicht geschaffen werden. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten bestehe regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsvertrags und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen.

Nachdem sich viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die klaren Worte des BAG gefreut hatten, hat das LAG Baden-Württemberg dem nun einen Dämpfer versetzt. Die Richter stellten sich auf den Standpunkt, dass entgegen der Auffassung des BAG das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zeitlich uneingeschränkt bestehe und dass diese Vorschrift weder auslegungsfähig noch verfassungskonform auslegungsbedürftig sei.

Im zu entscheidenden Fall hatte ein Arbeitnehmer in den Monaten September bis November des Jahres 2007 bei einem Unternehmen gearbeitet. Weitere befristete Arbeitsverträge folgten nahtlos in den Jahren 2011 bis 2013. Der Mitarbeiter klagte vor dem Arbeitsgericht, weil er die letzte Befristung, die bis ins Jahr 2013 reichte, aufgrund der Vorbeschäftigung im Jahr 2007 für unwirksam hielt.

Das LAG gab ihm recht. Aufgrund der Vorbeschäftigung im Jahre 2007 sei eine sachgrundlose Befristung hier nicht mehr möglich gewesen. Die vom BAG vertretene gegenteilige Auffassung stelle eine unzulässige Rechtsfortbildung dar. Im Übrigen habe das BAG versäumt, in dieser Frage den Großen Senat anzurufen, weil der 7. Senat von der Rechtsprechung des 2. Senats abgewichen sei. ▪ (LAG Baden-Württemberg vom 26. September 2013 – 6 Sa 28/13; Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 AZR 896/13)

Hinweis für die Praxis:

Da die Revision zugelassen wurde, bleibt abzuwarten, ob sich der 7. Senat des BAG nun doch noch dazu entschließt, in dieser spannenden Rechtsfrage den Großen Senat anzurufen.

Arbeitsvertragsrecht

Vertretungsbefristung für intern abgeordnete Stammkraft

Im Sommer letzten Jahres hat das BAG entschieden, dass auch dann ein Vertretungsbedarf im Sinne des § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vorliegt, wenn eine Stammkraft vorübergehend hausintern abgeordnet wird. Die Stammkraft kann in einer solchen Situation durch einen befristet eingestellten Mitarbeiter vertreten werden.

Ein bei einer Arbeitsagentur angestellter Arbeitsvermittler wurde innerhalb der Behörde versetzt und für drei Jahre (von Dezember 2007 bis Ende 2010) mit der Tätigkeit eines Weiterbildungsberaters betraut. Im Jahr 2009 wurden seine Aufgaben als Arbeitsvermittler von einer Vertreterin wahrgenommen. Diese war bereits im Vorfeld in der Arbeitsagentur als Arbeitsvermittlerin aufgrund dreier befristeter Verträge tätig. Die Vertretung im Jahre 2009 war ihr vierter befristeter Arbeitsvertrag. Diese Befristung wurde nicht verlängert. Im Jahr 2010 gab es für die Position keinen Vertreter. Andere Mitarbeiter fingen die anfallenden Arbeiten mit auf. Die Vertreterin hielt die letzte Befristung mangels Sachgrund für unwirksam, da kein „Ausfall" einer Stammkraft im Sinne des TzBfG vorgelegen habe.

Das BAG sah dies anders: Nach Ansicht des 7. Senats kann eine Befristung zulässig sein, wenn einer Stammkraft vorübergehend eine andere Tätigkeit im Betrieb oder Unternehmen zugewiesen wird und deren Aufgaben einer dafür eingestellten Vertretungskraft übertragen werden. § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG verlange nicht, dass der vertretene Mitarbeiter vollständig vom Unternehmen abwesend sei. Vielmehr reiche es aus, wenn dieser Mitarbeiter an der Erbringung der eigentlich geschuldeten Arbeitsleistung gehindert sei. Die Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die Rückkehr des Vertretenen sei dabei jedoch Teil des Sachgrunds der Vertretung. Erforderlich sei dementsprechend, dass der Arbeitgeber berechtigterweise mit der Rückkehr der Stammkraft rechnen durfte. Dabei dürfe aber nicht allein auf den Umstand abgestellt werden, dass die Stammkraft einen rechtlichen Anspruch auf Rückkehr habe. ■ (BAG vom 10. Juli 2013 – 7 AZR 833/11)

Kein Auskunftsanspruch für abgelehnte Bewerber – das BAG meldet sich zu Wort

Vor fast zwei Jahren hatten wir in unserem CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe Juni 2012 ausführlich über eine Entscheidung des EuGH berichtet, nach der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet sind, einem abgelehnten Bewerber die Gründe für die Absage mitzuteilen. Ein Unternehmen sei auch nicht gehalten, publik zu machen, ob und aufgrund welcher Kriterien ein anderer Bewerber eingestellt wurde. Das höchste europäische Gericht urteilte aber auch, dass eine mangelnde Begründung der Ablehnung als Indiz für eine Diskriminierung gewertet werden könne.

Das Bundesarbeitsgericht hatte den Luxemburger Richtern damals folgenden Fall zur Entscheidung vorgelegt: Eine 45-jährige Ingenieurin russischer Abstammung hatte sich auf eine Stelle als Softwareentwicklerin bei einem deutschen Hersteller von Telefonsystemen beworben. Sie wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, obwohl die Stellenanzeige sogar noch ein zweites Mal erschien. In der Absage wurden keine Gründe für die Ablehnung genannt. Daraufhin forderte sie Entschädigung, weil sie wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt worden sei. Darüber hinaus verlangte sie die Vorlage der Bewerbungsunterlagen des eingestellten Konkurrenten. Sie begründete diese Forderung damit, dass sie nur so in der Lage sei, ihre vermeintlich bessere Qualifikation nachweisen zu können.

