

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Leserinnen und Leser,

Ein Geschenk vorab!

Der Vorstand hat beschlossen, auch diesmal wieder allen Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft kostenlos die Einbanddecke für die AE-Jahrgänge 2010–2011 zur Verfügung zu stellen. Sie erhalten sie zusammen mit dem Heft 1/2012.

Nun zu diesem Heft:

Generalprävention! Abschreckung! Das sind rechtspolitische Ziele, die in ihrem Ursprungsrecht, dem Strafrecht, in ihrer Ineffizienz bekannt sind. Umso erstaunlicher ist es, wenn sie Eingang in das Zivilrecht einschließlich des Arbeitsrechts finden, aktuell im Bereich des *allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*. In der Entscheidung Nr. 207 wird der Arbeitgeber mit einer nach Auffassung der Kammer besonders hohen Entschädigungspflicht belegt, um damit der Durchsetzung des Anspruchs schwerbehinderter Bewerber auf ein diskriminierungsfreies Auswahlverfahren zum Erfolg zu verhelfen (ArbG Karlsruhe). Das OLG Karlsruhe (ein landesspezifisches Phänomen?) verhängte zugunsten einer abgelehnten Bewerberin um einen Geschäftsführerposten ebenfalls aus Gründen der Abschreckung eine nach eigener Auffassung relativ hohe Entschädigung (17 U 99/10 v. 13.9.2011). Ob das wirklich ein rechtlich relevantes Argument in solchen Verfahren sein sollte, bedarf der Diskussion.

Interessant ist auch die Entscheidung des Arbeitsgerichts Nürnberg (Nr. 236) zur Abmahnung (zu der man die „Emmely-Entscheidung“ vollständig lesen sollte), denn die 8. Kammer hält die *Anhörung des Arbeitnehmers vor der Abmahnung* für eine Wirksamkeitsvoraussetzung. Dies schreiben gelegentlich Tarifverträge auch vor, als allgemeine Voraussetzung darf man dieses Erfordernis aber wohl als Einzelansicht einstufen. Unabhängig von dieser Rechtsfrage sollten Anwälte Arbeitgebern jedoch stets und dringend raten, nicht nur vor verhaltensbedingten Kündigungen, sondern auch vor Abmahnungen den Betroffenen anzuhören. Dies ist nicht nur eine Frage fairen Umgangs miteinander, sondern auch wirtschaftlich höchst sinnvoll, scheitern doch solche Abmahnungen in nennenswertem Umfang an Umständen, die man nicht kannte, aber im Rahmen einer solchen Anhörung erfahren hätte.

Ganz im Sinne des europäischen Gedankens, der zur Zeit ja aus verschiedensten Gesichtspunkten im Fokus steht, ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg (Nr. 239), die den Arbeitgeber verpflichtet, eine *Arbeitnehmerin in einem ausländischen Betrieb weiterzubeschäftigen*, statt sie betriebsbedingt zu kündigen. Die 1. Kammer des LAG Hamburg widerspricht der anderslautenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit einer ausführlichen Begründung, steht aber selbst im Widerspruch zu einer Entscheidung im Parallelverfahren vor der 5. Kammer des LAG Hamburg und

natürlich auch zu anderen LAG's. Es bleibt abzuwarten, ob hier ein genereller neuer Weg eingeschlagen wird oder ob die Entscheidung eine Fußnote in der Rechtsgeschichte bleiben wird.

Bedenkt man, dass deutsche Unternehmen heute gelegentlich auch Arbeitnehmer einstellen, die die deutsche Sprache nicht beherrschen, vielleicht weil die Arbeit sehr einfach ist und keiner besonderen Anweisung bedarf, vielleicht aber auch, weil die Arbeitsleistung ohnehin nicht in deutscher Sprache zu erbringen ist, dann soll dieser Umstand wohl nicht vorhergesehene Folgen im betriebsverfassungsrechtlichen Bereich zeitigen. So sind *ausländischen Arbeitnehmern* die Information über die *Betriebsratswahl in ihrer Muttersprache* zur Verfügung zu stellen, ggfs. also auch in koreanisch, Hindi oder Thai, sonst ist die Wahl ungültig. Wird der ausländische Mitarbeiter gar in den Betriebsrats gewählt, soll er Anspruch auf die übliche *Schulung von Betriebsratsmitgliedern in seiner Muttersprache* haben! Dolmetscher aller Länder informiert euch also über das deutsche Betriebsverfassungsgesetz (vgl. Nrn. 257 und 260).

Einen Arbeitgeber, der sich *unzulässige Rechtsausübung* vorwerfen lassen muss, wähnt man im Lager der Privaten. Beispiele gibt es aber durchaus auch im öffentlichen Dienst. So forderte das *Land Niedersachsen* von Lehrern die Verwendung bestimmter Bücher, verweigerte aber nicht nur deren Zuverfügungstellung, sondern auch die Erstattung der Aufwendungen für den privaten Erwerb. Das LAG Niedersachsen hat zwar die Verhältnisse wieder zurechtgerückt, dass es aber überhaupt eines solchen Prozesses bedurfte, kann man nur als peinliche Entgleisung der verantwortlichen Behördenleiter bezeichnen. Dass dies allerdings irgendwelche Konsequenzen für sie hätte, ist nicht zu erwarten, selbst ein Lerneffekt ist nicht sicher (Nr. 216). Diese kleine Auswahl der besprochenen Entscheidungen ist wie immer willkürlich und soll nur Ihren Appetit auf das Ganze wecken, zu dem wir wie immer wünschen:

Mögen sie nützen!

Berlin, im November 2011

Ihr
Dr. Hans-Georg Meier
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Inhaltsverzeichnis

| | Seite |
|--|-------|
| Einsenderliste | 224 |
| Inhaltsverzeichnis der Entscheidungen | |
| Entscheidungen | 228 |
| Allgemeines Vertragsrecht | 228 |
| Bestandsschutz | 235 |
| Betriebsverfassungsrecht/Personalvertretungsrecht | 249 |
| Tarifvertragsrecht | 252 |
| Prozessuales | 253 |
| Sonstiges | 256 |
| Streitwert und Gebühren | 259 |
| Rezensionen | |
| Bauer/Göpfert/Krieger: AGB – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Kommentar | 262 |
| Henssler/Moll: AGB-Kontrolle, vorformulierte Arbeitsbedingungen | 262 |
| Lakies, Thomas: Vertragsgestaltung und AGB im Arbeitsrecht | 262 |
| Lingemann, Dr. Stefan: Kündigungsschutz, Arbeitnehmer – Geschäftsführer – Vorstandsmitglieder | 263 |
| Preis, Prof. Dr. Ulrich (Hrsg.): Der Arbeitsvertrag, Handbuch der Vertragsgestaltung | 264 |
| Rieble/Schmittlein: Vergütung von Vorständen und Führungskräften, Vergütungsregulierung durch VorstAG und Aufsichtsrecht | 264 |
| Schwab/Weth: ArbGG – Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz | 265 |
| Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang: Arbeitsrechts-Handbuch | 265 |
| Schüren/Hamann: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz | 266 |
| Willemsen/Hohenstadt/Schweibert/Seibt: Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen – Arbeitsrechtliches Handbuch | 266 |
| Stichwortverzeichnis | 269 |
| Impressum | 271 |

Liste der AE-Einsender

AE kann ihr Informationsziel nur erreichen, wenn AE möglichst viele Entscheidungen aus der Mitgliedschaft der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im DAV kommen. Wir nennen daher hier regelmäßig mit Dank und Lob diejenigen, die sich um die AE besonders verdient gemacht haben.

