C/M/S/ Hasche Sigle

Rechtsanwälte Steuerberater

update

Arbeitsrecht

Aktuelle Informationen des Fachbereichs Arbeitsrecht

Juni 2013

www.cms-hs.com

Inhalt

// Schwerpunkt

3 | Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Regelungen auf den GmbH-Geschäftsführer

Rechtsprechung

// Arbeitsvertragsrecht

5 | Lang andauernde Krankheit als Behinderung
6 | Keine Altersdiskriminierung durch Bestandsklausel bei tariflichen Sonderzahlungen
7 | Teilzeitanspruch während der Elternzeit
8 | Haftung von gering vergüteten Mitarbeitern
8 | Kein Selbstbehalt für Mitarbeiter im Rahmen der Haftpflichtversicherung für Dienstwagen
9 | Keine Angemessenheitskontrolle betreffend Umfang der Arbeitszeit und Höhe der Vergütung
10 | Einseitiges Leistungsbestimmungsrecht bei Weihnachtsgratifikation

// Kündigung und Kündigungsschutz

11 | Nichtigkeit einer Kündigung wegen nicht wirksamer Massenentlassungsanzeige
12 | Fristlose Kündigung wegen privater Telefongespräche eines Chirurgen im Operationssaal?
13 | Kirchenaustritt eines Mitarbeiters als Kündigungsgrund
14 | Auch Arbeitnehmer müssen bei fristloser Eigenkündigung abmahnen

// Zeitarbeit

15 | Nachzahlungen an Zeitarbeitnehmer
16 | Rechtsprechungsänderung: Zeitarbeitnehmer wählen und zählen

// Streikrecht

17 | Kein automatischer Schadensersatz bei rechtswidrigem Streik

// Sonstiges

18 | Unfall in der Raucherpause ist kein Arbeitsunfall
18 | Veranstaltungen
19 | Veröffentlichungen

Editorial

In den letzten Monaten hat sich das Bundesarbeitsgericht häufig mit der Frage beschäftigt, wann welche Gerichtsbarkeit für einen GmbH-Geschäftsführer zuständig ist. Aber auch die Anwendbarkeit bestimmter arbeitsrechtlicher Vorschriften auf Geschäftsführer stand zur Debatte. Daher haben wir uns diesem spannenden Thema in unserem aktuellen Schwerpunkt einmal ausführlich gewidmet.

Unsere Rechtsprechungsübersicht befasst sich unter anderem mit Urteilen zur unzulässigen Benachteiligung von Arbeitnehmern. So stärkte zum Beispiel der Europäische Gerichtshof die Rechte langfristig erkrankter Mitarbeiter, indem er dauerhafte Krankheiten unter bestimmten Umständen mit Behinderungen gleichstellte. Das Bundesarbeitsgericht äußerte sich zur Problematik, inwieweit Sonderzahlungen, die vom Bestand eines Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden, Mitarbeiter wegen ihres Alters diskriminieren können.

Erwähnenswert ist ferner eine Entscheidung zum Thema „Haftung gering vergüteter Mitarbeiter" – ein arbeitsrechtlicher Dauerbrenner. Ein alkoholisierter Lkw-Fahrer hatte seinen Arbeitgeber, eine Spedition, durch einen Unfall in größerem Umfang geschädigt. Weiter erfahren Sie, wie wichtig eine korrekte Massenentlassungsanzeige ist, will man die Nichtigkeit der Kündigungen vermeiden. Immer wieder spannend sind aber auch arbeitsrechtliche Entscheidungen, die Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Bereich betreffen. Aktuell stand die Kündigung eines Sozialpädagogen zur Debatte, die infolge seines Kirchenaustritts erfolgte. Schließlich haben wir für Sie wichtige Urteile zum Thema Zeitarbeit aufbereitet: Zum einen zum Equal-Pay-Anspruch von Zeitarbeitnehmern, deren Arbeitgeber Tarifverträge der CGZP angewendet hatte, zum anderen zu einer Rechtsprechungsänderung, die den bisherigen Grundsatz „Zeitarbeitnehmer wählen, aber zählen nicht" über Bord wirft.

Viel Spaß beim Lesen!

Dr. Eckhard Schmid Dr. Oliver Simon

Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Regelungen auf den GmbH-Geschäftsführer

Die GmbH als Gesellschaftsform genießt im wirtschaftlichen Alltag große Popularität. Insbesondere die Person des Geschäftsführers gibt aber auch Anlass zu zahlreichen juristischen Diskussionen. Dabei ist vor allem der Status eines GmbH-Geschäftsführers in der arbeitsrechtlichen Praxis und Rechtsprechung ein Dauerthema. Diese Einordnung hat nämlich zahlreiche sozial- und arbeitsrechtliche Konsequenzen.

I. Bestellung und Anstellung des Geschäftsführers

Zunächst einmal muss zwischen der Bestellung/Abberufung zum Geschäftsführer und dem Anstellungsvertrag unterschieden werden. Während ersteres ein rein gesellschaftsrechtlicher Akt ist, regelt der letztere die persönlichen Rechte und Pflichten zwischen dem Geschäftsführer und der Gesellschaft. Der Widerruf der Bestellung schlägt damit nicht automatisch auf das Anstellungsverhältnis durch. Dieses muss vielmehr extra gekündigt werden. Ebenso wenig hat die Kündigung des Anstellungsvertrags ohne Weiteres Auswirkungen auf die Bestellung als Geschäftsführer.

Der Geschäftsführeranstellungsvertrag ist regelmäßig als freier Dienstvertrag ausgestaltet. Galt hier früher eine strikte Abgrenzung zum Arbeitsrecht, so zeichnet sich in den letzten Jahren eine Annäherung ab. Der Bundesgerichtshof (BGH) vertritt zwar nach wie vor in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, dass der GmbH-Geschäftsführer kein Arbeitnehmer ist. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) steht jedoch auf dem Standpunkt, dass jedenfalls die Möglichkeit bestehe, den Geschäftsführer als Arbeitnehmer einzustufen. Dabei sei auf den nach der konkreten Vertragsgestaltung gegebenen Grad der persönlichen Abhängigkeit des Geschäftsführers abzustellen. Grundsätzlich sei eine persönliche Anhängigkeit ausgeschlossen, wenn der Geschäftsführer zugleich Gesellschafter der GmbH sei und nach seiner Kapitalbeteiligung einen so erheblichen Einfluss auf die Beschlussfassung der Gesellschafter habe, dass er jede Entscheidung verhindern könne, die ihm nicht gefalle. Bei einem sogenannten „Fremdgeschäftsführer" sei das Kriterium der persönlichen Abhängigkeit hingegen erfüllt, wenn dieser in den Betrieb eingegliedert werde und hinsichtlich Zeit, Ort, Dauer und Art seiner Tätigkeit einem umfassenden Direktionsrecht der Gesellschafter unterliege. Das ist in der Praxis aber eher die Ausnahme.

Fremdgeschäftsführer

Ein Geschäftsführer, der keine Gesellschaftsanteile hat, wird als Fremdgeschäftsführer bezeichnet.

Rechtlich besonders interessant wird es, wenn ein Arbeitnehmer einer GmbH zum Geschäftsführer bestellt wird. Sobald ein schriftlicher Geschäftsführerdienstvertrag abgeschlossen wurde, spricht nach Auffassung des BAG eine Vermutung dafür, dass das frühere Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wurde, sofern nicht klar und eindeutig etwas anderes vertraglich vereinbart wurde.

II. Anwendbarkeit des Arbeitsrechts

Soweit die arbeitsrechtlichen Gesetze Organmitglieder juristischer Personen ausdrücklich von ihrem Geltungsbereich ausnehmen, sind sie auf den GmbH-Geschäftsführer nicht anwendbar. Entsprechende Regelungen enthält zum Beispiel § 14 Absatz 1 Nr. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Nach dieser Vorschrift gilt das KSchG nicht „in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist".

Selbstverständlich ist es den Vertragsparteien unbenommen, diese nachteilige Position des Geschäftsführers vertraglich zu verbessern. Befristete Verträge geben dem Geschäftsführer Bestandsschutz, weil im Umkehrschluss zu § 620 Absatz 2 BGB während dieser Zeit nicht gekündigt werden darf, Kündigungsfristen lassen sich verlängern oder dem Geschäftsführer kann zugesagt werden, dass er nach der Beendigung des Geschäftsführerverhältnisses (wieder) als Arbeitnehmer beschäftigt wird. Ist der Geschäftsführer bereits zuvor als Arbeitnehmer in dem Unternehmen tätig gewesen, kann sogar ausdrücklich vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis nur ruht und nach Beendigung des Dienstvertrags wieder auflebt. Wird der Geschäftsführervertrag als kurzfristig kündbar ausgestaltet, kann als Ausgleich dafür eine feste Abfindungsregelung vereinbart werden.

Seit einer bahnbrechenden Entscheidung des BGH vom 10. Mai 2010 (II ZR 70/09) darf nun sogar im Anstellungsvertrag des Geschäftsführers vereinbart werden, dass die materiellen Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes insgesamt zugunsten des Organmitglieds gelten sollen.