Inzwischen hat das BAG auf Basis der Entscheidung des EuGH sein Urteil zu dem zuvor beschriebenen Fall gefällt und den Fall nach sechs Jahren zu einem Ende geführt. Die Entscheidung liegt nun endlich auch im Volltext vor. Im Ergebnis blieb die Entschädigungsklage der Ingenieurin ohne Erfolg. Die Bewerberin habe zwar auf ihr Geschlecht, ihr Alter und ihre Herkunft hingewiesen, jedoch keine ausreichenden Indizien dargelegt, die eine Benachteiligung vermuten ließen. Allein der Vortrag, dass sie ein Merkmal des § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfülle und dass sie wegen dieses Merkmals eine ungünstigere Behandlung erfahren habe als andere Kandidaten, reiche nicht aus. Dies stelle lediglich eine „Behauptung ins Blaue hinein" dar. Jeder Mensch erfülle zwangsläufig mehrere in § 1 AGG genannte Merkmale. Für den Nachweis der Kausalität zwischen Merkmal und Benachteiligung müsse die Person, die sich benachteiligt fühle, weitergehende Indizien vortragen. Der Umstand, dass sie als objektiv geeignete Bewerberin nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, stelle jedenfalls kein solches Indiz dar. Dies würde ansonsten dazu führen, dass ein Arbeitgeber jeden Bewerber, der aufgrund seiner Unterlagen als für die zu besetzende Stelle objektiv geeignet erscheint, zu einem Vorstellungsgespräch einladen müsse. Gleiches gelte für die standardisierte Ablehnung der Bewerberin. Ein Arbeitgeber sei rechtlich nicht verpflichtet, eine Ablehnung individuell und sachlich zu begründen. Im Ergebnis sei die Bewerberin im vorliegenden Fall daher ihrer Darlegungslast zum Nachweis der Kausalität nicht nachgekommen. Infolgedessen habe das Unternehmen auch nicht die Beweislast nach § 22 AGG dafür gehabt, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen habe. Auch die Verweigerung jeglicher Auskunft durch den Arbeitgeber habe im Streitfalle die Vermutung einer unzulässigen Benachteiligung der Ingenieurin nicht begründen können. Insoweit hätten weder Entschädigungsansprüche noch Ansprüche auf Vorlage der Unterlagen anderer Bewerber bestanden. ■ (BAG vom 25. April 2013 – 8 AZR 287/08 sowie EuGH vom 19. April 2012 – C-415/10)

Anmerkung:

Zu einem ganz ähnlichen Ergebnis kam das BAG in einem Fall aus dem September letzten Jahres. Hier ging es um den Entschädigungsanspruch eines Bewerbers, der auf seine Schwerbehinderung lediglich durch versteckte Hinweise im Lebenslauf hingewiesen hatte. Die Richter verneinten hier ebenfalls die Kausalität zwischen ungünstiger Behandlung und Schwerbehinderung, weil dem Arbeitgeber die Schwerbehinderteneigenschaft nicht bekannt gewesen sei. (BAG vom 26. September 2013 – 8 AZR 650/12)

Arbeitsvertragsrecht

Diskriminierende Stellenausschreibung durch Personalvermittler

In einer aktuellen Entscheidung hat das BAG klargestellt, dass ein Bewerber, der sich durch eine Stellenanzeige diskriminiert fühlt, die ein Personalvermittler initiiert hat, Entschädigungsansprüche wegen eines immateriellen Schadens nach § 15 Abs. 2 AGG ausschließlich gegen den Arbeitgeber selbst geltend machen kann.

Im zu entscheidenden Fall hatte eine konzernangehörige Personaldienstleistungsgesellschaft für eine andere Gesellschaft des Konzerns eine Stellenausschreibung in einem Online-Stellenportal veröffentlicht. In dieser hieß es, man suche Kandidaten mit „ein bis zwei Jahren Berufserfahrung mit dem Karrierestatus Berufseinsteiger". Ein Bewerber, Jahrgang 1969, bewarb sich ohne Erfolg auf diese Stelle. Wegen vermeintlicher Altersdiskriminierung verklagte er die Personaldienstleistungsgesellschaft auf Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG.

Das BAG wies die Klage im Ergebnis ab. Der immaterielle Entschädigungsanspruch nach AGG könne sich ausschließlich gegen den eigentlichen Arbeitgeber, nicht aber gegen den Personaldienstleister richten. Wenn sich der Arbeitgeber aus der Stellenanzeige nicht ergebe, könne der Bewerber den Personalvermittler vor den Zivilgerichten auf Auskunft darüber verklagen, wer der eigentliche Auftraggeber sei. ■ (BAG vom 23. Januar 2014 – 8 AZR 118/13)

Tipp für die Praxis:

In der Vergangenheit hatten die Gerichte bereits entschieden, dass sich ein Arbeitgeber das Verhalten eines Personalvermittlers zurechnen lassen muss. Es ist nach wie vor seine Aufgabe, die Ordnungsgemäßheit der veranlassten Ausschreibung zu überwachen. Er läuft daher Gefahr, sich Ansprüchen diskriminierter Bewerber auszusetzen, wenn er dieser Pflicht nicht nachkommt.