Einsender mit mehr als 40 Entscheidungen

| | | | | | |
|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|---|------------------------------|-----------------------------------|
| Bauer Berrisch Graumann | Bertram Hansjörg Ingo | Ansbach Gießen Iserlohn | Mansholt Puhr-Westerheide Schrader, Dr. | Werner Christian Peter | Darmstadt Duisburg Hannover |
|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|---|------------------------------|-----------------------------------|

Einsender mit mehr als 20 Entscheidungen

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| Brötzmann, Dr. Franzen Gussen, Dr. Hilligus Höser, Dr. Kelber, Dr. Koch, Dr. Lodzki | Ulrich Klaus-Dieter Heinrich Kurt-Jörg Jürgen Markus Friedemann Michael | Mainz Bremen Rheda-Wiedenbrück Neustadt i.Holst. Frechen Berlin Berlin Darmstadt | Müller Neef, Dr. Rütte Schmitt Seidemann, Dr. Tschöpe, Dr. Weberling, Prof. Dr. Zeißig, Dr. | Steffen Klaus Klemens Jürgen Gisbert Ulrich Johannes Rolf | Iserlohn Hannover Hamm Stuttgart Berlin Gütersloh Berlin Berlin |
|--|--|---|--|--|--|

Einsender mit mehr als 10 Entscheidungen

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Bauer Behrens Chaudry Cornelius Dribusch Faecks Geus Gosda Gravenhorst, Dr. Heinemann Hertwig, Dr. Hesse, Dr. Jung Krügermeyer- Kalthoff Krutzki Lampe, Dr. | Dietmar Walter Ijaz Astrid Bernhard Friedhelm Franz Ralf Wulf Bernd Volker Walter Nikolaus Rolf Gottfried Christian | Wiehl Hamburg Frankfurt/M. Darmstadt Detmold Marburg Schweinfurt Ahlen Düsseldorf St. Augustin Bremen Berlin Oberursel Köln Frankfurt a.M. Berlin | Link Matyssek Müller-Knapp Müller-Wiechards Pauly, Dr. Peter Schäder, Dr. Schaefer Schmalenberg, Dr. Schramm Schulz, Dr. Sparla Straub, Dr. Thiele Weber Zahn | Jochen Rüdiger Klaus Wolfram Stephan Michael Gerhard Rolf Werner Joachim Georg R. Franz Dieter Volker Axel Thomas | Villingen Ratingen Hamburg Lübeck Bonn Bad Honnef München Hannover Bremen Lübbecke München Aachen München Düren Frankfurt/M. Berlin |
|---|--|--|--|--|--|

Einsender mit 5 – 9 Entscheidungen

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| Banse, Dr. Beckmann Böse Brammertz, Dr. Clausen Crämer Daniels Eckert, Dr. Fischer Fromlowitz Gehrmann Goergens Greinert, Grimm, Dr. Heimann Hennige, Dr. Herbert, Dr. Hjort Karle Keller Kern | Thomas Paul-Werner Rainer Dieter Dirk Eckart Wolfgang Helmut Ulrich Horst Dietrich Dorothea Jaqueline Detlev Marco Susanne Ulrich Jens Gerd Thomas Jan H. | Düren Herford Essen Aachen Nürnberg Dortmund Berlin Offenbach Frankfurt/Main Essen Aachen Hamburg Kassel Köln Cham Gütersloh Coburg Hamburg Balingen München Hamburg | Krafft Kühn Kunzmann, Dr. Matissek Pouyadou, Dr. Preßer Pütter, Dr. Richter Richter, Dr. Schäfer Schipp, Dr. Schneider-Bodien Striegel Struckhoff Sturm Theissen- Graf Schweinitz Thieme Thon Vrana-Zentgraf Zirnbauer | Alexander Stefan Walter Reinhard Richard M. Wolfgang Albrecht Klaus Hanns-Uwe Dieter Johannes Marcus Bernhard Michael H. Joachim Ingo Hans Horst Silke Ulrich | Öhringen Karlsruhe Euskirchen Kaiserslautern Augsburg Neunkirchen Flensburg Bremen Heidelberg Essen Gütersloh Düsseldorf Kassel München Bottrop Hagen Frankfurt/M. Offenbach Darmstadt Nürnberg |
|--|---|--|--|--|--|

Inhaltsverzeichnis der Entscheidungen

| | Seite | | Seite |
|--|-------|---|-------|
| Allgemeines Vertragsrecht | | | |
| 205. Arbeitnehmerstatus, Redakteurin | 228 | 223. Elternzeit, Zustimmung des Arbeitgebers, Unzulässigkeit tariflicher Teilzeitquote | 235 |
| 206. Arbeitnehmerstatus, Schulbegleiter | 229 | 224. Ausschlussfrist, zweistufige Geltendmachung, Klagefrist für Verzugslohnansprüche beginnt erst mit Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens | 235 |
| 207. AGG, Bewerbungsverfahren, Schwerbehinderung, Auswirkung des Prozessverhaltens auf die Höhe der Entschädigung | 229 | 225. Betriebsübergang, kein Widerruf des Widerspruchs wegen unzureichender Information | 235 |
| 208. AGG, Altersdiskriminierung, nach Lebensalter gestaffelter Erholungsurlaub | 231 | 226. Betriebsübergang, Reinigungsauftrag, Berücksichtigung der Übernahme von Leiharbeitnehmern | 235 |
| 209. AGG, Altersdiskriminierung, „Trainee-Programm“ | 231 | 227. AÜG, Equal Pay, Unwirksamkeit der CGZP-Tarifverträge, zeitliche Wirkung des BAG-Urteils (hier: ab 7.12.2009) | 236 |
| 210. AGG, Indizwirkung unzureichender Begründung der Benachteiligung | 231 | 228. AÜG, Equal Pay, Unwirksamkeit der CGZP-Tarifverträge, zeitliche Wirkung des BAG-Urteils, Beginn der einzelvertraglichen Ausschlussfrist | 236 |
| 211. Fragerecht des Arbeitgebers im bestehenden Arbeitsverhältnis, Schwerbehinderung, fehlende Zustimmung des Integrationsamtes | 231 | 229. Betriebliche Altersversorgung, Gesamtzusage zur Anpassung der Rente gemäß Tariflohnentwicklung | 236 |
| 212. AGB-Kontrolle, Abgeltung von Überstunden, 20 Stunden/Monat | 231 | 230. Betriebliche Altersversorgung, Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit auf 40 Jahre keine unzulässige Diskriminierung | 237 |
| 213. Vergütung, Annahmeverzug, Anrechnung anderweitigen Erwerbs bei Teilzeittätigkeit | 231 | 231. Betriebliche Altersversorgung, Aufwendungersatzanspruch der Unterstützungskasse gegen den Arbeitgeber | 237 |
| 214. Vergütung, sittenwidriges „Lohndumping“ bei deutlich untertariflicher Vergütung (Stundenlohn von 1,70 EUR– 2,67 EUR), Anspruchsübergang auf Sozialleistungsträger | 232 | 232. Zeugnis, Anspruch auf Dankes- und Bedauernsformel | 238 |
| 215. Vergütung, sittenwidriges „Lohndumping“, strafbare Veruntreuung von Sozialversicherungsbeiträgen | 232 | 233. Zeugnis, Berichtigungsanspruch, Leistungsbeurteilung und Abschlussformel im Zwischenzeugnis | 238 |
| 216. Aufwendungsersatz, Beschaffung eines Schulbuchs durch angestellten Lehrer | 232 | 234. Zeugnis, Fortsetzung des Erwerbslebens als Anspruchsvoraussetzung, Verzicht auf Zeugnisanspruch | 239 |
| 217. Dienstwagen, Herausgabepflicht nach fristloser Kündigung | 232 | | |
| 218. Urlaub, einstweilige Verfügung, Urlaubsgewährung in der Kündigungsfrist | 232 | Bestandsschutz | |
| 219. Urlaub, Vorlage an EuGH: Entstehung des Anspruchs im ruhenden Arbeitsverhältnis | 234 | 235. Ausbildungsverhältnis, erneute Probezeit bei Ausbilderwechsel zulässig | 240 |
| 220. Urlaub, Verfall von Abgeltungsansprüchen | 234 | 236. Abmahnung, Kassiererin, fehlerhafte Rabattgewährung, Anhörungserfordernis | 240 |
| 221. Urlaubsabgeltung, Vererblichkeit bei Tod des Arbeitnehmers | 234 | 237. Kündigung, Sittenwidrigkeit, Eheschließung mit Chinesin | 240 |
| 222. Elternzeit, Antrag auf Teilzeitarbeit, Bestimmtheit des Antrages bei unzureichender Angabe des Arbeitsbeginns („nächstmöglicher Zeitpunkt“) | 234 | | |