Ist vertraglich nichts vereinbart, gilt Folgendes: Selbst wenn der Arbeitnehmerstatus eines Geschäftsführers verneint wurde, heißt das noch lange nicht, dass nicht doch einzelne arbeitsrechtliche Vorschriften für ihn gelten können. Die Rechtsprechung wendet nämlich auch bei einer solchen Konstellation unter bestimmten Umständen einige

arbeitsrechtliche Grundsätze entsprechend an. Voraussetzung dafür ist, dass der Geschäftsführer in einem mit einem Arbeitnehmer vergleichbaren Maß wirtschaftlich abhängig ist. Gesetze, die den Zweck haben, diese wirtschaftliche Abhängigkeit auszugleichen, werden dann entsprechend herangezogen.

Im Einzelnen:

1. Kündigungsfristen

Die Kündigung eines Anstellungsverhältnisses eines GmbH-Geschäftsführers richtet sich nicht nach den Kündigungsfristen für Dienstverhältnisse (§ 621 Bürgerliches Gesetzbuch, BGB), sondern nach den Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse (§ 622 BGB). Nach Auffassung des BGH gilt dies sogar für den maßgeblich an der Gesellschaft beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführer, da auch dieser in Bezug auf die Kündigungsfrist einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzbedürftig ist. Bei abhängigen Geschäftsführern verlängert sich die Kündigungsfrist nach § 622 Absatz 2 BGB sogar abhängig von der Beschäftigungsdauer. Ist ein Gesellschafter-Geschäftsführer indes zu 50 Prozent oder mehr an der Gesellschaft beteiligt, ist § 622 Absatz 2 BGB nicht anwendbar.

2. Sonderkündigungsschutz

Normen des Sonderkündigungsschutzes, wie das Schwerbehindertengesetz oder das Mutterschutzgesetz werden hingegen in der Regel nicht auf Geschäftsführer angewendet.

3. Urlaub

Die herrschende Meinung räumt dem Geschäftsführer zwar keinen Anspruch auf Mindesturlaub ein, wohl aber einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung bei Vertragsende.

4. Arbeitszeit

Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes finden wiederum keine Anwendung.

5. Diskriminierung

§ 6 Abs. 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bestimmt ausdrücklich, dass dieses Gesetz insbesondere für Geschäftsführer und Vorstände entsprechend gilt, soweit es um die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg geht. Der BGH hat diese Vorschrift sogar im Hinblick auf die Verlängerung eines Geschäftsführerdienstvertrags nach Ablauf einer Befristung herangezogen. Im konkreten Fall konnte ein Krankenhaus daher nach Ablauf des befristeten Dienstvertrags keinen neuen jüngeren Geschäftsführer einstellen, sondern musste den alten und auch an Jahren älteren Geschäftsführer weiterbeschäftigen (BGH vom 23. April 2012 – II ZR 163/10; siehe unser CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe Juni 2012).

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz ist hingegen nur auf solche Geschäftsführer anwendbar, die nicht oder nicht nennenswert an der GmbH beteiligt sind. Grundsätzlich kann eine Gleichbehandlung nur mit anderen Geschäftsführern verlangt werden und nicht etwa mit leitenden Angestellten.

6. Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten

Es liegt auf der Hand, warum gekündigte Geschäftsführer zunächst den Weg zu den Arbeitsgerichten wählen. Kündigungsschutzklagen sind – im Gegensatz zu einer Klage bei den Landgerichten – fristgebunden. Die Arbeitsgerichte müssen gegebenenfalls innerhalb von drei Wochen angerufen werden. Daher ist hier höchste Eile geboten. Hinzu kommen folgende Überlegungen: Verfahren bei den Landgerichten dauern länger und die unterlegene Partei hat der Gegenseite die Anwaltskosten zu erstatten sowie die Verfahrenskosten zu tragen. Oft sind die Arbeitsgerichte zudem arbeitnehmerfreundlicher als die Zivilgerichte.

§ 5 Absatz 1 Satz 3 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) bestimmt jedoch, dass Organmitglieder nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten. Daher sind die Arbeitsgerichte zunächst bei Streitigkeiten nicht zuständig. Das gilt auch dann, wenn der Geschäftsführer vom Status her als Arbeitnehmer eingestuft wurde.

Endet nur die Organstellung und bleibt der Geschäftsführeranstellungsvertrag bestehen, sind die Arbeitsgerichte ebenfalls nicht zuständig. Denn allein durch den Verlust der Organstellung wird ein Anstellungsvertrag nicht zu einem Arbeitsvertrag.

Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts kann aber ausnahmsweise dann gegeben sein, wenn neben dem Geschäftsführeranstellungsvertrag ein (ruhendes) Arbeitsverhältnis besteht oder wenn – wie beim sogenannten „Karrieregeschäftsführer" – ausschließlich ein Arbeitsverhältnis existiert und sich der Rechtsstreit auf dieses Arbeitsverhältnis bezieht. Dies gilt aber wiederum nur dann, wenn die Organstellung zuvor beendet wurde. Wird der Geschäftsführer vor einer Kündigung nicht abberufen, bleibt es bei der Zuständigkeit der Zivilgerichte.

Karrieregeschäftsführer

Ein früherer Arbeitnehmer, der ohne Abschluss eines schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrags, der die früheren Arbeitsverträge im Allgemeinen aufhebt, zum Geschäftsführer berufen wird und bei dem der alte Arbeitsvertrag dementsprechend weiter gilt, wird als „Karrieregeschäftsführer" bezeichnet.

In diesem Zusammenhang hatte das BAG unlängst über folgenden Fall zu entscheiden: Ein Arbeitnehmer in einer führenden Position war formell zum Geschäftsführer ernannt worden. Er hatte Unterschriftsberechtigung erhalten und war ins Handelsregister eingetragen worden. Ein gesonderter Geschäftsführerdienstvertrag wurde nicht geschlossen, das bisherige Arbeitsverhältnis nicht aufgehoben („Karrieregeschäftsführer").

Einige Jahre später kündigte die Gesellschaft das „Geschäftsführeranstellungsverhältnis sowie sämtliche etwaigen weiteren Vertragsverhältnisse" außerordentlich fristlos. Eine Abberufung als Geschäftsführer war nicht erfolgt. Der Geschäftsführer klagte vor dem Arbeitsgericht gegen die Kündigung. In letzter Instanz erklärte das BAG die Arbeitsgerichtsbarkeit für unzuständig. Knackpunkt war auch hier die Reihenfolge: Wird zuerst abberufen, ist die Geschäftsführerstellung als Organstellung aus der Welt und es kann wegen des bestehenden Arbeitsverhältnisses vor den Arbeitsgerichten geklagt werden. Wird zuerst gekündigt und ist der Betroffene dementsprechend noch als offizielles Organ im Amt, steht der Klage vor den Arbeitsgerichten die Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG entgegen. (BAG vom 26. Oktober 2012 – 10 AZB 55/12, siehe aber auch jüngst BAG vom 4. Februar 2013 – 10 AZB 78/12)

III. Sozialrechtliche Fragestellungen

Auch bei einem GmbH-Geschäftsführer beurteilt sich die Frage, inwieweit er eine abhängige und damit sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausübt, nach den allgemeinen Grundsätzen, die die Rechtsprechung zu § 7 Absatz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV entwickelt hat. Die Sozialgerichte gehen grundsätzlich davon aus, dass Geschäftsführer sozialversicherungsrechtlich als nicht selbstständige Beschäftigte gelten. Die Gesellschaft muss daher die entsprechenden Beiträge an die Sozialversicherungsträger beziehungsweise die Krankenkasse als Einzugsstelle abführen.

Allein die Organstellung vermag die Abhängigkeit gegenüber der Gesellschaft nicht auszuschließen. Vielmehr muss im Einzelfall das Anstellungsverhältnis daraufhin untersucht werden, inwieweit der jeweilige Geschäftsführer maßgeblich Einfluss auf die Gesellschaft nehmen kann oder inwieweit er weisungsgebunden ist. ■

// Arbeitsvertragsrecht

Lang andauernde Krankheit als Behinderung

In einer aktuellen Entscheidung hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) die Rechte langfristig erkrankter Mitarbeiter gestärkt. Er hat entschieden, dass eine lang andauernde Krankheit unter Umständen einer Behinderung gleichzustellen ist. In solchen Fällen gilt die europäische Richtlinie 2000/78/EG „Gleichbehandlungsrichtlinie" nach Ansicht des EuGH auch für chronisch Kranke.

Das Gericht hatte über den Fall zweier Arbeitnehmerinnen aus Dänemark zu entscheiden. Eine war wegen eines Schleudertraumas langfristig erkrankt, die andere litt unter chronischen Rückenschmerzen. Das dänische Recht sieht vor, dass Mitarbeiter, die innerhalb der letzten zwölf Monate mehr als 120 Tage krankheitsbedingt mit Entgeltfortzahlung abwesend waren, mit einer verkürzten Frist von einem Monat gekündigt werden dürfen. Das war hier geschehen. Mithilfe ihrer Gewerkschaften wehrten sich die Frauen gerichtlich gegen diese Kündigung. Das zuständige Gericht legte dem EuGH im Zuge dieses Verfahrens die Frage vor, ob „auch eine Krankheit eine Behinderung im Sinne der Richtlinie 2000/78 über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf darstellen kann".