Arbeitsvertragsrecht

Taschenkontrollen bei Mitarbeitern

Taschenkontrollen bei Mitarbeitern sind grundsätzlich mitbestimmungspflichtig. Entsprechende Betriebsvereinbarungen dienen dem Schutz der Arbeitgeber vor Diebstählen. Die damit einhergehende Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer ist verhältnismäßig. Dies hat das BAG letztes Jahr in einem Beschluss ausdrücklich festgestellt. Im zu entscheidenden Fall wurde unter anderem um die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung über Torkontrollen in einem Distributionscenter zum Vertrieb von Kosmetika und Parfums gestritten. Im Zeitraum Oktober 2009 bis September 2010 waren in diesem Betrieb Waren im Wert von EUR 250 000 entwendet worden. Eine Betriebsvereinbarung, die Torkontrollen an 30 Tagen im Jahr vorsah, bei denen 86 Personen per Zufallsgenerator zur Kontrolle ausgewählt wurden, sollte

Abhilfe schaffen. Die Kontrollen fanden im Pförtnerraum an einer nicht einsehbaren Stelle statt und bezogen sich zunächst auf die Durchsicht mitgeführter Behältnisse, Jacken- und Manteltaschen. In begründeten Verdachtsfällen wurden die Mitarbeiter aufgefordert, sämtliche Kleidertaschen zu leeren. Bei einer Weigerung konnte die Kontrolle durch die zuständige Polizei durchgeführt werden. Im Übrigen wurden die Überprüfungen durch externe Sicherheitsmitarbeiter ohne Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds vorgenommen.

Das BAG entschied, dass die Kontrollen zwar in das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter eingriffen, dass sie jedoch geeignet, erforderlich und verhältnismäßig seien, um Diebstähle aufzudecken oder zu verhindern. Insbesondere sei kein milderes Mittel ersichtlich. Eine dauerhafte Videoüberwachung am Arbeitsplatz beeinträchtige die Arbeitnehmerrechte stärker. Der Zufallsgenerator sowie die Durchführung an nicht einsehbarer Stelle vermeide zudem eine Stigmatisierung der betroffenen Mitarbeiter. Die Kontrollen müssten ferner nicht zwangsläufig durch eigene Arbeitnehmer durchgeführt werden. Auch die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds sei nicht erforderlich. Denn es sei nicht ersichtlich, dass Überprüfungen durch eigene Mitarbeiter in Anwesenheit eines Betriebsratsmitglieds weniger belastend seien. In Anbetracht des hohen Schadens, der in dem Unternehmen entstanden sei, seien die Kontrollen auch verhältnismäßig. ■ (BAG vom 9. Juli 2013 – 1 ABR 2/13 (A))

Arbeitsvertragsrecht

Die Zulässigkeit einer Versetzung an einen anderen Arbeitsort

Wo ein Arbeitnehmer seine Leistung zu erbringen hat, wird in der Regel durch den Arbeitsvertrag bestimmt. Ist dies nicht der Fall oder enthält der Vertrag eine Versetzungsklausel, ist es dem Arbeitgeber gestattet, seinen Mitarbeiter bei Bedarf an unterschiedlichen Orten einzusetzen.

Rechtliche Grundlage dafür ist das in § 106 GewO geregelte Weisungsrecht des Arbeitgebers. Danach kann der Arbeitgeber den Inhalt, den Ort und die Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, sofern nicht bereits Vereinbarungen diesbezüglich getroffen wurden. Ob eine Entscheidung nach billigem Ermessen erfolgt ist, hängt davon ab, ob eine angemessene Abwägung der beiderseitigen Interessen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls stattgefunden hat. Hat der Arbeitgeber sein Ermessen nicht fehlerfrei ausgeübt und ist die beabsichtigte Bestimmung somit nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt, bedarf es einer Vertragsänderung, um die gewünschte Veränderung herbeizuführen. Diese kann entweder einvernehmlich durch eine entsprechende Vereinbarung oder einseitig durch den Arbeitgeber im Wege der Änderungskündigung erfolgen.

Über die Wirksamkeit einer Versetzung beziehungsweise einer hilfsweisen Änderungskündigung entschied unlängst das BAG. Eine Flugbegleiterin klagte gegen ihren Arbeitgeber, weil dieser sie betriebsbedingt von Münster/Osnabrück nach Düsseldorf versetzte. Im Arbeitsvertrag hieß es:

> „Beginn der Tätigkeit: Die Mitarbeiterin wird ab […] im Bereich Flugbetrieb, Beschäftigungsort Münster/Osnabrück […] eingestellt."

Das BAG hielt die Versetzung für rechtmäßig. Die Passage im Arbeitsvertrag bestimme nicht den dauerhaften Ort der Leistungserbringung, sondern lediglich den Ort der erstmaligen Ausübung der Tätigkeit. Mithin sei der Arbeitgeber mangels einer vertraglichen Vereinbarung nicht gehindert, sein Weisungsrecht unter Wahrung billigen Ermessens auszuüben. Von diesem Recht habe der Arbeitgeber auch fehlerfrei Gebrauch gemacht. Die Richter vertraten die Auffassung, dass das Interesse der Flugbegleiterin an der Beibehaltung ihres bisherigen Einsatzortes gegenüber der unternehmerischen Entscheidung, also der Neuordnung der Stationierung der Flugbegleiter, zurücktreten müsse, da Letzterer erhebliches Gewicht zukomme. Eine Änderungskündigung sei folglich nicht notwendig gewesen, weil die Versetzung bereits vom Direktionsrecht gedeckt sei. ■ (BAG vom 28. August 2013 – 10 AZR 569/12)

Tipp für die Praxis:

Je weniger im Vertrag über den Leistungsort geregelt ist, desto größer ist der Spielraum für den Arbeitgeber.