| | Seite | | Seite |
|--|-------|--|-------|
| 238. Kündigung, besonderer Kündigungsschutz, Schwangerschaft während der Elternzeit | 240 | 253. Befristung, ohne Sachgrund, kein Weiterbeschäftigungsanspruch bei fortbestehendem Beschäftigungsbedarf, § 14 Abs. 2 TzBfG ist unionsrechtskonform, kein Zitiergebot | 246 |
| 239. Kündigung, betriebsbedingt, Territorialitätsprinzip; Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in ausländischem Betrieb | 240 | 254. Befristung, Sachgrund, Projektbefristung, Darlegung der Prognose des Beschäftigungsbedarfs, tatsächliche Entwicklung | 247 |
| 240. Kündigung, Verdacht, Anforderungen an die Anhörung, Beteiligung eines Rechtsanwalts | 241 | 255. Wiedereinstellungsanspruch, Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bei Betriebsübergang nach Ablauf der Kündigungsfrist, Insolvenzfall | 248 |
| 241. Kündigung betriebsbedingt, Weiterbeschäftigung und Sozialauswahl im Gemeinschaftsbetrieb | 241 | | |
| 242. Kündigung, betriebsbedingt, Sozialauswahl, Lebensalter von 53 Jahren wiegt Unterhaltspflichten gegenüber 2 Kindern auf | 242 | Betriebsverfassungsrecht/ Personalvertretungsrecht | |
| 243. Kündigung, betriebsbedingt, Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bei Konzerngesellschaft | 243 | 256. Status als leitender Angestellter, Personalkompetenz für qualitativ bedeutsamen Personenkreis erforderlich | 249 |
| 244. Kündigung, betriebsbedingt, Schwellenwert, Sozialauswahl in (aufgelöstem) Gemeinschaftsbetrieb | 243 | 257. Betriebsratswahl, Information ausländischer Mitarbeiter in Muttersprache | 249 |
| 245. Kündigung, verhaltensbedingt, Versendung pornografischer E-Mails durch Betriebsratsmitglied | 243 | 258. Betriebsratswahl, fehlerhafte Bestellung des Wahlvorstands | 249 |
| 246. Kündigung, verhaltensbedingt, Betriebsratsmitglied, Weitergabe vertraulicher Informationen des Arbeitgebers innerhalb des Betriebsratsgremiums | 244 | 259. Betriebsratswahl, fehlerhafte Behandlung von Briefwahlunterlagen | 249 |
| 247. Kündigung, verhaltensbedingt, keine vorherige Abmahnung bei Spesenbetrug | 245 | 260. Betriebsrat, Kostenerstattung, Schulung ausländischen Betriebsratsmitglieds in der Muttersprache | 249 |
| 248. Kündigung, verhaltensbedingt, heimliches Aufzeichnen von Personalgesprächen, kein Zustimmungserfordernis durch Schwerbehindertenvertretung | 245 | 261. Betriebsrat, Kostenerstattung, Laptop für nicht freigestellten Betriebsratsvorsitzenden | 250 |
| 249. Kündigung, verhaltensbedingt, Abgrenzung von Schlechtleistung und Arbeitsverweigerung, hier: Aufforderung zur Konzepterstellung im belasteten Arbeitsverhältnis | 245 | 262. Betriebsrat, Mitbestimmung, Eingruppierung, Anspruch auf Durchführung des Beteiligungsverfahrens | 251 |
| 250. Kündigung, verhaltensbedingt, Wiederholungskündigung, Verdachtskündigung nach unwirksamer Tatündigung | 245 | 263. Betriebsrat, Mitbestimmung, Eingruppierung, Arbeitnehmerüberlassung | 251 |
| 251. Kündigung, verhaltensbedingt, Verstoß gegen Arbeitgeberweisung aus religiösen Gründen | 246 | 264. Betriebsrat, Mitbestimmung, Einstellung von Leiharbeitnehmern bei Besetzungsbeschränkung | 251 |
| 252. Kündigung in der Probezeit, keine Treuwidrigkeit wegen Urlaubsfestlegung | 246 | 265. Betriebsrat, Mitbestimmung, keine Beteiligung bei Versetzung betriebsfremder Arbeitnehmer | 251 |
| | | 266. Betriebsrat, Anhörung, Vorlage einer Vollmacht zum Anhörungsschreiben | 251 |
| | | 267. Betriebsversammlung, kein Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers | 251 |
| | | 268. Interessenausgleich, Namensliste, Vermutung der Betriebsbedingtheit trotz begrenzter Leiharbeitsquote | 251 |

| | Seite | Sonstiges | Seite |
|---|-------|---|-------|
| 269. Sozialplan, Abfindung, Benachteiligung renten- naher Arbeitnehmer | 252 | 285. Datenschutz, Anwendung des TKG im Arbeitsver- hältnis | 256 |
| Tarifvertragsrecht | | 286. Datenschutz, Verletzung des Persönlichkeits- rechts, Schmerzensgeld bei dauerhafter Video- überwachung | 256 |
| 270. Ausschlussfrist, wirksame Geltendmachung erst nach Entstehung des Anspruchs | 252 | 287. Handelsvertreter, Ausgleichsanspruch, Berech- nung anhand der im letzten Jahr erzielten Provisionen | 256 |
| 271. TvöD, Überleitung von leistungsgeminderten Ar- beitnehmern mit Lohnstandssicherung | 252 | 288. Anwaltshaftung, wirksame Ausgangskontrolle bei fristwahrenden Schriftsätzen nur durch Prüfung des Faxprotokolls | 257 |
| 272. TvöD, Überleitung, „ununterbrochene Tätigkeit“ bei familiär bedingtem Sonderurlaub | 252 | 289. Dienstoffall, psychische Schädigung durch Öff- nen pornografischer E-mails | 257 |
| 273. Tarifvertrag, Sonderkündigungsschutz, Betriebs- änderung i.S.v. § 20 MTV Metall NRW | 252 | 290. Schwerbehinderung, Kündigungsverfahren beim Integrationsamt, Verweigerung der Zustimmung zu betriebsbedingter Kündigung in der Altersteil- zeit | 257 |
| 274. Tarifvertrag, Standortsicherung, Anspruch der Gewerkschaft auf Unterlassung eines Betriebs- übergangs | 252 | 291. Auskunftsanspruch, Herausgabe von Zugangsda- ten für Internetseite des Arbeitgebers | 258 |
| Prozessuales | | 292. PKH, keine Mutwilligkeit bei Absehen von Klage- erweiterung | 258 |
| 275. Klagfrist, Verwirkung des Klagerechts bei münd- licher Kündigung | 253 | 293. PKH, Reisekosten, Wahlfreiheit des beigeordne- ten Rechtsanwalts | 259 |
| 276. Berufung, ausreichende Begründung nur bei Auseinandersetzung mit allen tragenden Ent- scheidungsgründen | 253 | 294. PKH, Erklärung über Änderungen in den persön- lichen oder wirtschaftlichen Verhältnissen | 259 |
| 277. Einstweilige Verfügung, Klage auf Notunterhalt, Verfügungsgrund, Möglichkeit der Verweisung auf Sozialhilfe (I) | 253 | Streitwert und Gebühren | |
| 278. Einstweilige Verfügung, Klage auf Notunterhalt, Verfügungsgrund, Möglichkeit der Verweisung auf Sozialhilfe (II) | 254 | 295. Streitwert, keine Reduzierung bei Abwehr einer angedrohten Kündigung | 259 |
| 279. Einstweilige Verfügung, Anforderungen an Ver- fügungsgrund bei Beschäftigungsanspruch | 255 | 296. Streitwert, keine Werterhöhung durch allgemei- nen Feststellungsantrag | 259 |
| 280. Leistungsklage auf Urlaubsgewährung auch ohne zeitliche Festlegung des Urlaubs | 255 | 297. Streitwert, Verzugslohnklage neben Kündigungs- schutzantrag | 259 |
| 281. Kosten des Rechtsstreits, Reisekosten, Erstat- tungsfähigkeit bei Klage vor auswärtigem Ge- richt | 255 | 298. Streitwert, einheitliche Obergrenze bei mehreren Kündigungsschutzanträgen | 259 |
| 282. Wiedereinsetzung, Einspruchsfrist gegen Ver- säumnisurteil, Unterzeichnung des EB erst nach Fristenkontrolle | 255 | 299. Streitwert, mehrere Abmahnungen | 260 |
| 283. Nebenintervention, Rechtsmittel des Streithel- fers bei Rechtsmittelrücknahme des Beklagten | 256 | 300. Streitwert, Weiterbeschäftigungsanspruch als Hilfsantrag | 260 |
| 284. Beschlussverfahren, Erstattung anwaltlicher Kos- ten des Betriebsrats | 256 | 301. Streitwert, Beschlussverfahren, Ersetzung der Zu- stimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmit- glieds | 260 |