Der EuGH bejahte dies.

Eine ärztlich diagnostizierte heilbare oder unheilbare Krankheit, die eine physische, geistige oder psychische Einschränkung mit sich bringe, könne als Behinderung im Sinne der Richtlinie zu qualifizieren sein. Voraussetzung dafür sei zum einen, dass die Krankheit zu langfristigen Einschränkungen führe. Zum anderen müsse sie den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben gleichberechtigt mit anderen Teilnehmern hindern. Es sei nicht ersichtlich, dass die Richtlinie nur Behinderungen erfassen wolle, die angeboren seien oder von Unfällen herrührten. Die Ursache der Behinderung sei irrelevant. Für die Gleichstellung einer Krankheit mit einer Behinderung sei auch nicht erforderlich, dass der betroffene Mitarbeiter vollständig arbeitsunfähig sei. Der Begriff der Behinderung sei vielmehr so zu verstehen, dass er eine Beeinträchtigung der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit erfasse, ohne dass die Ausübung der Tätigkeit unmöglich sein müsse. Es könnten daher auch Menschen unter den Begriff der Behinderung fallen, die zumindest in der Lage seien, Teilzeit zu arbeiten. Eine Behinderung setze auch nicht voraus, dass der Arbeitnehmer besondere Hilfsmittel benötige.

Dementsprechend dürften Fehltage, die auf eine so definierte Behinderung zurückgingen, nicht zu einer Benachteiligung bei Kündigungen führen. Die Verkürzung der Kündigungsfrist im zu entscheidenden Fall stelle daher eine unzulässige Benachteiligung wegen einer Behinderung dar. ■ (EuGH vom 11. April 2013 – C-335/11 und 337/11)

Tipp für die Praxis:

Das deutsche Recht lässt krankheitsbedingte Kündigungen zu. Allerdings gibt es hier keine verkürzte Kündigungsfrist, sodass der dänische Fall zunächst keine unmittelbaren Auswirkungen hat. Allerdings dürfte zukünftig bei Kündigungen wegen Krankheit neben den kündigungsschutzrechtlichen Aspekten zusätzlich die AGG-Festigkeit dieser Kündigung zu prüfen sein.

Keine Altersdiskriminierung durch Bestandsklausel bei tariflichen Sonderzahlungen

Häufig haben Arbeitsgerichte über die Frage zu entscheiden, inwieweit Sonderzahlungen vom Bestand eines Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden können. In einem Fall aus dem Monat Dezember 2012 hatte der Senat über eine entsprechende Klausel in einer tariflichen Regelung, nämlich § 20 TVöD, zu urteilen.

Ein Angestellter einer Stadt schied zum 31. Oktober 2009 wegen Erreichens der gesetzlichen Regelaltersgrenze mit 65 Jahren aus dem Arbeitsverhältnis aus. § 20 TVöD, der auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fand, regelt, dass Beschäftigte, die am 1. Dezember des jeweiligen Jahres im Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung haben. Trotz seines Ausscheidens im Oktober verlangte der Angestellte von der Stadt die Auszahlung der Jahressonderzahlung für das Jahr 2009. Er vertrat die Ansicht, dass § 20 TVöD ihn wegen seines Alters benachteilige, seine Grundrechte verletze und gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße.

Das BAG schloss sich dieser Auffassung nicht an. Eine unmittelbare Benachteiligung scheide aus. § 20 TVöD knüpfe nicht an ein bestimmtes Lebensalter oder an ein damit untrennbar verbundenes Kriterium an. Eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters liege ebenfalls nicht vor, weil nicht feststellbar sei, dass ältere Mitarbeiter von der tariflichen Regelung in besonderem Maße betroffen seien. Auch ein Verstoß gegen Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz (GG) komme nicht in Betracht, da ein Eingriff in dieses Grundrecht gerechtfertigt sei. Der Zweck der tariflichen Regelung, Betriebstreue zu belohnen und die Mitarbeiter auch für die Zukunft zu reger und engagierter Mitarbeit zu motivieren, greife bei ausgeschiedenen Arbeitnehmern gerade nicht mehr. Dass die Sonderzahlung hier ebenfalls den Zweck hatte, Arbeitnehmern eine Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistungen zu gewähren, also einen „Mischcharakter" hatte, erwähnt das BAG an dieser Stelle erstaunlicherweise nicht mehr. Schließlich schieden Ansprüche aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes im Anwendungsbereich kollektivrechtlich geschaffener Normen aus. ■ (BAG vom 12. Dezember 2012 – 10 AZR 718/11)

Anmerkung:

Im Januar 2012 hatte der 10. Senat geurteilt, dass Bestandsklauseln, die Sonderzahlungen vom ungekündigten Bestand eines Arbeitsverhältnisses abhängig machen, nur dann zulässig sind, wenn es sich um eine reine Betriebstreuevereinbarung handelt. Soweit daneben auch noch eine Vergütung bezweckt sei (sogenannte „Klausel mit Mischcharakter"), sei eine solche Einschränkung nicht möglich (BAG vom 18. Januar 2012 – ausführlich dazu unser CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe Juni 2012). Dieser Anfang 2012 entschiedene Fall betraf jedoch eine vertragliche Vereinbarung (also keine tarifvertragliche Regelung wie im aktuellen Fall), die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hinblick auf Jahressonderzahlungen abgeschlossen hatten.

Darüber hinaus wurde in diesem Sachverhalt auf den „ungekündigten Bestand" und nicht einfach nur auf den „Bestand" eines Arbeitsverhältnisses abgestellt. Inwieweit das Abstellen auf den „ungekündigten Bestand" eines Arbeitsverhältnisses bei tariflichen Bestandsklauseln zulässig ist, hat das BAG noch nicht entschieden.

// Arbeitsvertragsrecht

Teilzeitanspruch während der Elternzeit

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) regelt, dass Mitarbeiter, die sich in Elternzeit befinden, während der Gesamtdauer dieser Zeitspanne zweimal eine Verringerung ihrer Arbeitszeit beanspruchen können, soweit eine einvernehmliche Regelung mit dem Arbeitgeber nicht möglich ist. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem aktuellen Fall entschieden, dass vorangegangene einvernehmliche Einigungen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter auf diesen Anspruch nicht „anzurechnen" sind.

Zu urteilen war über den Fall einer Personalreferentin, die seit 2006 in einem Unternehmen tätig war. Im Juni 2008 bekam sie ein Kind und beantragte Elternzeit für zunächst zwei Jahre, also bis zum 4. Juni 2010. Im ersten Halbjahr ihrer Elternzeit arbeitete sie gar nicht, von Januar 2009 bis Mai 2009 15 Stunden in der Woche und von Juni 2009 bis zum Ende der Elternzeit 20 Stunden pro Woche. Diese Arbeitszeitregelungen wurden einvernehmlich getroffen. Im April 2010 meldete die Personalreferentin Elternzeit für ein weiteres drittes Jahr an und zwar bis zum 4. Juni 2011. Sie beantragte, – wie bisher – 20 Stunden pro Woche arbeiten zu dürfen. Das Unternehmen lehnte diesen Antrag ab. Wegen einer Umstellung im Personalbereich sei erforderlich, dass sie wieder mit voller Arbeitskraft zur Verfügung stünde. Es sei nicht möglich, eine gleichermaßen juristisch qualifizierte Teilzeitkraft für die Dauer eines Jahres zur Abdeckung des sonst entstehenden Bedarfs zu finden. Gegen diese Entscheidung erhob die Mitarbeiterin Klage vor den Arbeitsgerichten und bekam in letzter Instanz recht.

Zum Hintergrund: Nach § 15 Abs. 5 Satz 1 BEEG können Mitarbeiter bei ihrem Arbeitgeber während der Elternzeit eine Verringerung der Arbeitszeit beantragen. Ist eine einvernehmliche Regelung nicht möglich, so können Arbeitnehmer während der Gesamtdauer der Elternzeit grundsätzlich zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen (§ 15 Abs. 6 und 7 BEEG). Das BAG urteilte nun – im Gegensatz zur Vorinstanz –, dass die Personalreferentin mit der einvernehmlichen Arbeitszeitverkürzung in den ersten beiden Jahren ihrer Elternzeit das Recht auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit nicht verwirkt habe. ■ (BAG vom 19. Februar 2013 – 9 AZR 461/11)

Anmerkung:

Die Entscheidung des BAG hat die missliche Folge, dass ein Unternehmen, das bereit ist, sich mit seinem Mitarbeiter gütlich zu einigen, schlechter gestellt ist als ein Arbeitgeber, der von vorneherein eine Einigung ablehnt und es auf ein gerichtliches Verfahren ankommen lässt.