Kündigung in der Probezeit – Anhörung des Betriebsrats

Da der allgemeine Kündigungsschutz des § 1 Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) erst eingreift, wenn das Arbeitsverhältnis bereits sechs Monate besteht (sogenannte „Wartezeit"), kann ein Mitarbeiter während dieses Zeitraums gekündigt werden, ohne dass es eines personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Kündigungsgrundes bedarf. Dies gilt unabhängig davon, ob eine Probezeit vereinbart wurde oder nicht. Allerdings ist nach ständiger Rechtsprechung der Betriebsrat auch in der Wartezeit beziehungsweise in der Probezeit vor einer beabsichtigten Kündigung zu beteiligen. Der Arbeitgeber darf die Kündigung dabei aber auf ein reines Werturteil stützen und muss dieses nicht substantiieren oder begründen.

Das BAG entschied über folgenden Sachverhalt: Eine Mitarbeiterin war seit dem 1. Juli 2010 bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah eine sechsmonatige Probezeit vor. Am 14. Dezember 2010 hörte das Unternehmen den Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung an. Es teilte diesem die Sozialdaten der Arbeitnehmerin mit, ihr Eintrittsdatum sowie den Beschäftigungsort. Darüber hinaus ließ es wissen, dass es beabsichtige, das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des 31. Dezembers 2010 ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 14 Tagen zu kündigen. In dem Anhörungsschreiben hieß es weiter:

> „Auf das Arbeitsverhältnis findet das KSchG noch keine Anwendung, es wurde zudem eine sechsmonatige Probezeit vereinbart. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist nicht in unserem Interesse."

Der Betriebsrat widersprach der Kündigung. Er monierte, ihm sei kein Kündigungsgrund genannt worden. Der Arbeitgeber kündigte dennoch. Vor Gericht wurde anschließend darum gestritten, ob der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden war. Das BAG bejaht dies.

Die Richter argumentierten, dass dem subjektiven Werturteil des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis nicht weiter fortsetzen zu wollen, zwar meistens Tatsachen zugrunde lägen, die nach Zeit, Ort und Umständen konkretisiert werden könnten. Doch müsse der Arbeitgeber den Betriebsrat über diese Tatsachen, also die tatsächlichen Hintergründe für sein subjektives Werturteil, in der Anhörung zu einer Kündigung in der Wartezeit nicht informieren.

Für eine ordnungsgemäße Anhörung genüge es, wenn der Arbeitgeber allein das Werturteil als das Ergebnis seines Entscheidungsprozesses mitteile. Denn dieses selbst und nicht etwa die Tatsachen, auf denen es beruhe, sei bei einer Kündigung in der Wartezeit ein rechtlich ausreichender „Grund" für diese.

Der Arbeitgeber müsse nur dann genaue Fakten benennen, wenn er die Kündigung in der Wartezeit nicht auf ein personenbezogenes subjektives Werturteil stütze, sondern auf konkrete Tatsachen, also besondere Vorkommnisse während der Probezeit. Im zu entscheidenden Fall habe es jedoch keine derartigen Vorfälle gegeben. ■ (BAG vom 12. September 2013 – 6 AZR 121/12)

Tipp für die Praxis:

Bei einer Kündigung in der Probezeit reichen Angaben wie „der Arbeitnehmer ist nicht geeignet" oder „der Mitarbeiter hat die Probezeit nicht bestanden" grundsätzlich aus. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, ins Detail zu gehen, zumal ein solches Werturteil häufig auch nicht verobjektivierbar ist.

Kündigung und Kündigungsschutz

Auswahlrichtlinie kann durch einen Interessenausgleich mit Namensliste geändert werden

Setzen sich Betriebsrat und Unternehmen in einem Interessenausgleich mit Namensliste gemeinsam über eine Auswahlrichtlinie hinweg, so gilt die Namensliste. Diese deutlichen Worte sprach unlängst der 6. Senat des BAG.

Der klagende Arbeitnehmer war in einem insolventen Unternehmen der Automobilzulieferindustrie beschäftigt. Der beklagte Insolvenzverwalter hatte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich geschlossen, der eine Auswahlrichtlinie und eine Namensliste enthielt. Innerhalb der Vergleichs- und Altersgruppe des klagenden Arbeitnehmers wurde lediglich sein Arbeitsverhältnis gekündigt. Allein der klagende Mitarbeiter wurde in die Namensliste aufgenommen. Nach dem Punkteschema der Auswahlrichtlinie hätten ihm tatsächlich jedoch mehr Sozialpunkte als einem nicht gekündigten Arbeitnehmer seiner Vergleichs- und Altersgruppe zugestanden. Daher wehrte er sich gegen die betriebsbedingte Kündigung. Er vertrat die Auffassung, die Sozialauswahl sei aufgrund eines Verstoßes gegen die Auswahlrichtlinie grob fehlerhaft.

Der 6. Senat urteilte jedoch, dass die Betriebsparteien in der Namensliste übereinstimmend und wirksam von der Auswahlrichtlinie abgewichen seien. Allein aus dem Verstoß gegen die Auswahlrichtlinie folge hier nicht die grobe Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl. Diese sei dann grob fehlerhaft, wenn ein evidenter, ins Auge springender schwerer Fehler vorliege und der Interessenausgleich jede soziale Ausgewogenheit vermissen lasse. Dies sei auf der Grundlage des bisher festgestellten Sachverhalts nicht ersichtlich. Zur Aufklärung dieser Frage wurde der Fall an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Ganz grundsätzlich hielt das BAG jedoch fest, dass Arbeitgeber und Betriebsrat Auswahlrichtlinien im Sinne des § 1 Abs. 4 KSchG bei späterer oder schon bei zeitgleicher Gelegenheit – etwa bei Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste – ändern könnten. Setzten sich die Betriebsparteien in einem bestimmten Punkt gemeinsam über die Auswahlrichtlinie hinweg, gelte die Namensliste. Dies sei zumindest dann der Fall, wenn Interessenausgleich und Auswahlrichtlinie – wie im zu entscheidenden Fall – von denselben Betriebsparteien abgeschlossen würden. ■ (BAG vom 24. Oktober 2013 – 6 AZR 854/11).