Allgemeines Vertragsrecht

| | Seite | | Seite |
|---|-------|--|-------|
| 302. Streitwert, Beschlussverfahren, Antrag auf Einleitung eines Zustimmungsverfahrens zur Eingruppierung | 260 | 307. Gebühren, Terminsgebühr bei außergerichtlichem Vergleich | 261 |
| 303. Streitwert, Beschlussverfahren, Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs | 261 | 308. Gebühren, Terminsgebühr bei Besprechung nach außergerichtlicher Einigung | 261 |
| 304. Streitwert, Rechtsweg, Verweisungsbeschluss | 261 | 309. Gebühren, Einigungsgebühr bei dreiseitigem Vertrag, Wechsel in Beschäftigungsgesellschaft | 261 |
| 305. Streitwert, keine Bindung des Gerichts an übereinstimmende Parteiabgaben | 261 | 310. Kostenerstattung bei Anrufung unzuständigen Gerichts | 262 |
| 306. Gebühren, Angemessenheit der Rahmengebühr, Anerkennung einer Toleranzgrenze von 20 % | 261 | | |

Allgemeines Vertragsrecht

205. Arbeitnehmerstatus, Redakteurin

Aus den Entscheidungsgründen:

1. Der **Statusfeststellungsantrag** ist jedoch **unbegründet**. Die Klägerin war freie Mitarbeiterin der Beklagten. a) Bei der Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters ist von den Grundsätzen auszugehen, die das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung entwickelt hat (...) Unter Anwendung dieser Grundsätze, denen sich die zu erkennende Kammer anschließt, ist vorliegend eine **umfassende Einzelabwägung** der von den Parteien vorgetragenen Einzelheiten des Vertragsverhältnisses vorzunehmen. Im Rahmen dieser Einzelabwägung ergibt sich, dass die Tätigkeit der Klägerin für die Beklagte nicht als Arbeitnehmertätigkeit einzuordnen ist. (...)

a. Die Klägerin hat nicht zur Überzeugung der Kammer dargelegt, dass sie im Rahmen der Erstellung ihrer Beiträge **inhaltlichen Weisungen** unterlag. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass auch freie Mitarbeiter in der Erbringung ihrer Dienstleistung nicht völlig frei sind. Durch die Prüfung der sachlichen Richtigkeit sowie der Einhaltung des vorgegebenen Zeitrahmens und der Beseitigung offensichtlicher Widersprüche nimmt die Beklagte ihr als Dienst- oder Auftraggeberin zustehende Rügerecht wahr. Mit einer Kontrolle der Qualität seiner Arbeit muss auch der freie Mitarbeiter rechnen (vgl. BAG, vom 14.3.2007 – 5 AZR 299/06). Die Klägerin war ständig damit betraut, die Kinoseite sowie die Uni- und Bildungsseite für die Beklagte zu erstellen. Eine inhaltliche Einflussnahme, welche über die Absprachen der Themen hinausging, hat die Klägerin nicht zur Überzeugung der Kammer dargelegt. Die Klägerin hat dargelegt, dass die Themen im Vorhinein abgesprochen wurden und dass Schreibfehler korrigiert wurden.

Von ein, zwei Ausnahmen abgesehen, konnte sie darüber hinaus keine inhaltliche Einflussnahme darlegen. Damit hat die Klägerin in Anbetracht des Bestreitens durch die Beklagte ihrer Darlegungslast nicht genügt und es ist nicht auf Grund der Erstellung der Uni- und Bildungsseite sowie der Kinoseite auf ein Arbeitsverhältnis zu schließen.

b. Die Klägerin war auch **in zeitlicher Hinsicht nicht weisungsgebunden**. Weisungsabhängigkeit in zeitlicher Hinsicht ist gegeben, wenn ständige Dienstbereitschaft erwartet wird oder wenn der Mitarbeiter in nicht unerheblichem Umfang auch ohne entsprechende Vereinbarung herangezogen wird, ihm also die Arbeitszeit letztlich „zugewiesen“ wird. (...) Die Klägerin hat nicht ausreichend dargelegt und bewiesen, dass von ihr ständige Dienstbereitschaft erwartet wurde. Zwar hat die Klägerin geltend gemacht, dass sie an 50 Wochen im Jahr in der Regel 40 Stunden pro Woche für die Beklagte gearbeitet habe. Dies genügt für die Annahme der Erwartung ständiger Dienstbereitschaft durch die Beklagte nicht aus. Unstreitig lag eine vertraglich festgelegte Mindestarbeitszeit nicht vor. Einen großen Teil ihres Honorars hat die Klägerin für die Lieferung von Beiträgen außerhalb der Kinoseite sowie der Uni- und Bildungsseite erwirtschaftet. Diesbezüglich hat die Beklagte vorgetragen, dass die Klägerin die Beauftragung mit Beiträgen stets hätte ablehnen können und die Klägerin frei darin gewesen sei, die Aufträge anzunehmen oder nicht. Weiter hat die Beklagte ausgeführt, dass sie stets über einen Pool an freien Mitarbeitern verfüge, so dass sie nicht darauf angewiesen gewesen sei, dass die Klägerin konkrete Einzelaufträge wahrnahm. Die Klägerin habe die Aufträge aber stets gerne angenommen. (...) Die Klägerin hat (auch) weder vorgetragen, dass sie regelmäßig an Redaktionssitzungen noch an anderen Verpflichtungen bei der Beklagten teilnehmen musste.

Die unstreitige Gebundenheit der Klägerin bezüglich des **Abgabepunktes** der Kinoseite sowie der Uni- und Bildungsseite begründet keine Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin. Die Verpflichtung, zeitliche Vorgaben für die Erledigung bestimmter Arbeiten einhalten zu müssen, ist für sich allein kein wesentliches Merkmal für ein Arbeitsverhältnis. Auch im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen können von dem Empfänger der Leistung Termine für die Erledigung der Arbeit bestimmt werden, ohne dass sich daraus eine für ein Arbeitsverhältnis kennzeichnende Weisungsunterworfenheit bezüglich der Arbeitszeit ergibt (vgl. auch BAG, vom 29.1.1992 – 7 ABR 25/91). Die Verpflichtung zu bestimmten Terminen einen fertigen Beitrag einzureichen, ist daher mit der Einordnung eines Vertragsverhältnisses als freies Mitarbeiterverhältnis vereinbar. Die Beklagte hat dadurch nur die Leistungspflichten der Klägerin aus dem zu Grunde liegenden Vertragsverhältnis konkretisiert, ohne sie hinsichtlich ihrer Tätigkeitszeit wie einen Arbeitnehmer anzuweisen. Wann (zu welchen konkreten Zeiten) die Klägerin die Kinoseite sowie die Uni- und Bildungsseite erarbeitete, blieb vielmehr ihr überlassen. Zeitliche Vorgaben hinsichtlich der Wahrnehmung von Terminen begründen nicht die Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin. Der Zeit und der Ort von wahrzunehmenden Termine ergeben sich aus den sachlichen Erfordernissen, nämlich aus den Veranstaltungen bzw. Ereignissen, über welche die Beklagte berichten wollte. Derartige Vorgaben können auch bei Vorliegen eines freien Dienstvertrages oder eines Werkvertrages erfolgen. Derartige Vorgaben haben daher keinen Aussagewert für die Frage einer persönlichen Abhängigkeit (vgl. BAG, vom 29.1.1992, a.a.O.).