// Arbeitsvertragsrecht

Haftung von gering vergüteten Mitarbeitern

Bei grob fahrlässigem Verhalten haftet ein Arbeitnehmer grundsätzlich für den gesamten entstandenen Schaden. Im Einzelfall können jedoch Haftungserleichterungen in Betracht kommen. Ob eine Entlastung des Arbeitnehmers in Betracht zu ziehen ist und wie weit sie geht, entscheidet das Arbeitsgericht aufgrund einer Abwägung nach Feststellung aller hierfür maßgeblichen Umstände. Das geringe Einkommen eines Mitarbeiters kann ein Grund für eine Haftungserleichterung sein. Es gibt aber keine starre Haftungsobergrenze von drei Bruttomonatsvergütungen.

In diesem Zusammenhang hatte das BAG über folgenden Fall zu entscheiden:

Der Lkw-Fahrer eines Speditionsunternehmens hatte unter Alkoholeinfluss (mindestens 0,94 Promille) mit einem Lkw seines Arbeitgebers bei trockener Witterung, gerader Straße und ohne sonstige äußere Einflüsse einen Unfall verursacht. Es entstand ein Schaden in Höhe von EUR 17 522. Die Spedition hatte weder eine Vollkaskoversicherung abgeschlossen noch besaß sie einen Schutzbrief für eine eventuelle Bergung.

Die Vorinstanz, das LAG München, hatte den Fahrer zu einer Zahlung von EUR 8179 nebst Zinsen verurteilt. Das Gericht ging davon aus, dass der Fahrer grob fahrlässig gehandelt habe und dass die Haftung in solchen Fällen grundsätzlich auf drei Bruttomonatsvergütungen zu beschränken sei.

Dieser pauschalen Haftungsbegrenzung widersprach das BAG. Zwar sei bei derartigen Sachverhalten eine Einzelfallabwägung vorzunehmen, inwieweit Haftungserleichterungen greifen könnten. Dabei könne es eine Rolle spielen, wenn der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zum verwirklichten Schadensrisiko der Tätigkeit stehe. Es dürfe aber keine pauschale Haftungsbegrenzung auf drei Monatsgehälter angenommen werden. Eine solche starre Höchstgrenze dürfe nur der Gesetzgeber festlegen. Eine feste summenmäßige Begrenzung durch die Gerichte wäre ein unzulässiger Akt richterlicher Rechtsfortbildung. Eine generelle Haftungsobergrenze berücksichtige auch nicht hinreichend, dass eine Haftungsbegrenzung – auch im Falle von grober Fahrlässigkeit – den Zweck habe, den Mitarbeiter vor existenzbedrohenden Schäden zu schützen. Solange er aber in der Lage sei, den Schaden von seinem Lohn vollumfänglich zu begleichen, sei eine Haftungseinschränkung nicht geboten.

Mit diesen grundlegenden Ausführungen verwies das BAG den Fall zur erneuten Verhandlung an das LAG München zurück. ■ (BAG vom 15. November 2012 – 8 AZR 705/11)

// Arbeitsvertragsrecht

Kein Selbstbehalt für Mitarbeiter im Rahmen der Haftpflichtversicherung für Dienstwagen

Nicht selten sehen Arbeitsverträge, spezielle Dienstwagenvereinbarungen oder -richtlinien vor, dass der Mitarbeiter im Fall eines Unfalls mit dem Dienstwagen den Selbstbehalt zu tragen hat, den der Arbeitgeber mit dem Versicherungsunternehmen vereinbart hat. Eine solche Regelung ist jedoch nicht immer rechtens. Das entschied jüngst das BAG.

Zum Hintergrund: Fahrzeughalter haben grundsätzlich die Möglichkeit, für den Schadensfall einen Selbstbehalt zu vereinbaren. Das gilt zum einen für die Teil- und Vollkaskoversicherung, zum anderen aber auch für die Haftpflichtversicherung. Immer mehr Arbeitgeber machen davon für ihren Dienstwagenpool Gebrauch.

Im zu entscheidenden Fall hatte ein Arbeitgeber mit seinem Angestellten, einem Berufskraftfahrer, arbeitsvertraglich vereinbart, dass dieser bei Unfällen bis zur Höhe des Selbstbehalts von EUR 5000 pro Schadensfall in der Haftpflichtversicherung haften solle. Es kam wie es kommen musste: Der Mitarbeiter schädigte auf einer Dienstfahrt einen anderen Verkehrsteilnehmer. Das Unternehmen

berief sich daraufhin auf die Vereinbarung und verklagte den Fahrer auf Zahlung der Eigenbeteiligung.

Nach Auffassung des BAG zu Unrecht. Eine entsprechende Selbstbehaltklausel zulasten des Mitarbeiters verstoße gegen allgemeine Grundsätze des Versicherungsrechts und benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen. Das gelte unabhängig vom Verschuldensgrad des Mitarbeiters und unabhängig von der Höhe der vereinbarten Eigenbeteiligung.

§ 114 Abs. 2 Satz 2 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) verbiete ausdrücklich, den Selbstbehalt des Versicherungsnehmers gegenüber einer mitversicherten Person geltend zu machen. Mit dieser gesetzlichen Vorschrift solle verhindert werden, dass der Halter eine Kostenersparnis zulasten Dritter durch einen günstigen Versicherungstarif erreiche. Dieser Grundsatz gilt nach Auffassung des BAG auch für Arbeitsverhältnisse. Trete der Arbeitgeber mithin als Halter eines Fahrzeugs auf und versichere dieses mit einem Selbstbehalt, so müsse er den Selbstbehalt im Falle eines Unfalls selbst tragen und könne ihn nicht auf seinen Mitarbeiter abwälzen. ■ (BAG vom 13. Dezember 2012 – 8 AZR 432/11)

Tipp für die Praxis:

Ob dies gleichermaßen für Selbstbehalte in der Teil- oder Vollkasko gilt, hat das BAG nicht entschieden. Im Gegensatz zur Haftpflichtversicherung wird bei der Teil- und Vollkaskoversicherung nicht der Schaden einer dritten, betriebsfremden Person ausgeglichen, sondern ein Schaden des Unternehmens selbst. Dieser Umstand könnte es rechtfertigen, den Arbeitnehmer zumindest anteilig, also entsprechend seinem Verschulden, an den Kosten eines Selbstbehalts zu beteiligen. Diese entspräche den allgemeinen Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung.

// Arbeitsvertragsrecht

Keine Angemessenheitskontrolle betreffend Umfang der Arbeitszeit und Höhe der Vergütung

In einer aktuellen Entscheidung hat das BAG noch einmal ausdrücklich betont, dass Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die den Umfang der Arbeitszeit und die Höhe der Vergütung regeln, nicht der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unterliegen. Es darf lediglich geprüft werden, ob das Transparenzgebot beachtet wurde.

Zu entscheiden war der Fall eines gewerblichen Arbeitnehmers, der von 1989 bis 2011 in ein- und demselben Unternehmen beschäftigt war. Im März 2009 betrug sein Stundenlohn EUR 12,28 brutto. Die regelmäßige Arbeitszeit belief sich auf 35 Stunden. Im Laufe dieses Monats schlossen er sowie zahlreiche andere Mitarbeiter des Unternehmens mit dem Arbeitgeber eine Änderungsvereinbarung ab, die vorsah, dass der Stundenlohn um 3 % erhöht werden sollte. Gleichzeitig sollte die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden erweitert werden. Nach wie vor sollten aber nur 35 Stunden vergütet werden.

Ende Dezember 2010 reichte der Arbeitnehmer Klage auf Zahlung der restlichen Vergütung für die Monate März 2009 bis November 2010 ein. Er machte geltend, das Verlangen nach unbezahlter Arbeit sei sittenwidrig.

Das BAG vertrat die Meinung, dass Vereinbarungen, die nur den Umfang der von den Parteien geschuldeten Vertragsleistungen festlegen, nicht auf ihre Angemessenheit hin geprüft werden dürfen. Dies ergebe sich aus § 307 Abs. 3 BGB. Diese Norm regelt, dass Bestimmungen in AGB der uneingeschränkten Inhaltskontrolle nur dann unterfallen, wenn durch sie von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Vereinbarungen, die nur den Umfang der von den Parteien geschuldeten Vertragsleistung festlegten, gehörten jedenfalls nicht dazu und seien damit auch nicht uneingeschränkt überprüfbar. Im Arbeitsverhältnis seien derartige Vereinbarungen vor allem Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt. Eine Klausel, die bestimme, dass für die 36.–40. Arbeitsstunde in der Woche nicht gezahlt werde, betreffe die Vergütung und damit eine Hauptleistungsabrede. Mithin unterliege sie bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit keiner Angemessenheitskontrolle. Sittenwidrigkeit sei vorliegend mangels Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung nicht auszumachen. Umgerechnet auf 40 Wochenstunden betrage der Stundenlohn immer noch EUR 11,07 brutto. ■ (BAG vom 17. Oktober 2012 – 5 AZR 792/11)

Einseitiges Leistungsbestimmungsrecht bei Weihnachtsgratifikation

In einer Entscheidung aus dem Winter dieses Jahres hat sich das Bundesarbeitsgericht der konkreten Ausgestaltung von arbeitsvertraglichen Regelungen zu Weihnachtsgratifikationen gewidmet. Es hat entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Klausel, nach der sich der Arbeitgeber im Wege eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts vorbehält, die jeweilige Höhe des jährlichen Weihnachtsgeldes zu bestimmen, wirksam ist. Dies gilt nach Auffassung der Richter insbesondere dann, wenn die jährliche Zuwendung keinen Entgeltcharakter hat. Eine solche Klausel hält der AGB-Kontrolle stand.