Tipp für die Praxis:

Im Falle eines Widerspruchs zwischen Auswahlrichtlinie und Namensliste gilt Letztere.

Kündigung und Kündigungsschutz

Kündigung unkündbarer Mitarbeiter

Ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers aufgrund einer tariflichen Regelung ausgeschlossen, so kommt bei einem Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit für diesen Mitarbeiter unter bestimmten Umständen jedoch eine betriebsbedingte außerordentliche Kündigung in Betracht. Die Voraussetzungen dafür hat das BAG in der nachfolgenden Entscheidung nochmals klar definiert.

Eine seit 1984 in einem Unternehmen beschäftigte Reinigungskraft war nach den für sie einschlägigen tariflichen Vorschriften aufgrund ihres Alters und ihrer Beschäftigungszeit ordentlich nicht mehr kündbar. Im Jahr 2010 gliederte das Unternehmen den Betriebsteil „Reinigungsdienste“ aus. Die Mitarbeiterin widersprach dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses. Diverse Verhandlungen über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses beim übernehmenden Unternehmen blieben erfolglos. Schließ-

lich kündigte ihr Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis am 16. März 2011 außerordentlich mit einer Frist bis zum 30. September 2011, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Die Reinigungskraft wehrte sich dagegen vor Gericht.

Die Richter des BAG stellten Folgendes klar: Wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung ausgeschlossen sei und dies dazu führe, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer trotz Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit noch für Jahre vergüten müsse, ohne dafür eine entsprechende Arbeitsleistung zu erhalten, komme eine auf betriebliche Gründe gestützte außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist in Betracht. Voraussetzung sei allerdings, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in keiner Weise mehr einsetzen könne. Bestehe irgendein Weg, das Arbeitsverhältnis sinnvoll fortzusetzen, komme eine derartige Kündigung nicht in Betracht. Der Arbeitgeber müsse dabei jedoch keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit schaffen. Es komme allein darauf an, ob eine andere Einsatzmöglichkeit tatsächlich besteht. Darin liege keine Umgehung des vereinbarten Schutzes vor einer ordentlichen Kündigung. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) dürfe durch eine (tarif-)vertragliche Vereinbarung nicht beschränkt werden. Ein Ausschluss der ordentlichen Kündigung begründe keinen absoluten Schutz vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichem Anlass, sofern die Voraussetzungen vorlägen, die an einen wichtigen Grund zu stellen seien. Die der betrieblich-organisatorischen Maßnahme zugrunde liegende unternehmerische Entscheidung dürfe im Übrigen von den Gerichten nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit hin geprüft werden. Die Richter dürften lediglich untersuchen, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sei. Dies sei im vorliegenden Sachverhalt jedoch nicht der Fall.

Im Ergebnis hat der 2. Senat die Entscheidung allerdings nochmals an die Vorinstanz zurückverwiesen mit der Auflage zu klären, inwieweit die Weiterbeschäftigung der Reinigungskraft dem Unternehmen trotz Umsetzung der Organisationsentscheidung weiterhin möglich und zumutbar gewesen wäre. ■ (BAG vom 20. Juni 2013 – 2 AZR 379/12)

Betriebliche Altersversorgung

Keine Betriebsrente bei spätem Jobwechsel

Unlängst entschied das BAG, dass eine Bestimmung in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nicht mehr erworben werden kann, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis bereits 50 Jahre alt ist, wirksam ist.

Folgender Fall lag der Entscheidung zugrunde: Eine im November 1944 geborene Arbeitnehmerin war vom 26. Februar 1996 bis zum 30. Juni 2010 bei einem Unternehmen beschäftigt. Man hatte ihr dort Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Leistungsplan einer Unterstützungskasse zugesagt. Dieser sah jedoch vor, dass bei einer Aufnahme der Tätigkeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nicht erworben werden kann. Die Mitarbeiterin verklagte die Unterstützungskasse auf Auszahlung einer Betriebsrente. Sie hielt die Klausel im Leistungsplan für unwirksam.

Nach Auffassung des BAG war die Unterstützungskasse jedoch nicht verpflichtet, an die Mitarbeiterin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen. Dem Anspruch stehe die Bestimmung des Leistungsplans entgegen, wonach bei einer Aufnahme der Tätigkeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nicht erworben werden könne. Diese Bestimmung sei wirksam. Sie führe weder zu einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Alters noch bewirke sie eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts. ■ (BAG vom 12. November 2013 – 3 AZR 356/12)

Anmerkung:

Die Entscheidung liegt derzeit leider nur als Pressemitteilung vor. Sollten sich aus dem Volltext weitere wichtige Details ergeben, werden wir Sie darüber informieren.

Betriebliche Altersversorgung

Keine Hinweispflicht des Arbeitgebers betreffend Anspruch auf Entgeltumwandlung

§ 1 a Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) gewährt dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen kann, einen gewissen Betrag von seiner Vergütung für eine betriebliche Altersversorgung zu verwenden. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer jedoch nicht von sich aus auf diesen Anspruch hinweisen. Dies entschied jüngst das BAG.