c. Ein weiteres Indiz für oder gegen das Vorliegen einer Arbeitnehmereigenschaft stellt die tatsächliche Vertragsdurchführung hinsichtlich der **Form der Vergütung** wie Einzelhonorar oder Monatsentgelt, Abführung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, Gewähren von Urlaub usw. dar (vgl. APS/Preis, Grundlagen C, Rn 15). Entsprechend dieser Grundsätze spricht auch die Tatsache, dass die Klägerin weder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle noch Vergütungsfortzahlung im Urlaubsfalle erhalten und für ihre Honorare die Mehrwertsteuer selbst abgeführt hat, gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses. Insoweit hat die Klägerin das unternehmerische Risiko für derartige „Fehlzeiten“ selbst getragen. (...)

d. Das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses kann auch dann angenommen werden, wenn der Mitarbeiter von den **Arbeitsmitteln** des Auftragsgebers abhängig ist (vgl. APS/Preis, Grundlagen C, Rn 30). Im vorliegenden Fall besitzt die Klägerin privat jedoch das ganze Equipment, welches ein Journalist benötigt, wie Laptop, die übliche Software zum Erfassen bzw. Bearbeiten von Texten und Fotos, Mailprogramme sowie eine entsprechende professionelle Fotoausrüstung. Sie war mithin nicht von den Arbeitsmitteln der Beklagten abhängig. Die Klägerin musste lediglich das Redaktionsprogramm zur Fertigstellung der Kinoseite sowie der Uni- und Bildungsseite verwenden, da dort sogenannte Musterlayouts hinterlegt

sind, mit deren Hilfe die Seite komplett druckfertig hergestellt werden konnte. Da es sich hierbei um eine teure Software handelt und die Klägerin diese nur benötigte, um ihre Artikel sozusagen in das System der Beklagten „einzupflegen“, war sie nicht in dem Sinne für ihre Arbeitstätigkeit von dieser Software abhängig. Für die Erledigung ihrer originären Arbeit, wie recherchieren, Außentermine wahrnehmen und die Artikel schreiben, benötigte sie die Software nicht. Es kommt auch nicht darauf an, ob der Klägerin ein eigener Arbeitsplatz bei der Beklagten zur Verfügung stand oder nicht. Unstreitig ist, dass sie ihre Artikel auch von zuhause aus schreiben konnte. (...)

e. Die **wirtschaftliche Abhängigkeit** der Klägerin von der Beklagten, wie sie sich aus dem Fehlen von Einkünften der Klägerin aus anderen Quellen ergibt, begründet ebenfalls nicht den Arbeitnehmerstatus der Klägerin. Wirtschaftliche Abhängigkeit ist weder erforderliches noch ausreichendes Merkmal eines Arbeitsverhältnisses (BAG, vom 20.7.1994 – 5 AZR 627/93). (...)

■ Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven
vom 9.11.2010, 12 Ca 12077/10
eingereicht von Rechtsanwalt Klaus-Dieter Franzen, Schwachhauser Heerstr. 25, 28211 Bremen
Tel.: 0421/200730; Fax: 0421/2007399
franzen@dasgesetz.de; www.dasgesetz.de

206. Arbeitnehmerstatus, Schulbegleiter

1. Soziale Arbeit kann sowohl im Rahmen von Arbeitsverhältnissen als auch in anderen Rechtsverhältnissen erbracht werden. Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt.

2. Muss der Schulbegleiter bei seiner Tätigkeit kein von dem Beklagten vorgegebenes Konzept umsetzen, spricht maßgeblich gegen das Vorliegen eines Weisungsrechts, dass der Beklagte nicht berechtigt war, dem Kläger einseitig eine andere Tätigkeit, insbesondere die Schulbegleitung eines anderen Schülers, zuzuweisen.

3. Für eine Abgrenzung zwischen einem Arbeitsverhältnis und einem freien Mitarbeiterverhältnis ist unerheblich, dass Ort und Zeit der Schulbegleitung vorgegeben waren. Dies ergibt sich vielmehr aus dem Inhalt der dem Kläger übertragenen Aufgabe.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 25.3.2011, 7 Sa 1370/10

207. AGG, Bewerbungsverfahren, Schwerbehinderung, Auswirkung des Prozessverhaltens auf die Höhe der Entschädigung

Aus den Entscheidungsgründen:

Der Kläger hat gegen die Beklagte aus § 15 Abs. 2 S. 2 AGG einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 6.793,14 EUR wegen seiner Benachteiligung im Rahmen des

Allgemeines Vertragsrecht

Bewerbungsverfahren und bei Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer vorliegenden Schwerbehinderung.

1. Als **Bewerber** für ein Beschäftigungsverhältnis war der Kläger gem. § 6 Abs. 1 S. 2 AGG Beschäftigter im Sinne der Norm. Entgegen der Auffassung der Beklagten sprechen weder **Inhalt und Form der Bewerbung** noch die Erwähnung der Schwerbehinderung oder die Anzahl der Klageverfahren gegen eine ernsthafte Bewerbung. Gerade im Falle längerer Arbeitslosigkeit muss ein Bewerber auch in quantitativer Hinsicht besondere Anstrengungen unternehmen um eine Anstellung zu erhalten. Dabei kann es nicht ausbleiben, dass standardisierte Bewerbungsschreiben eingesetzt werden, da nicht auf jeden besonderen Fall einer ausgeschriebenen Stelle eingegangen werden kann. Darüber hinaus fehlen oft diesbezügliche Kenntnisse über die Besonderheiten der jeweiligen Stelle. Durch die Übersendung per E-Mail konnte der Kläger dokumentieren, dass er in der Lage ist, EDV und moderne Kommunikationsmittel einzusetzen. Die **Erwähnung der Schwerbehinderung** war erforderlich, um die Beklagte in Kenntnis zu setzen, dass er einen Anspruch auf Einladung zum Vorstellungsgespräch hat. Aus der bloßen **Anzahl seiner Klagen** kann ohne Kenntnis der zugrunde liegenden Sachverhalte nichts gegen eine ernsthafte Bewerbung abgeleitet werden (vgl. BAG, v. 21.7.2009 – 9 AZR 431/08). Allenfalls kann sich darin die Neigung der beklagten öffentlicher Arbeitgeber spiegeln, schwerbehinderte Bewerber nicht zu Vorstellungsgesprächen einzuladen. Schließlich kann die **räumliche Entfernung** zum Wohnort des Klägers angesichts der im allgemeinen geforderten Mobilität und Flexibilität der Arbeitnehmer kein ernsthaftes Indiz für das Fehlen einer Bewerbungsabsicht sein.

2. (...) Der Kläger wurde benachteiligt im Sinne der §§ 15 Abs. 1, 7 Abs. 1 AGG gegenüber den Bewerbern, die zu einem Vorstellungsgespräch bei der Beklagten eingeladen wurden. (...) Im Unterschied zu den übrigen, nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerbern, beruhte die ungünstige Behandlung im Falle des Klägers auf seiner Schwerbehinderung, die der Behinderung, einem der in § 1 AGG genannten Gründe, gleichsteht.

a) Der hierfür **erforderliche Kausalzusammenhang** ist dann gegeben, wenn die Benachteiligung an einen oder mehrere der in § 1 AGG genannten Gründe anknüpft oder dadurch motiviert ist. (...) Der Kausalzusammenhang zwischen der Behinderung des Klägers und der fehlenden Einladung zum Vorstellungsgespräch ergibt sich nach Überzeugung der Kammer **indiziell** aus der Tatsache, dass die Beklagte als Körperschaft des öffentlichen Rechts entgegen ihrer nach § 82 S. 2 SGB IX bestehenden Verpflichtung den Kläger nicht zum Bewerbungsgespräch einlud, obwohl er aufgrund der sich aus seiner Bewerbung und seinem Lebenslauf ergebenden beruflichen Qualifikationen offensichtlich fachlich geeignet war (BAG, v. 21.7.2009 – 9 AZR 431/08) und auf die Schwerbehinderung ausdrücklich hingewiesen wurde. (...)