Zu entscheiden war der Fall eines Arbeitnehmers, in dessen Arbeitsvertrag aus dem Jahr 2005 unter der Überschrift „Vergütung" bestimmt war, dass „er Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation in einer vom Arbeitgeber jeweils pro Jahr festgelegten Höhe" habe. Diese Gratifikation sollte jeweils mit dem Novembergehalt ausgezahlt werden. Weiter war geregelt, dass sie bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers vor dem 31. März des Folgejahres zurückzuzahlen sei. In den Jahren 2001 bis 2010 erhielt der Mitarbeiter Weihnachtsgratifikationen in unterschiedlicher Höhe. Für die Jahre 2007 bis 2010 klagte er vor Gericht die Zahlung „restlicher Weihnachtsgratifikation" ein. Er berief sich darauf, dass die arbeitsvertragliche Regelung unwirksam sei. Infolgedessen sei Weihnachtsgeld in Anlehnung an die tariflichen Vorschriften der Metallbranche zu zahlen.

Die Richter werteten die Regelung zunächst nicht als Freiwilligkeitsvorbehalt, sondern als Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Weihnachtsgratifikation, in einer im billigen Ermessen (siehe dazu § 315 Absatz 1 BGB) des Arbeitgebers liegenden Höhe.

Die AGB-Prüfung der arbeitsvertraglichen Klausel durch das BAG ergab sodann Folgendes:

— Die beschriebene Regelung enthält keinen unzulässigen Änderungsvorbehalt im Sinne des § 308 Nr. 4 BGB. Einseitige Leistungsbestimmungsrechte fallen nicht unter diese Vorschrift, wenn sie sich darauf beschränken, dem Verwender die erstmalige Festlegung seiner Leistung – so wie im zu entscheidenden Fall – zu ermöglichen.

— Es liegt auch kein Verstoß gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB vor. Dies wäre nur dann der Fall, wenn die Bestimmung nicht klar und verständlich wäre. Der mögliche Anspruch des Mitarbeiters ist hier jedoch durch den Arbeitsvertrag ausreichend beschrieben. Der Arbeitnehmer konnte erkennen, dass sein Arbeitgeber über die Festsetzung der Höhe der Gratifikation zu entscheiden hat und dass die Entscheidung eine Abwägung der maßgeblichen Interessen beider Seiten erfordert.

— Die vertragliche Regelung ist auch nicht unangemessen (§ 307 Absatz 1 Satz 1 BGB). Das Gesetz lässt selbst einseitige Leistungsbestimmungsrechte zu (§ 315 BGB).

Abschließend wiesen die Richter darauf hin, dass der Arbeitnehmer die Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts durch den Arbeitgeber vom Gericht überprüfen lassen könne. Zudem könne bei unterlassener oder verzögerter Leistungsbestimmung eine Festsetzung durch das Gericht nach § 315 Abs. 3 BGB vorgenommen werden. Der Mitarbeiter sei also nicht schutzlos gestellt. ■ (BAG vom 16. Januar 2013 – 10 AZR 26/12)

Tipp für die Praxis:

Klauselgestaltungen wie in diesem Fall sind in der Praxis eher selten anzutreffen, da so ein grundsätzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Auszahlung der Gratifikation geschaffen wird. Das Unternehmen muss im Zweifel in jedem einzelnen Fall begründen, warum die konkret gewährte Weihnachtsgratifikation billigem Ermessen entspricht. Da die Rechtsprechung zu Freiwilligkeits- und Widerrufsbehalten äußerst unklar und verwirrend ist, könnte eine solche Vertragsgestaltung aber dennoch eine Alternative sein.

Nichtigkeit einer Kündigung wegen nicht wirksamer Massenentlassungsanzeige

Im November des letzten Jahres hat das BAG entschieden, dass eine Kündigung nichtig ist, wenn im Zeitpunkt ihres Zugangs die nach § 17 Abs. 1 KSchG erforderliche Massenentlassungsanzeige nicht wirksam erstattet ist.

Geklagt hatte ein Servicetechniker, der bei einer Gesellschaft, die zu einem Konzern mit über 2000 Mitarbeitern gehört, beschäftigt war. Im Jahr 2008 führte die Gesellschaft Umstrukturierungen durch. Die Aufgaben der Servicetechniker wurden ausgelagert. Dadurch fielen zahlreiche Arbeitsplätze weg. Die Gesellschaft schloss mit dem zuständigen Konzernbetriebsrat (KBR) einen Interessenausgleich, der ausdrücklich auf dessen vorsorgliche Unterrichtung von den bevorstehenden Entlassungen im Hinblick auf Gründe und Zahlen der zu entlassenden Mitarbeiter nach § 17 Abs. 2 KSchG verwies. Kurz darauf zeigte die Gesellschaft die vorgesehene Entlassung von 49 der insgesamt 75 Mitarbeiter an einem Standort gegenüber der Bundesagentur für Arbeit an. Im Anzeigeformular kreuzte sie an, dass eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht beigefügt sei. An anderer Stelle wies sie darauf hin, dass ein Sozialplan vereinbart worden sei. Weitere Erklärungen wurden nicht beigefügt. Nach Ablauf der gesetzlichen Sperrfrist bewilligte die Bundesagentur die Entlassungen.

Darauf kündigte die Gesellschaft unter anderem dem Servicetechniker betriebsbedingt. Dieser erhob Kündigungsschutzklage und bemängelte insbesondere, dass die Massenentlassungsanzeige nicht den gesetzlichen Anforderungen entspreche.

Das BAG gab ihm Recht. Die Massenentlassungsanzeige genüge nicht den Vorschriften des Gesetzes und sei damit unwirksam. Dies habe die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge (§ 134 BGB). Die Richter rügten, dass die nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG erforderliche Stellungnahme des Betriebsrats nicht beigefügt gewesen sei. Erforderlich sei eine ausdrückliche und abschließende Erklärung, die erkennen lasse, dass sich der Betriebsrat mit den angezeigten Kündigungen konkret befasst habe. Der im Interessenausgleich enthaltenen bloßen Unterrichtung könne jedenfalls keine solche Stellungnahme des Betriebsrats zu den beabsichtigten Kündigungen entnommen werden. Eine Stellungnahme des Betriebsrats sei nur ausnahmsweise dann entbehrlich, wenn ein Interessenausgleich mit Namensliste vereinbart worden sei oder wenn der Arbeitgeber glaubhaft mache, dass eine rechtzeitige Unterrichtung des Betriebsrats erfolgt sei. Dies habe die Gesellschaft hier aber nicht dargetan. Die Anzeige sei damit unwirksam.

Das Fehlen einer wirksamen Massenentlassungsanzeige führe zwingend zur Unwirksamkeit der Kündigung. Der deutsche Gesetzgeber habe zwar keine ausdrückliche Regelung über die Rechtsfolge des Fehlens oder der Fehlerhaftigkeit einer Anzeige bei Ausspruch der Kündigung getroffen. Die Unwirksamkeit ergebe sich aber aus einer unionsrechtskonformen Auslegung nach Sinn und Zweck der Konsultations- und Anzeigepflichten des Arbeitgebers. ■ (BAG vom 22. November 2012 – 2 AZR 371/11)

Tipp für die Praxis:

In der Vergangenheit hatte das BAG stets offengelassen, ob eine nicht ordnungsgemäße oder verspätete Massenentlassungsanzeige zur Unwirksamkeit einer zuvor ausgesprochenen Kündigung führt. Nun hat es Position bezogen und sich einer im Schrifttum vertretenen Auffassung angeschlossen. Die Entscheidung macht wieder einmal deutlich, dass eine Massenentlassungsanzeige mit besonderer Sorgfalt vorzubereiten ist.

// Kündigung und Kündigungsschutz

Fristlose Kündigung wegen privater Telefongespräche eines Chirurgen im Operationssaal?

Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt in aller Regel voraus, dass der Mitarbeiter zuvor im Hinblick auf das abzustellende Verhalten abgemahnt wurde. Das gilt im Grundsatz sowohl für ordentliche als auch für außerordentliche verhaltensbedingte Kündigungen. Eine Abmahnung ist nur dann entbehrlich, wenn bereits im Vorfeld klar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach einer Abmahnung nicht zu erwarten ist. Gleiches gilt, wenn die Pflichtverletzung des Mitarbeiters so schwer wiegt, dass dem Arbeitgeber selbst die erstmalige Hinnahme des Verhaltens nicht zuzumuten ist.

In einem aktuellen Fall musste das Bundesarbeitsgericht den spannenden Fall entscheiden, inwieweit ein Chefarzt ohne vorhergehende Abmahnung fristlos gekündigt werden darf, wenn er private Telefongespräche während einer OP im Operationssaal führt.