Ein aus einem Unternehmen bereits ausgeschiedener Mitarbeiter verlangte von diesem Schadensersatz, weil man es nach seiner Auffassung pflichtwidrig unterlassen hatte, ihn auf seinen Entgeltumwandlungsanspruch hinzuweisen. Nach dieser gesetzlichen Vorschrift kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für die eigene betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Der Mitarbeiter argumentierte, dass er bei einem entsprechenden Hinweis durch seinen Arbeitgeber EUR 215 seiner monatlichen Arbeitsvergütung in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt hätte. Gewählt hätte er den Weg einer Direktversicherung. Durch das Unterlassen sei ihm ein Schaden in Höhe von EUR 14 380,38 entstanden.

Seine Klage auf Schadensersatz blieb ohne Erfolg. Die Richter urteilten, dass das Unternehmen weder nach § 1a BetrAVG noch aufgrund arbeitgeberseitiger Fürsorgepflicht verpflichtet gewesen sei, den Mitarbeiter auf seinen Anspruch nach § 1a BetrAVG hinzuweisen. Eine Aufklärungs- oder Hinweispflicht des Arbeitgebers bestehe insoweit nicht.
■ (BAG vom 21. Januar 2014 – 3 AZR 807/11)

Tipp für die Praxis:

Offen bleibt in dieser Entscheidung, wie die Situation zu beurteilen gewesen wäre, wenn der Arbeitnehmer sich ausdrücklich bei seinem Arbeitgeber nach Möglichkeiten einer Entgeltumwandlung erkundigt hätte. Da der Umfang der arbeitgeberseitigen Hinweis- und Aufklärungspflichten stets auf den besonderen Umständen des Einzelfalls beruht, kann diese Frage jedoch nicht abstrakt beantwortet werden. Will man die Entscheidung auf einen kurzen Nenner bringen, so lässt sich formulieren, dass ein Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, seinen Mitarbeitern das Gesetz vorzulesen.

Zeitarbeit

Bei nicht nur vorübergehender Arbeitnehmerüberlassung entsteht kein Arbeitsverhältnis

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz schreibt seit dem 1. Dezember 2011 vor, dass Zeitarbeitnehmer im Einsatzunternehmen nur noch „vorübergehend" beschäftigt werden dürfen. Das BAG hatte im Juli 2013 geurteilt, dass damit eine dauerhafte Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern nicht mehr möglich ist und dass der Betriebsrat der Einstellung in einer solchen Situation widersprechen darf (BAG vom 10. Juli 2013 – 7 ABR 91/11; siehe dazu unser CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe September 2013). Die erste wichtige Streitfrage war damit entschieden. In einer aktuellen Entscheidung hat der 9. Senat nunmehr die zweite offene Frage zur Zeitarbeit beantwortet und zwar entgegen der Rechtsprechung einiger Landesarbeitsgerichte. Die Richter urteilten, dass bei einer nicht nur vorübergehenden Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern kein Arbeitsverhältnis zwischen diesem und dem Kundenunternehmen zustande kommt.

Folgender Sachverhalt lag der Entscheidung zugrunde: Die 100%ige Tochter eines Krankenhausbetreibers besaß die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. 2008 hatte sie einen IT-Sachbearbeiter eingestellt und diesen sogleich und ausschließlich als Zeitarbeitnehmer in den Einrichtungen des Krankenhausbetreibers eingesetzt. Der IT-Sachbearbeiter klagte auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses zwischen ihm und dem Krankenhausbetreiber. Er argumentierte, er sei nicht nur vorübergehend dort beschäftigt worden. Mithin werde ein Arbeitsverhältnis analog § 10 Abs. 1 Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) fingiert.

Der 9. Senat sah dies jedoch anders: § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG fingiere das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zwischen Zeitarbeitnehmer und entleihendem Unternehmen, wenn der Verleiher keine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis besitze. Für den Fall einer nicht nur vorübergehenden Beschäftigung eines Zeitarbeitnehmers sehe das Gesetz diese Rechtsfolge jedoch nicht vor. Eine analoge Anwendung dieser Vorschrift sei nicht möglich. Es fehle insoweit an einer planwidrigen Regelungslücke. Der Gesetzgeber habe bewusst nicht die Rechtsfolge der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kundenunternehmen gewählt. Auch die einschlägige europäische Richtlinie schreibe eine solche Sanktion nicht vor. ■ (BAG vom 10. Dezember 2013 – 9 AZR 51/13)

Tipp für die Praxis:

Damit ist nur noch eine wichtige Frage zur Zeitarbeit vom BAG nicht beantwortet, nämlich wie der Begriff „vorübergehend" auszulegen ist. Hier bleibt aber auch die Hoffnung, dass der Gesetzgeber in der nächsten Legislaturperiode Klarheit schaffen wird. Der Koalitionsvertrag verspricht eine entsprechende Regelung.

Streikrecht

Kein automatischer Schadensersatz bei rechtswidrigem Streik

Bei einem rechtswidrigen Streik steht den geschädigten Unternehmen nicht automatisch Schadensersatz zu. Dies entschied letztes Jahr das Arbeitsgericht (ArbG) Frankfurt am Main im Falle eines Flughafenstreiks (Urteil vom 25. März 2013 – 9 Ca 5558/12; wir berichteten in unserem CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe Juni 2013). Inzwischen liegt die Berufungsentscheidung des Hessischen LAG vor. Aber auch sie kommt zu keinem anderen Ergebnis. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage ließ das LAG allerdings die Revision zum BAG zu.