Die Beklagte konnte die Benachteiligung des Klägers **nicht** durch Tatsachenvortrag **entkräften**. (...)

b) Die Beklagte kann sich diesbezüglich nicht mit Erfolg auf eine Vorauswahl und unterdurchschnittliche Leistungen in den studienbegleitenden Praktika stützen, da ihr Vortrag zum Einen mangels vollständiger Mitteilung der berücksichtigten Qualifikationen sämtlicher Bewerber nicht nachvollziehbar ist, zum Anderen wegen der eindeutigen gesetzlichen Anordnung, deren Sinn und Zweck es gerade ist, dem schwerbehinderten Bewerber die Möglichkeit einzuräumen durch einen persönlichen Eindruck von seiner Eignung zu überzeugen. Die Grenze soll erst bei einer offensichtlich fehlenden Eignung liegen. Weiterhin folgt bereits aus § 15 Abs. 2 S. 2 AGG, dass die Entschädigung selbst dann zu leisten ist, wenn der schwerbehinderte Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl, nicht eingestellt worden wäre. Eine **Vorauswahl im Sinne der Bestenauslese** vor Durchführung der Vorstellungsgespräche ist daher **bezüglich schwerbehinderter Bewerber gerade nicht zulässig**. (...)

3. Die Entschädigung wurde im Hinblick auf die lange währende Arbeitslosigkeit des Klägers, der durch die Indizien begründeten Erheblichkeit des Pflichtenverstoßes und zur zukünftigen Durchsetzung des Anspruchs schwerbehinderter Bewerber auf ein diskriminierungsfreies Auswahlverfahren in Höhe des vom Kläger beanspruchten Betrages (Anm.: **drei Bruttomonatsgehälter**) für angemessen erachtet. (...) Die Kammer ließ sich dabei überwiegend von der Erheblichkeit und Häufung der unstrittigen Indizien, der Folgen für den Kläger als langzeitarbeitslosem Menschen – und der damit in besonderem Maße ihn treffenden Belastung, da er unabhängig von seiner guten Ausbildung wegen oder trotz der Schwerbehinderung keine Chance erhält zur Vorstellung für einen Arbeitsplatz – sowie jeglichem Fehlen entlastender Umstände leiten (...) Die Beklagte **entlastende Umstände** hätten z.B. in dem Versuch gesehen werden können, die Stellenbesetzung zu verzögern und das Vorstellungsgespräch nachzuholen oder dem Kläger die Gründe für seine unterbliebene Einladung ausführlich zu erklären. An Stelle solcher Umstände, die den Fehler in einem milderen Licht hätten erscheinen lassen können, bezieht sich die Beklagte im Gerichtsverfahren auf **unsachliche Positionen, die vom Kläger** gerade in Bezug auf die ihn ohnehin treffenden Erschwernisse durch die Schwerbehinderung **als besonders belastend** empfunden werden müssen.

■ Arbeitsgericht Karlsruhe
vom 14.4.2011, 8 Ca 461/10
eingereicht von Rechtsanwalt Jochen Link, Niedere Straße 63,
78050 Villingen-Schwenningen
Tel.: 07721/33166; Fax: 07721/33197
info@law4u.de; www.law4u.de

208. AGG, Altersdiskriminierung, nach Lebensalter gestaffelter Erholungsurlaub

1. Die nach dem Lebensalter gestaffelten Urlaubsansprüche im Manteltarifvertrag Einzelhandel Nordrhein-Westfalen verstoßen gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Die nach dem Alter unterscheidende Regelung ist nicht gemäß § 10 AGG gerechtfertigt. Es fehlt an einem legitimen Ziel für die Ungleichbehandlung, das im Tarifvertrag oder in dessen Kontext Anklang gefunden hat. Dies gilt insbesondere für das von der Arbeitgeberseite vorgebrachte Argument, mit der Regelung solle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden.

2. Dem benachteiligten Arbeitnehmer steht der höchste tarifliche Urlaubsanspruch zu. Diese Angleichung nach oben entgegen der bestehenden tariflichen Regelung folgt aus dem Grundsatz der effektiven und wirksamen Durchsetzung von EU-Rechtsvorgaben.

■ Landesarbeitsgericht Düsseldorf
vom 18.1.2011, 8 Sa 1274/10

209. AGG, Altersdiskriminierung, „Trainee-Programm“

Die Stellenausschreibung für ein „Trainee-Programm“ für Hochschulabsolventen/Young Professionals, die sich ausdrücklich an Berufsanfänger richtet, mag eine altersbedingte Diskriminierung darstellen, ist aber jedenfalls durch sachliche Gründe gerechtfertigt.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 14.1.2011, 9 Sa 1771/10

210. AGG, Indizwirkung unzureichender Begründung der Benachteiligung

Der Umstand, dass der Arbeitgeber im bestehenden Arbeitsverhältnis eine vom Arbeitnehmer als Merkmalsträger geforderte Auskunft über die Gründe einer ungünstigeren Behandlung nicht erfüllt, kann jedenfalls zusammen mit anderen Tatsachen das Vorliegen einer vom Arbeitnehmer behaupteten Diskriminierung vermuten lassen.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 25.3.2011, 9 Sa 678/10

211. Fragerecht des Arbeitgebers im bestehenden Arbeitsverhältnis, Schwerbehinderung, fehlende Zustimmung des Integrationsamtes

In einem bestehenden Arbeitsverhältnis ist die Frage nach der Schwerbehinderung nicht generell unzulässig. Dient sie ausschließlich dazu, den Arbeitgeber im Hinblick auf bevorstehende Kündigungen über das Eingreifen von Schutzvorschriften zu Gunsten des schwerbehinderten Arbeitnehmers zu informieren (hier Zustimmung des Integrationsamtes), ist es dem Arbeitnehmer wegen widersprüchlichen Verhaltens verwehrt, sich bei einer im Übrigen wirksam ausgesprochenen Kündigung auf die fehlende Zustimmung des Integra-

tionsamtes zu berufen, wenn er die zuvor an ihn gestellte Frage wissentlich falsch beantwortet und das Integrationsamt einer nachfolgenden Kündigung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat.

■ Landesarbeitsgericht Hamm
vom 30.6.2010, 2 Sa 49/10

212. AGB-Kontrolle, Abgeltung von Überstunden, 20 Stunden/Monat

Eine Pauschalentgeltvereinbarung dahingehend, dass bis zu 20 Überstunden/Monat mit der vereinbarten Vergütung abgegolten sein sollen, ist (bei vereinbarter 40-Stunden-Woche) grundsätzlich statthaft und benachteiligt den Arbeitnehmer nicht unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB.

■ Landesarbeitsgericht München
vom 26.10.2010, 6 Sa 595/10

213. Vergütung, Annahmeverzug, Anrechnung anderweitigen Erwerbs bei Teilzeittätigkeit

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Beklagte vermag schließlich dem Zahlungsanspruch der Klägerin gegenüber auch nicht auf den von der Klägerin ab dem 1.3.2010 streitlos erzielten Verdienst durch ihre Tätigkeit bei der Firma H verweisen. Diese Vergütung beinhaltet **keinen anrechenbaren Zwischenverdienst** i.S.d. § 615 S. 2 BGB. Die Klägerin hat bei der Beklagten nur eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt und zwar regelmäßig in der Zeit von 6.00 bis 7.30 Uhr morgens. Sie wäre daher nicht gehindert gewesen, auch im laufenden Arbeitsverhältnis ein weiteres Teilzeitarbeitsverhältnis einzugehen, soweit dies nicht zeitlich mit dem bei der Beklagten eingegangenen Arbeitsverhältnis kollidiert wäre. Deshalb ist in der höchstrichterlichen Rechtsprechung auch anerkannt, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer sich im Annahmeverzugszeitraum nicht jeden anderweitig erzielten Verdienst anrechnen lassen muss, sondern nur einen solchen, der **kausal durch das Freiwerden der Arbeitskraft ermöglicht** worden ist (BAG, Urteil vom 6.9.1990 – 2 AZR 165/90). Eine solche Kausalität ist hier weder dargetan, noch im Hinblick auf den Umfang der Beschäftigungsverhältnisse und deren zeitlichen Lage ersichtlich.