Der Arzt hatte häufiger privat telefoniert oder Privatgespräche von Mitgliedern des Operationsteams annehmen lassen. Der schnurlose Handapparat seines dienstlichen Telefons sowie sein privates Mobiltelefon, welches auch mit einer Kurzwahl in der internen Telefonliste des Krankenhauses verzeichnet war, lagen stets nebeneinander auf dem OP-Ablagetisch. Dienstlich veranlasste Telefonate im Operationssaal hatte das Krankenhaus stets geduldet. Wegen der privat geführten Telefonate kündigte es das Arbeitsverhältnis jedoch außerordentlich, hilfsweise ordentlich, ohne den chirurgischen Chefarzt vorher abgemahnt zu haben.

Das Gericht hielt beide Kündigungen für unwirksam. Das Krankenhaus hätte den Arzt vorher in jedem Fall abmahnen müssen. Es seien keine Anhaltspunkte dafür vorhanden gewesen, dass eine Abmahnung eine Verhaltensänderung des Chirurgen nicht hätte bewirken können.

Zwar habe der Chefarzt – trotz des fehlenden Verbots von Telefonaten im Operationssaal – durch die Privatgespräche seine Vertragspflichten in erheblicher Weise verletzt. Da das Krankenhaus aber dienstliche Telefonate während der Operationen geduldet habe, lasse dies das Verhalten des Chefarztes in einem milderen Licht erscheinen. Beim Vergleich dienstlicher und privater Telefonate sei kein Unterschied hinsichtlich der Beeinträchtigung der ärztlichen Konzentration und Sterilität der Umgebung erkennbar. Die Pflichtverletzung des Arztes sei also nicht schwerwiegend genug, um eine Weiterbeschäftigung im Krankenhaus als unzumutbar erscheinen zu lassen. Ohne Abmahnung sei die Kündigung mithin unwirksam. ■
(BAG vom 25. Oktober 2012 – 2 AZR 495/11)

Kirchenaustritt eines Mitarbeiters als Kündigungsgrund

1,3 Millionen Menschen beschäftigt die Kirche in Deutschland und ist damit zweitgrößter Arbeitgeber. Allerdings gelten viele arbeitsrechtliche Besonderheiten, die dem grundrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrecht der Kirche Rechnung tragen. So entschied unlängst das BAG, dass der Austritt eines Sozialarbeiters aus der katholischen Kirche die Kündigung des Arbeitsvertrags rechtfertigen kann.

Der Arbeitnehmer war seit 1992 als Sozialpädagoge in einer vom katholischen Caritasverband getragenen Einrichtung beschäftigt. Er arbeitete in einem sozialen Zentrum, in dem Schüler bis zu ihrem 12. Lebensjahr nachmittags betreut werden. Die Religionszugehörigkeit der Kinder ist ohne Bedeutung. Im Rahmen der Nachmittagsbetreuung werden keine religiösen Inhalte vermittelt. Im Februar 2011 trat der Pädagoge aus der katholischen Kirche aus. Als Beweggrund nannte er die zahlreichen Missbrauchsfälle in katholischen Einrichtungen, die Vorgänge um die „Piusbruderschaft" sowie die Karfreitagsliturgie, in der eine antijudaische Tradition der katholischen Kirche zum Ausdruck komme. Die Kirche kündigte daraufhin das – ordentlich unkündbare – Arbeitsverhältnis außerordentlich mit sozialer Auslauffrist. Der Mitarbeiter wehrte sich gerichtlich dagegen – jedoch in allen Instanzen ohne Erfolg.

Die Richter des BAG waren der Ansicht, der Mitarbeiter habe gegen seine arbeitsvertraglichen Loyalitätsobliegenheiten verstoßen. Der Arbeitnehmer habe nach dem kirchlichen Selbstverständnis unmittelbar „Dienst am Menschen" geleistet und damit am Sendungsauftrag der katholischen Kirche teilgenommen. Er sei im sogenannten „verkündungsnahen Bereich" tätig gewesen, also mit einer Tätigkeit betraut gewesen, die direkten Bezug zur kirchlichen Glaubensrichtung habe. Der Austritt aus der katholischen Kirche gelte in diesem Bereich als schwerwiegender Loyalitätsverstoß. Beschäftigungsdauer und Lebensalter des Sozialpädagogen fielen dagegen nicht ins Gewicht. Für ihn gebe es auch außerhalb der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen weitere Beschäftigungsmöglichkeiten. Darüber hinaus sei der Arbeitnehmer auch nicht im Sinne des AGG diskriminiert worden. Die Ungleichbehandlung wegen seiner Religion sei nach § 9 Absatz 1 und 2 AGG gerechtfertigt gewesen. ■ (BAG vom 25. April 2013 – 2 AZR 579/12)

Anmerkung:

Wie weit der verkündungsnahe Bereich reicht, in dem die Konfessionszugehörigkeit des Mitarbeiters relevant ist, ist nicht klar definiert. Eine Reinigungskraft in einer katholischen Einrichtung muss sicherlich nicht der Kirche angehören. Bei Erziehern soll die Religionszugehörigkeit relevant sein, da in katholischen Einrichtungen eine katholische Erziehung gewährleistet sein sollte. Dennoch drängt sich gerade im aktuell entschiedenen Fall die Frage auf, an welcher Stelle eine katholische Erziehung in der Nachmittagsbetreuung überhaupt eine Rolle gespielt haben soll.

Auch Arbeitnehmer müssen bei fristloser Eigenkündigung abmahnen

Auch Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgeber vor einer fristlosen (Eigen-) Kündigung abmahnen. Es gilt der Grundsatz, dass der Gegenseite eine Chance auf Besserung gewährt werden muss, bevor die vertragliche Beziehung beendet wird. Diese ständige arbeitsgerichtliche Rechtsprechung hat das Arbeitsgericht Berlin jüngst bestätigt.

Nach Auffassung der Berliner Richter entfällt die Abmahnpflicht auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter zu einer hohen Anzahl von Überstunden herangezogen und damit wiederholt gegen arbeitsrechtliche Schutzgesetze verstoßen hat.

Zu entscheiden war der Fall eines angestellten Finanzbuchhalters, der insbesondere wegen seiner 750 geleisteten Überstunden aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden wollte. Der Buchhalter hatte seinem Arbeitgeber folgenden Deal vorgeschlagen: Wenn ihm die Möglichkeit zum sofortigen Ausscheiden aus der Firma gegeben werde, sei sein neuer Arbeitgeber bereit, eine Zeitarbeitskraft zu finanzieren, die ihn für die Dauer der vertraglichen Kündigungsfrist vertreten werde. Sein Arbeitgeber ging auf den Vorschlag nicht ein. Daraufhin kündigte der Mitarbeiter fristlos.

Das Arbeitsgericht Berlin hielt die fristlose Kündigung für unwirksam. Zwar könnten monatelange Überstunden, die die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes überschreiten, durchaus eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Nichtsdestotrotz müsse der Angestellte seinem Arbeitgeber aber die Möglichkeit geben, sein Fehlverhalten zu ändern. So könne er seinen Arbeitgeber beispielsweise dazu anhalten, die Grenzen seiner Belastbarkeit zu respektieren, um die Arbeitsbeziehung aufrechtzuerhalten. Seit der Schuldrechtsreform im Jahre 2002 ergebe sich das Abmahnerfordernis sogar aus dem Gesetz (§ 314 Abs. 2 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). ■ (Arbeitsgericht Berlin vom 4. Januar 2013 – 28 Ca 16836/12)

Tipp für die Praxis:

Der Grundsatz, dass dem Vertragspartner die Chance zur Besserung eingeräumt werden muss, gilt im Arbeitsrecht auch im Bereich des sogenannten „Whistleblowings". Will der Arbeitnehmer Missstände bei seinem Arbeitgeber bei zuständigen Stellen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens rügen, muss er zuvor eine interne Klärung versucht haben. (siehe dazu unser CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe März 2013)

Nachzahlungen an Zeitarbeitnehmer

Unlängst entschied das BAG, dass Zeitarbeitnehmer, deren Arbeitgeber Tarifverträge mit der tarifunfähigen Tarifgemeinschaft CGZP angewendet haben, einen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit haben. Allerdings müssen sie ihre Ansprüche innerhalb bestimmter Fristen geltend machen.

Eine in Zeitarbeit tätige Montagearbeiterin hatte bis in die letzte Instanz auf ein Entgelt geklagt, das dem eines vergleichbaren Mitarbeiters der Stammbelegschaft entspricht und damit einen Präzedenzfall für viele Zeitarbeitnehmer geschaffen, deren Arbeitgeber Tarifverträge der CGZP angewendet haben.

Das BAG hatte im Mai 2012 endgültig entschieden, dass die CGZP seit ihrer Gründung im Jahr 2002 nicht tariffähig war. Daraufhin ergingen zahlreiche divergierende Urteile von Arbeitsgerichten, die über Equal-Pay-Ansprüche von Zeitarbeitern gegen ihre Arbeitgeber zu entscheiden hatten. Der 5. Senat des BAG hat nun für Rechtsklarheit gesorgt und folgende Leitlinien aufgestellt:

1. Zeitarbeitnehmer, in deren Verträgen auf die von der CGZP abgeschlossenen, unwirksamen Tarifverträge Bezug genommen wird, haben einen Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das ein vergleichbarer Stammmitarbeiter des Entleihers erhalten hat (Equal Pay).