Zu entscheiden war, ob der im Februar 2012 auf dem Frankfurter Flughafen durchgeführte rechtswidrige Streik Schadensersatzansprüche der

Flughafenbetreiber und der Fluggesellschaften gegen die Gewerkschaft der Flugsicherung e.V. (GdF) nach sich zieht. Auf Schadensersatz geklagt hatten die Fraport AG, die Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG und die Deutsche Lufthansa AG. Sie nahmen die GdF wegen eines rechtswidrigen Streiks auf Zahlung von Schadensersatz in Höhe von über EUR 9 Millionen in Anspruch. Den „Hauptstreik" hatte die GdF im Februar 2012 auf dem Frankfurter Flughafen bei der Fraport AG in den Abteilungen Vorfeldkontrolle, Vorfeldaufsicht und Verkehrszentrale durchgeführt. In einem Schreiben hatte die GdF des Weiteren die Mitarbeiter im Geschäftsbereich Tower der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH zum sogenannten „Unterstützerstreik" aufgerufen. Dieser Streik wurde aber nie durchgeführt.

Flughafenbetreiber und Fluggesellschaften vertraten die Auffassung, dass sowohl der „Hauptstreik" als auch der Aufruf zum „Unterstützerstreik" rechtswidrig gewesen seien. Die streikbedingten Flugausfälle hätten hohe Schäden zur Folge gehabt, die von der GdF zu ersetzen seien.

Wie schon das Arbeitsgericht lehnte auch das LAG im Ergebnis sämtliche Schadensersatzansprüche ab. Die Gewerkschaft habe zwar mit dem Hauptstreik rechtswidrig und unmittelbar in das Recht der Fraport AG an deren eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb eingegriffen. Ein Schadensersatzanspruch zugunsten der Fraport AG ergebe sich hieraus aber nicht. Die von der Fraport AG behaupteten Schäden wären ebenso eingetreten, wenn die GdF rechtmäßig gestreikt hätte, denn auch dann wären die Flüge ausgefallen. Es fehle mithin an der Kausalität.

Den Fluggesellschaften stehe ebenfalls kein Schadensersatzanspruch zu. Insoweit fehle es bereits an einem unmittelbar gegen sie gerichteten „betriebsbezogenen" Eingriff in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb. Air Berlin und Lufthansa seien lediglich sogenannte „Drittbetroffene" des Streiks. ■ (Hessisches LAG vom 5. Dezember 2013 – 9 Sa 592/13)

Sonstiges

Arbeitsrecht 2014 – Pläne der Großen Koalition

Der Koalitionsvertrag der Großen Koalition enthält eine Reihe von beabsichtigten Änderungen im Arbeitsrecht, die zum Teil dieses Jahr noch umgesetzt werden sollen. Die wichtigsten werden nachfolgend vorgestellt.

Anpassung und Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen

Für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen soll es künftig nicht mehr erforderlich sein, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Ausreichend ist nach den Plänen der Großen Koalition dann vielmehr das Vorliegen eines besonderen öffentlichen Interesses. Diese geplante Neuregelung bezweckt, der sinkenden Tarifbindung in der Bundesrepublik entgegenzuwirken.

Gesetzlicher Mindestlohn

Zum 1. Januar 2015 soll ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von EUR 8,50/Stunde brutto eingeführt werden. Abweichungen von dieser Vorgabe sind nur für eine Übergangszeit möglich. Spätestens ab Januar 2017 soll der gesetzliche Mindestlohn bundesweit uneingeschränkt gelten. Es ist geplant, die Höhe in regelmäßigen Abständen – erstmals zum 10. Juni 2017 mit Wirkung zum 1. Januar 2018 – zu überprüfen.

Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen vermeiden

Rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten der Arbeitnehmer sollen zukünftig verhindert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, plant die Große Koalition, die Prüftätigkeit bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit zu konzentrieren und diese organisatorisch effektiver zu gestalten. Ferner ist angedacht, die Informations- und Unterrichtungsrechte des Betriebsrats sicherzustellen und zu konkretisieren. Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung soll sanktioniert werden. Der vermeintliche Werkunternehmer und sein Auftraggeber dürfen nach Auffassung der Großen Koalition auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht besser

gestellt werden als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt.

Änderungen bei der Arbeitnehmerüberlassung

Geplant ist, die Überlassung von Zeitarbeitnehmern an ein Kundenunternehmen in der Zukunft nur noch für maximal 18 Monate zu ermöglichen. Allerdings ist eine tarifliche Öffnungsklausel vorgesehen.

Im Übrigen sollen Zeitarbeitnehmer spätestens nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammmitarbeitern gleichgestellt werden. Anderslautende Tarifverträge mit ungünstigeren Bestimmungen für Arbeitnehmer wären dann nicht mehr möglich.

Beschäftigtendatenschutzgesetz

Inwieweit mit dem in der vergangenen Legislaturperiode letztlich ad acta gelegten Beschäftigtendatenschutzgesetz in der nächsten Periode zu rechnen ist, ist nicht ganz eindeutig. Der Koalitionsvertrag spricht davon, zunächst das Ergebnis der Verhandlungen zur Europäischen Datenschutzgrundverordnung abwarten zu wollen. Weiter heißt es dann allerdings:

> „Sollte mit einem Abschluss der Verhandlungen über die Europäische Datenschutzgrundverordnung nicht in angemessener Zeit gerechnet werden können, wollen wir hiernach eine nationale Regelung zum Beschäftigtendatenschutz schaffen."

Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

Wer künftig aus familiären Gründen seine Arbeitszeit befristet reduziert, soll einen Anspruch darauf erhalten, im gleichen Umfang, in dem er zuvor gearbeitet hat, wieder einzusteigen. Das Gesetz sieht dieses bereits jetzt für Eltern in Elternzeit vor, nicht jedoch für Personen, die sich zum Beispiel wegen der Pflege von Familienangehörigen oder der Kindererziehung außerhalb der Elternzeit zu einer Teilzeittätigkeit entschieden haben. ■

Aktuell

Vorträge

Dr. Alexander Bissels, „Gesetzliche Änderungen beim Fremdpersonaleinsatz – Auswirkungen für die Praxis", Vortrag für die BITKOM – Arbeitskreis Personal und Arbeitsrecht am 19. März 2014 in Frankfurt/Main

Dr. Alexander Bissels, „Update Zeitarbeit", Vortrag für das Unternehmerforum am 8. April 2014 in Fulda

Dr. Alexander Bissels / David Ziegelmayer, „Fallstricke in Social Media vermeiden – Interne und externe Compliance im Web", Vortrag für Integrata am 13. Mai 2014 in Köln

Dr. Angela Emmert, „Haftungsfallen aktuell – keine Nachlässigkeit beim Nachunternehmereinsatz", Vortrag für die Bundesvereinigung Mittelständischer Bauunternehmen am 8. Mai 2014 in Hannover

Dr. Björn Otto, „Betriebsübergang und Betriebsänderung", Vortrag für die Haufe-Akademie am 16. Mai 2014 in Frankfurt/Main

Dr. Oliver Simon, „Neues im Arbeitsrecht" , Vortrag für die IHK Stuttgart am 7. April 2014 in Stuttgart

Dr. Oliver Simon, „Personal 50plus und Arbeitsrecht", Vortrag für das FORUM Institut für Management am 29. April 2014 in Frankfurt/Main

Dr. Oliver Simon, „Fremdpersonaleinsatz im Fokus – Zeitarbeit und Werkverträge", Vortrag für die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. am 7. Mai 2014 in Düsseldorf

Caroline Wirtz, LL.M., „Arbeitszeugnisse", Vortrag für die Technische Akademie Wuppertal am 12. März 2014 in Wuppertal

Caroline Wirtz, LL.M., „Fallstricke bei der Arbeitsvertragsgestaltung", Vortrag für die Technische Akademie Wuppertal am 19. März 2014 in Wuppertal

Aktuell

Veröffentlichungen

Dr. Alexander Bissels / Dr. Bastian Kiehn, „Gesucht, gefunden, angesprochen: Rechtliche Tücken des ‚Active Sourcing'", Aufsatz in der Zeitschrift Betriebs-Berater 2013, Seite 2869 ff.

Dr. Andrea Bonanni / Dr. Daniel Ludwig, „Sicherstellung ordnungsgemäßer Betriebsratswahlen aus Arbeitgebersicht – Optionen vor und nach der Wahl", Aufsatz in der Zeitschrift Arbeits-Rechts-Berater 2014, Seite 29

Prof. Dr. Björn Gaul / Dr. Nina Hartmann, „Abweichende Betriebsratsstrukturen nach § 3 BetrVG – Das BAG setzt Grenzen", Aufsatz in der Zeitschrift Arbeits-Rechts-Berater 2014, Seite 48 ff.

Dr. Christopher Jordan / Dr. Alexander Bissels / Pauline Moritz, „Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Side-by-Side Listening", Aufsatz in der Zeitschrift BetriebsBerater 2014, Seite 122 ff.

Dr. Martin Lützeler, „Arbeitsrechtliche Maßnahmen zum Schutz vor Wirtschafts- und Industriespionage", Aufsatz in der Zeitschrift Compliance-Berater 2014, Heft 1 – 2, Seite 5 ff.

Dr. Martin Lützeler, „Herausforderungen für Arbeitgeber: Die psychische Gesundheit im Arbeitsverhältnis", Aufsatz in der Zeitschrift BetriebsBerater 2014, Heft 6, Seite 309 ff.

Dr. Hendrik Strauf, LL.M., „Anspruch des Arbeitnehmers auf Schmerzensgeld bei unzulässiger Videoüberwachung", Kommentierung zu LAG Rheinland-Pfalz vom 23. Mai 2013 – 2 Sa 540 / 12 in der Zeitschrift für Datenschutz 2014, Seite 41 ff.

Dr. Hendrik Strauf, LL.M., „Allgemeine arbeitsrechtliche Regelungen sind bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigen", Kommentierung zu ArbG Aachen vom 22. Februar 2013 – 6 Ca 3662 / 12 in der Zeitschrift Causa Sport 2013, Seite 288 ff.

Dr. Gerlind Wisskirchen / Julia Glaser, LL.M., „Arbeits- und Sozialrechtliche Compliance – Rechtsmanagement im Unternehmen", Mitautorinnen im Praxishandbuch Compliance von Makowicz / Wolffgang (Hrsg.), Bundesanzeiger Verlag, Abschnitt 2 – 20, Seite 1 – 70

Dr. Gerlind Wisskirchen / Julia Glaser, LL. M., „Interne Unternehmensuntersuchungen – Rechtsmanagement im Unternehmen", Mitautorinnen im Praxishandbuch Compliance von Makowicz / Wolffgang (Hrsg.), Bundesanzeiger Verlag, Abschnitt 2 – 50, Seite 1 – 24

Impressum

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

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

CMS-Standorte:
Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Genf, Hamburg, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lissabon, Ljubljana, London, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Mexiko-Stadt, Moskau, München, Paris, Peking, Prag, Rio de Janeiro, Rom, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sofia, Straßburg, Stuttgart, 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.
www.cms-hs.com

© CMS Hasche Sigle (März 2014)