■ Arbeitsgericht Siegburg

vom 5.4.2011, 5 Sa 2546/10

eingereicht von Rechtsanwalt Bernd M. Heinemann, Bonner Straße 158–160, 53757 St. Augustin
Tel.: 02241/21012; Fax: 02241/21568
kontakt@heinemann-und-coll.de;
www.heinemann-und-coll.de

Allgemeines Vertragsrecht

214. Vergütung, sittenwidriges „Lohndumping“ bei deutlich untertariflicher Vergütung (Stundenlohn von 1,70 EUR – 2,67 EUR), Anspruchsübergang auf Sozialleistungsträger

1. Kann festgestellt werden, dass der tarifliche Lohn in einer bestimmten Branche und für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe dem statistisch ermittelten Durchschnittslohn dieser Arbeitnehmergruppe in dieser Branche entspricht, kann daraus der Schluss gezogen werden, dass der Tariflohn in der Branche die übliche Vergütung darstellt.

2. Liegt ein besonders auffälliges und krasses Missverhältnis zwischen dem Wert der Arbeitsleistung und der vom Arbeitgeber gezahlten Vergütung vor, kann sich die Sittenwidrigkeit auch unabhängig von der nach Abs. 2 erforderlichen Ausbeutungslage schon aus § 138 Abs. 1 BGB ergeben (wucherähnliches Geschäft). Von einem besonders auffälligen und krassen Missverhältnis ist jedenfalls dann auszugehen, wenn die gezahlte Vergütung nicht einmal 50 Prozent des Wertes der Arbeitsleistung erreicht.

3. Für Branchen, für die festgestellt werden kann, dass der Tarifvertrag die übliche Vergütung widerspiegelt, kann aus einem besonders auffälligen und krassen Missverhältnis zwischen dem Wert der Arbeitsleistung und der vom Arbeitgeber gezahlten Vergütung ohne Weiteres auf eine verwerfliche Einstellung des Arbeitgebers geschlossen werden, da die tariflichen Vergütungssätze üblicherweise in der Branche bekannt sind oder sie jedenfalls ohne größeren Aufwand ermittelt werden können.

4. Soweit eine ARGE an einzelne erwerbsfähige Hilfsbedürftige Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (ALG II) zahlt, die gleichzeitig in einem geringfügigen Arbeitsverhältnis tätig sind, in dem sie sittenwidrig niedrig vergütet werden, geht der nicht erfüllte Teil der Arbeitsentgeltforderung des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf die ARGE nach § 115 SGB X über. Der Anspruchsübergang ist allerdings seiner Höhe nach beschränkt auf den Anteil der noch offenen Entgeltforderung, der bei ordnungsgemäßer Vergütung der Arbeitsleistung im Verhältnis zwischen dem Hilfsbedürftigen und der ARGE als Eigenanteil an den Kosten der Sicherung des Lebensunterhalts anspruchsmindernd anzusetzen gewesen wäre. Die noch offenen Anteile der Entgeltforderung verbleiben daher insbesondere im Umfang des pauschalierten Werbungskostenbetrages nach § 11 Abs. 2 SGB II in Höhe von 100 EUR und im Umfang der Anreizbeträge aus § 30 S. 2 Nr. 1 SGB II beim Hilfsbedürftigen und gehen nicht auf die ARGE über.

■ Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern vom 2.11.2010, 5 Sa 91/10

215. Vergütung, sittenwidriges „Lohndumping“, strafbare Veruntreuung von Sozialversicherungsbeiträgen

Zahlt der Arbeitgeber bei sittenwidriger Vergütungsvereinbarung Beiträge zur Sozialversicherung nur aus dem tatsächlich

gezahlten Lohn, nicht aus dem als übliche Vergütung geschuldeten Lohn, so kann dies eine strafbare Veruntreuung von Arbeitsentgelt darstellen.

■ Oberlandesgericht Naumburg vom 1.12.2010, 2 Ss 141/10

216. Aufwendungsersatz, Beschaffung eines Schulbuchs durch angestellten Lehrer

1. In entsprechender Anwendung von § 670 BGB hat ein Lehrer einen Anspruch auf Aufwendungsersatz für ein von ihm angeschafftes Lehrbuch (14,36 EUR), welches der Lehrer im Schuljahr nach Beschluss der Fachkonferenz im Unterricht benutzen soll und welches ihm nicht von der Schule – auch nicht leihweise – zur Verfügung gestellt wird.

2. Das Land kann sich nicht darauf berufen, es habe aus Gründen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit der Verwendung von Haushaltsmitteln einen weiten Ermessensspielraum bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln, wenn es die Bereitstellung grundsätzlich ablehnt, seinen Ermessensspielraum also nicht ausübt.

3. Es ist dem Land wegen unzulässiger Rechtsausübung verwehrt, sich auf eine fehlende formelle Ermächtigung zu berufen, wenn der Lehrer aufgrund vorheriger Erklärungen des Landes und der Weigerung des Schulleiters, ein Buch leihweise aus den Beständen der Bibliothek zur Verfügung zu stellen, davon ausgehen konnte, ihm werde das zur Unterrichtsvorbereitung benötigte Buch für das neue, bereits begonnene Schuljahr nicht zur Verfügung gestellt und er werde von seinem Arbeitgeber nicht ermächtigt, das Buch auf Rechnung des Landes zu kaufen, oder es werde nicht auf andere Weise kostengünstiger besorgt.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen vom 2.5.2011, 8 Sa 1258/10

217. Dienstwagen, Herausgabepflicht nach fristloser Kündigung

Ist ein Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, muss der Arbeitnehmer den überlassenen Dienstwagen an den Arbeitgeber zurückgeben. Das gilt auch dann, wenn über die Rechtmäßigkeit der Kündigung noch gestritten wird, und der Arbeitnehmer dagegen gerichtlich vorgeht.

■ Arbeitsgericht Stuttgart vom 18.5.2010, 16 Ga 50/10

218. Urlaub, einstweilige Verfügung, Urlaubsgewährung in der Kündigungsfrist

Aus den Entscheidungsgründen:

1. Nach §§ 935, 940 ZPO ist dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zu entsprechen, wenn zu befürchten ist, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die

Verwirklichung des Rechts einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte, oder wenn in Bezug auf ein Streitiges Rechtsverhältnis der Erlass einer Eilentscheidung zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist mithin ein zu sichernder Verfügungsanspruch und die Eilbedürftigkeit der Angelegenheit (Verfügungsgrund).

2. Um einem Arbeitnehmer einen **effektiven Rechtsschutz** gegen den Arbeitgeber zu gewährleisten, ist bei Vorliegen einer besonderen Eilbedürftigkeit die einstweilige Verfügung zuzulassen, die den Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer für einen von ihm gewünschten Zeitraum Urlaub zu gewähren (vgl. BAG, 22.1.1998 – 2 ABR 19/97; LAG Rheinland-Pfalz, 5.4.2007 – 9 SaGa 8/07; LAG Hamm, 9.6.2004 – 18 Sa 981/04; LAG Baden-Württemberg, 3.6.2009 – 10 SaGa 1/09). Angesichts der Erfüllungswirkung ist allerdings der Erlass einer einstweiligen Verfügung auf **Ausnahmefälle** beschränkt. Dies gebietet, dass der Arbeitnehmer neben dem drohenden Zeitablauf drohende und **nicht mehr umkehrbare Nachteile** darlegen muss.