2. Das Vertrauen eines Personaldienstleisters in die Tariffähigkeit der CGZP wird nicht geschützt.

3. Soweit in neueren Arbeitsverträgen neben oder anstelle einer Verweisung auf CGZP-Tarifverträge auf den mehrgliedrigen Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister, der CGZP und einer Reihe christlicher Gewerkschaften Bezug genommen wird, ist eine solche Klausel intransparent und damit unwirksam, wenn nicht klar ist, welches der tariflichen Regelwerke bei sich widersprechenden Bestimmungen den Vorrang haben soll.

4. Der Anspruch der Zeitarbeitnehmer auf Equal Pay wird zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung zu leisten gewesen wäre. Zeitarbeitnehmer können jedoch an Ausschlussfristen scheitern. Die Ausschlussfristen dürfen aber nicht kürzer sein als drei Monate. Will der Arbeitnehmer den Verfall seines Anspruchs verhindern, so genügt eine Geltendmachung des Anspruchs dem Grunde nach.

5. Zeitarbeitnehmer können darüber hinaus auch über die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren stolpern. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Zeitarbeitnehmer Kenntnis von den den Anspruch begründenden Umständen hat. Dafür reicht die Kenntnis des Zeitarbeitnehmers von den Tatsachen. Auf seine rechtliche Beurteilung der Tariffähigkeit der CGZP kommt es nicht an. Die Verjährung wird also nicht dadurch gehemmt, dass der Zeitarbeitnehmer sich mit Blick auf die Tariffähigkeit der CGZP geirrt haben will.

Die arbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlussfristen waren im zu entscheidenden Fall auch der Grund dafür, warum die Klage der Zeitarbeitnehmerin auf Auszahlung einer Lohndifferenz von EUR 16 285 scheiterte. ■ (BAG vom 13. März 2013 5 AZR 954/11, 5 AZR 146/12, 5 AZR 242/12, 5 AZR 294/12 und 5 AZR 424/12).

Tipp für die Praxis:

Mit einer Klagewelle im Hinblick auf Equal-Pay-Ansprüche ist wegen entgegenstehender Ausschluss- und Verjährungsfristen grundsätzlich nicht zu rechnen. Zu beachten ist allerdings, dass eventuelle Ausschlussfristen auch wirksam vereinbart sein müssen. Gegebenenfalls scheitern solche Klauseln aber zum Beispiel an fehlender Transparenz.

Rechtsprechungsänderung: Zeitarbeitnehmer wählen und zählen

Unlängst hat sich der 7. Senat des BAG zu einer wesentlichen Frage der Zeitarbeit geäußert, nämlich ob Zeitarbeitnehmer mitzuzählen sind, wenn es um die Bestimmung der Größe des im Einsatzbetrieb zu bildenden Betriebsrats geht. Das Betriebsverfassungsgesetz legt in § 9 die Zahl der Betriebsratsmitglieder nach der Anzahl der im Betrieb in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer fest. Je mehr Mitarbeiter ein Unternehmen in der Regel hat, desto größer ist der Betriebsrat. Das Gesetz gibt hier genaue Staffelungen vor.

Hat ein Unternehmen zwischen 5 und 100 Arbeitnehmern, müssen diese Mitarbeiter, um mitgezählt zu werden, zusätzlich noch wahlberechtigt sein. Wer wahlberechtigt ist, regelt das Gesetz in § 7 BetrVG. Seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 dürfen Zeitarbeitnehmer gemäß § 7 Seite 2 BetrVG nach drei Monaten Einsatzzeit im Betrieb zwar wählen; bislang vertrat das BAG aber die Ansicht, dass sie bei der Bestimmung der Betriebsgröße dennoch nicht mitgezählt werden dürfen, weil sie nicht „in der Regel" beschäftigt seien. Es galt also der Grundsatz „Zeitarbeitnehmer wählen, aber zählen nicht".

Diesen Grundsatz hat der 7. Senat nunmehr über Bord geworfen. Er hat entschieden, dass Zeitarbeitnehmer bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebs grundsätzlich zu berücksichtigen sind. Ab einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern komme es noch nicht mal mehr auf die Wahlberechtigung der Zeitarbeitnehmer an. Die Zeitarbeitnehmer müssen bei einer solchen Fallkonstellation also noch nicht einmal drei Monate im Betrieb beschäftigt worden sein.

Zu entscheiden war folgender Fall: 14 Arbeitnehmer eines Unternehmens hatten die Betriebsratswahl angefochten. In ihrem Betrieb waren zum Zeitpunkt der angefochtenen Wahl neben 879 Stammmitarbeitern regelmäßig 292 Zeitarbeitnehmer beschäftigt. Der Wahlvorstand hatte die Zeitarbeitnehmer bei der Wahl nicht berücksichtigt und einen 13-köpfigen Betriebsrat wählen lassen. Unter Einbeziehung der Leiharbeitnehmer wäre dagegen ein 15-köpfiger Betriebsrat zu wählen gewesen. Dieser Auffassung schlossen sich die BAG-Richter an. ■ (BAG vom 13. März 2013 – 7 ABR 69/11)

Tipp für die Praxis:

Damit setzt sich die Tendenz in der Rechtsprechung fort, Zeitarbeitnehmer – zumindest mit Blick auf organisatorische Schwellenwerte – wie Stammarbeitskräfte zu behandeln und diese damit mitzuzählen. Der aktuelle Beschluss des BAG hat nicht zuletzt vor dem Hintergrund der im Jahr 2014 anstehenden regelmäßigen Betriebsratswahlen Bedeutung: Die neue Rechtsprechung dürfte zu einer im Einzelfall nicht unerheblichen Vergrößerung des Betriebsrats im Einsatzbetrieb und damit zu einer Erhöhung der Kosten führen.

Nicht ausdrücklich entschieden hat das BAG die Frage, ob Zeitarbeitnehmer auch bei der Anzahl der Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern mitzuzählen sind (§ 38 BetrVG). Unter Beachtung der jüngeren Entwicklung ist es zumindest nicht ausgeschlossen, dass das BAG die zur Größe des Betriebsrats entwickelten Grundsätze auf die Zahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder übertragen wird, verbunden mit weiteren Kosten des Kunden des Personaldienstleisters.

Kein automatischer Schadensersatz bei rechtswidrigem Streik

Bei einem rechtswidrigen Streik steht dem geschädigten Unternehmen nicht automatisch Schadensersatz zu. So hat es jüngst zumindest das Arbeitsgericht Frankfurt/Main gesehen. Ob die Berufungsinstanz anders urteilen wird, wird sich noch zeigen.

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. Die Richter des Arbeitsgerichts Frankfurt ließen zugunsten der Gewerkschaft jedoch den Einwand des „rechtmäßigen Alternativverhaltens" gelten, da die Gewerkschaft lediglich hinsichtlich einer untergeordneten Nebenforderung gegen die Friedenspflicht verstoßen hatte. Die behaupteten Schäden wären ebenso eingetreten, wenn die Gewerkschaft auf diese Nebenforderung verzichtet hätte.

Im Einzelnen: Auf Schadensersatz geklagt hatten die FRAPORT AG, die Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG und die Deutsche Lufthansa AG. Sie nahmen die Gewerkschaft der Flugsicherung e.V. (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 Streik aufgerufen, ein sogenannter „Unterstützerstreik". 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.

Im Ergebnis lehnte das Arbeitsgericht 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 Gewerkschaft könne sich insoweit auf den Einwand des „rechtmäßigen Alternativverhaltens" berufen. Denn die Rechtswidrigkeit des Hauptstreiks folge allein daraus, dass die Gewerkschaft die sich aus dem zwischen ihr und der FRAPORT AG in Teilen noch fortgeltenden Landesbezirkstarifvertrag ergebende Friedenspflicht verletzt habe. Die von der FRAPORT AG behaupteten Schäden wären ebenso eingetreten, wenn die GdF den Teil der friedenspflichtverletzenden Forderungen, bei denen es sich lediglich um untergeordnete Nebenforderungen handelte, nicht in ihre Streikforderung aufgenommen und damit rechtmäßig gestreikt hätte.

Aber auch den Fluggesellschaften stehe kein Schadensersatzanspruch zu. Insoweit fehle es bereits an einem unmittelbar gegen sie gerichteten „betriebsbezogenen" Eingriff in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb. Auf die Verletzung der gegenüber der FRAPORT AG als Tarifvertragspartei bestehenden Friedenspflicht könnten sich die Fluggesellschaften nicht berufen, da die Friedenspflicht nicht Dritte, also auch nicht die Fluggesellschaften schütze.

Schließlich ergebe sich ein Schadensersatzanspruch auch nicht aus dem Streikaufruf zum Unterstützungsstreik. Allein aufgrund der Ankündigung sei es nicht zu ersichtlichen Beeinträchtigungen des Flugbetriebs oder zu sonstigen weiteren Schäden gekommen. ■ (Arbeitsgericht Frankfurt/Main vom 25. März 2013, 9 Ca 5558/12)

// Sonstiges

Unfall in der Raucherpause ist kein Arbeitsunfall

Arbeitsunfälle, also Unfälle, die ein Arbeitnehmer infolge seiner Tätigkeit erleidet, sind über die Berufsgenossenschaften versichert. Die Berufsgenossenschaften sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für Unternehmen der deutschen Privatwirtschaft und deren Beschäftigte. Nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) VII gelten als Arbeitsunfall „zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tode führen."

Zu den versicherten Tätigkeiten gehört neben der eigentlichen Arbeit auch das Zurücklegen des unmittelbaren, direkten Weges von der Wohnung zum Ort der versicherten Tätigkeit und zurück, sogenannter „Wegeunfall", die Teilnahme am Betriebssport, wenn nicht der Wettkampf im Vordergrund steht, sowie Teilnahme an vom Unternehmen veranstalteten Betriebsfeiern und Ausflügen. Unfälle, die absichtlich herbeigeführt werden, sind keine Arbeitsunfälle. Auch Unfälle, die ausschließlich auf Trunkenheit oder private Tätigkeiten zurückgehen, gelten nicht als Arbeitsunfall.

Unlängst hat sich das Sozialgericht (SG) Berlin mit der spannenden Frage auseinandergesetzt, inwieweit eine auf dem Weg von und zur Raucherpause am Arbeitsplatz erlittene Verletzung eine unfallversicherungsrechtlich geschützte Tätigkeit darstellt. Eine Pflegehelferin in einem Seniorenheim ging zum Rauchen einer Zigarette vor die Tür. Im Heim selbst herrschte Rauchverbot. Auf dem Rückweg stieß sie in der Eingangshalle mit dem Hausmeister der Einrichtung, der einen Eimer Wasser trug, zusammen. Der Eimer fiel hin, die Pflegehelferin rutschte aus und brach sich den rechten Arm. Die Arbeitnehmerin hielt den Unfall für einen Arbeitsunfall und machte geltend, dass sie mehrfach täglich die Eingangshalle passiere. Dass sie in diesem Falle vom Rauchen gekommen sei, spiele keine Rolle. Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls indes ab.

Zu Recht, wie das SG entschied. Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII müsse für eine Anerkennung als Arbeitsunfall die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen sein. Diese Voraussetzung sei hier nicht erfüllt. Denn der Weg von und zur Raucherpause sei nicht der unfallversicherungsrechtlich geschützten Tätigkeit der Pflegehelferin zuzurechnen. Es sei ihre freie private Entscheidung, ob sie zum Rauchen gehe oder nicht. Ein Bezug zur beruflichen Tätigkeit bestehe jedenfalls nicht. Das Rauchen sei auch nicht mit der grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehenden Nahrungsaufnahme zu vergleichen. Essen und Trinken seien notwendig, um die Arbeitskraft des Arbeitnehmers aufrechtzuerhalten. Beim Rauchen handelt es sich hingegen um den Konsum eines Genussmittels und damit um eine Handlung aus dem persönlichen, nicht dem beruflichen Lebensbereich. Deshalb sei zwar der Weg zur Kantine versichert, nicht aber der Weg zur Raucherpause. ■ (SG Berlin vom 23. Januar 2013 – S 68 U 577/12)

// Sonstiges

Veranstaltungen

- **Dr. Alexander Bissels, „Arbeitsrecht aktuell: Facebook, Twitter & Co. – Neue Herausforderungen für das Arbeitsrecht"**, Vortrag für die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. am 13. Juni 2013 in Hamburg sowie am 27. Juli 2013 in Berlin
- **Julia Glaser, LL. M., „Arbeits- und sozialrechtliche Compliance"**, Vortrag für die AUßENWIRTSCHAFTS-AKADEMIE GmbH am 12. Juni 2013 in München
- **Dr. Oliver Simon, „Social Media als Herausforderung für das Arbeitsrecht"**, Vortrag für die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. am 19. Juni 2013 in Stuttgart
- **Dr. Gerlind Wisskirchen, „Betriebsübergang nach § 613 a BGB – aktuelle Themen und praktische Tipps"**, Vortrag für die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. am 13. Juni 2013 in Düsseldorf
- **Carolin Wirtz, LL. M., „Arbeitsvertragsrecht"**, Vortrag für die Technische Akademie Wuppertal am 4. Juni 2013
- **Dr. Gerlind Wisskirchen, „Unternehmensinterne Untersuchungen"**, Vortrag im Rahmen des Personalmanagementkongresses am 28. Juni 2013 in Berlin

Veröffentlichungen

- **Dr. Alexander Bissels, Autor des Kapitels „Gleichbehandlung im Arbeitsrecht"** in: Handbuch Betrieb und Personal, Band 1, Fach 5, Kapitel 3, 2013
- **Dr. Alexander Bissels / Carsten Domke, LL. M., „Social Media am Arbeitsplatz – ein Update"**, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeit und Arbeitsrecht 2013, Seite 82 ff.
- **Dr. Alexander Bissels / Nadja Raus, „Tarifunfähigkeit der CGZP: Entscheidungen der Landessozialgerichte im einstweiligen Rechtsschutz"**, Aufsatz in der Zeitschrift BetriebsBerater 2013, Seite 885 ff.
- **Dr. Barbara Bittmann / Dr. Susanne Mujan, LL.M., „Richterliche Hürden – Transfergesellschaften"**, Aufsatz in der Zeitschrift Personalmagazin 2013, Heft 5, Seite 70 f.
- **Dr. Andrea Bonanni / Dr. Daniel Ludwig, „Betriebsbedingte Kündigungen trotz Kurzarbeit? Was es bei Restrukturierungsvorhaben zu beachten gilt"**, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeits-Rechts-Berater 2013, Seite 29 ff.
- **Dr. Andrea Bonanni, „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Pflichten und Handlungsoptionen der Arbeitgeber"**, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeits-Rechts-Berater 2013, Seite 82 ff.
- **Prof. Dr. Björn Gaul, „Leistungsdruck, psychische Belastung & Stress"**, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2013, Seite 60 ff.
- **Prof. Dr. Björn Gaul / Patricia Jares, „Aktuelles zum Betriebsübergang – Rechtsfolgen und Gestaltungsmöglichkeiten"**, Aufsatz in der Zeitschrift Deutsches Steuerrecht 2013, Seite 658 ff.
- **Prof. Dr. Björn Gaul / Dr. Daniel Ludwig, „Betriebsübergang: Auswirkungen auf Vereinbarungen über nachvertragliche Wettbewerbsverbote"**, Aufsatz in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht 2013, Seite 489 ff.
- **Prof. Dr. Björn Gaul / Dr. Hendrik Strauf, LL. M., „Aktuelles zum Betriebsübergang – Kennzeichnung und Vermeidung von § 613 a BGB"**, Aufsatz in der Zeitschrift Deutsches Steuerrecht 2013, Seite 595 ff.
- **Dr. Susanne Mujan, LL. M., „Umgehung von § 613 a BGB – Befristung mit Betriebserwerber"**, Aufsatz in der Neuen Zeitschrift für das Recht der Insolvenz und Sanierung 2013, Seite 313
- **Dr. Oliver Simon / Dr. Michael Rein, „Betriebsrentenanpassung im Fokus von Praxis und Öffentlichkeit"**, Aufsatz in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht 2013, Heft 4, Seite 169 ff.
- **Dr. Oliver Simon / Maximilian Koschker, LL. M., „Eine für alle: kurze Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG gilt auch für konkurrierende Anspruchsgrundlagen"**, Kommentar in der Zeitschrift BetriebsBerater 2013, Seite 3210 f.
- **Caroline Wirtz, LL. M., „BAG: Zustellung ‚demnächst' im Ausland"**, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeitsrecht Aktuell 2013, Heft 2, Seite 51
- **Dr. Gerlind Wisskirchen / Dr. Alexander Bissels, Autoren der Kapitel „Anbahnung und Begründung eines Arbeitsverhältnisses"** sowie **„Arbeitsvertrag und AGB-Kontrolle"** in: Tschöpe, Anwalts-Handbuch Arbeitsrecht, 8. Auflage 2013

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 Anwaltssozietäten. 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 Mitgliedssozietäten. CMS Legal Services EEIG erbringt keinerlei Mandantenleistung. Derartige Leistungen werden in den jeweiligen Ländern ausschließlich von den Mitgliedssozietäten erbracht. In bestimmten Fällen dient CMS als Marken- oder Firmenname einzelner beziehungsweise aller Mitgliedssozietäten oder deren Büros oder bezieht sich auf diese. CMS Legal Services EEIG und deren Mitgliedssozietäten 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 Mitgliedssozietät ist dazu berechtigt, im Namen von CMS Legal Services EEIG oder einer anderen Mitgliedssozietät unmittelbar oder mittelbar oder in jeglicher anderer Form Verpflichtungen einzugehen.

Die Mitgliedssozietäten von CMS sind:
CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni (Italien);
CMS Albiñana & Suárez de Lezo (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:
Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dresden, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Hamburg, Kiew, Köln, Leipzig, Lissabon, Ljubljana, London, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Moskau, München, Paris, Peking, Prag, Rio de Janeiro, Rom, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

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

© CMS Hasche Sigle (Juni 2013)