3. Im Hinblick auf 10 Urlaubstage aus dem Jahr 2010 hat der Kläger sowohl den erforderlichen Verfügungsanspruch als auch den Verfügungsgrund ausreichend glaubhaft gemacht.

a.) 10 Urlaubstage aus dem Jahr 2010 sind gemäß § 7 Abs. 3 S. 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in das Jahr 2011 übertragen worden. (...) Dem Kläger sind nach Auffassung der Kammer die genannten 10 Urlaubstage im Monat März 2011 zu gewähren. Die Beklagte kann sich gegenüber diesem Anspruch nicht auf etwaige dringende betriebliche Gründe berufen. Im **Übertragungszeitraum** nach § 7 Abs. 3 BUrlG hat der Arbeitgeber **kein Leistungsverweigerungsrecht** nach § 7 Abs. 1 BUrlG, d.h. er kann einem Urlaubsantrag des Arbeitnehmers dringende betriebliche Gründe nicht entgegenhalten (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 7.3.2002 – 7 Ta 226/02). Durch § 7 Abs. 3 BUrlG wird der Erfüllungszeitraum verlängert, verbunden mit dem Wegfall des Leistungsverweigerungsrechts des Arbeitgebers nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG; das Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers beschränkt sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf das Urlaubsjahr (BAG, 10.2.2004 – 9 AZR 116/03).

b.) Bezogen auf die 10 Urlaubstage aus dem Jahr 2010 ist auch ein Verfügungsgrund zu bejahen. Dies ergibt sich daraus, dass der Anspruch im Übertragungszeitraum verwirklicht werden muss, da er andernfalls nach der gesetzlichen Regelung des § 7 BUrlG verfällt. Daran hat sich nach Auffassung der Kammer auch durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.3.2009 (9 AZR 983/07) nichts geändert. Weder der Europäische Gerichtshof noch das Bundesarbeitsgericht haben den Verfall von Urlaubsansprüchen nach deutschem Recht praktisch und faktisch aufgehoben. Entschieden worden ist durch das Bundesarbeitsgericht als Folge der Entscheidung des EuGH nur, dass Urlaubsansprüche dann, wenn ein Arbeitnehmer diese aus Gründen, die nicht von dessen Willen

abhängen, nicht nehmen kann, nicht verfallen. Dies trifft im vorliegenden Fall jedoch nur für den Zeitraum bis Mitte Januar 2011 zu. Ab diesem Zeitpunkt war der Kläger wieder arbeitsfähig und hätte den Urlaub also bis zum 31.3.2011 noch nehmen können.

3. Im Übrigen war die Klage abzuweisen. (...)

b.) Im Hinblick auf die vom Kläger geltend gemachten, in der Höhe unstreitigen 7 Urlaubstage aus dem Jahr 2011 fehlt es hingegen nach Auffassung der Kammer an einem Verfügungsgrund. Das Gericht vermag dem Vortrag des Klägers nicht zu entnehmen, woraus sich die erforderliche besondere Eilbedürftigkeit ergibt. Neben dem Zeitablauf drohende, nicht mehr umkehrbare wesentliche **Nachteile** hat der Kläger **nicht dargelegt**. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist von der Beklagten zum 31.3.2011 gekündigt worden. Dies kann – insoweit ist dem Kläger recht zu geben – dazu führen, dass eine Gewährung des restlichen Urlaubs in Natur nicht mehr möglich ist. Grundsätzlich ist der Gewährung von Urlaub in Natur der Vorrang vor der Abgeltung des Urlaubs einzuräumen. Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Beklagte Gründe vorgetragen hat, die einer Urlaubsgewährung im Umfang von 19 oder auch nur 17 Urlaubstagen entgegenstehen könnten. Die Beklagte hat ausgeführt, dass bei ihr von März bis Mai Hochsaison herrsche und jeder Arbeitnehmer gebraucht werde. Unabhängig davon, ob damit das Vorliegen dringender betrieblicher Belange i.S.d. § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG ausreichend dargelegt wäre, hätte es dem Kläger obliegen, deutlich zu machen, weswegen er trotz der entgegenstehenden Interessen der Beklagten im Monat März unbedingt im Umfang der geltend gemachten 19 Tage Urlaub benötigt. Für die Kammer ist nicht nachvollziehbar geworden, warum der Kläger auf den (gesamten) Urlaub zwingend im Monat März angewiesen sein sollte. Besondere Gründe hierfür hat der Kläger nicht genannt. Auf Grund des Umstands, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31.3.2011 endet, ist davon auszugehen, dass dem Kläger im Anschluss hieran eine Erholung möglich sein wird. Jedenfalls hat der Kläger nicht vorgetragen, dass er direkt im Anschluss ein neues Arbeitsverhältnis beginnt. Dass dem Kläger durch die Nichtgewährung der 7 weiteren Urlaubstage über die zugesprochenen 10 Urlaubstage hinaus wesentliche, nicht mehr umkehrbare Nachteile drohen, ist für die Kammer nicht ersichtlich.

■ Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven
vom 9.3.2011, 8 Ga 801/11

eingereicht von Rechtsanwalt Klaus-Dieter Franzen, Schwachhauser Heerstr. 25, 28211 Bremen
Tel.: 0421/200730; Fax: 0421/2007399
franz@dasgesetz.de; www.dasgesetz.de

Allgemeines Vertragsrecht

219. Urlaub, Vorlage an EuGH: Entstehung des Anspruchs im ruhenden Arbeitsverhältnis

Dem Gerichtshof der Europäischen Union werden gemäß Art. 267 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Sind Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 12.12.2007 beziehungsweise Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung dahin auszulegen, dass sie nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegenstehen, wonach im Falle der Verringerung der zu leistenden Arbeitstage pro Woche infolge rechtmäßiger Anordnung von Kurzarbeit der Anspruch des Kurzarbeiters auf bezahlten Jahresurlaub pro rata temporis im Verhältnis der Anzahl der Wochenarbeitsstage während der Kurzarbeit zu der Anzahl der Wochenarbeitsstage eines Vollzeitbeschäftigten angepasst wird und der Kurzarbeiter damit während der Kurzarbeit nur einen dementsprechend geringeren Urlaubsanspruch erwirbt?

2. Falls die erste Vorlagefrage bejaht wird:

Sind Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 12.12.2007 beziehungsweise Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung dahin auszulegen, dass sie nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegenstehen, wonach im Falle der Verringerung der zu leistenden Arbeitstage pro Woche auf Null infolge rechtmäßiger Anordnung von „Kurzarbeit Null“ der Anspruch des Kurzarbeiters auf bezahlten Jahresurlaub insoweit pro rata temporis auf Null angepasst wird und der Kurzarbeiter damit während der „Kurzarbeit Null“ keinen Urlaubsanspruch erwirbt?

■ Arbeitsgericht Passau
vom 13.4.2011, 1 Ca 62/11

220. Urlaub, Verfall von Abgeltungsansprüchen

Als Geldanspruch unterliegt der Urlaubsabgeltungsanspruch des langandauernd erkrankten Arbeitnehmers tariflichen Ausschlussfristen.

■ Landesarbeitsgericht Hamm
vom 24.6.2010, 16 Sa 371/10

221. Urlaubsabgeltung, Vererblichkeit bei Tod des Arbeitnehmers

1. Aus der geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Urlaubsabgeltungsanspruch des langandauernd arbeitsunfähigen Arbeitnehmers folgt die Vererblichkeit des Abgeltungsanspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers.

2. Der Vererblichkeit des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung steht nicht entgegen, wenn der verstorbene Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Todes keinen entsprechenden Geldlei-

stungsanspruch besessen hat, sondern der Anspruch erst mit dem Tod des Arbeitnehmers entstanden ist.

■ Landesarbeitsgericht Hamm
vom 22.04.2010, 16 Sa 1502/09

Anmerkung: Das BAG hat die Umwandlung des Urlaubsanspruchs in einen vererblichen Abgeltungsanspruch mit Urteil vom 20.9.2011, Az. 9 AZR 416/10, verneint. (Ob)

222. Elternzeit, Antrag auf Teilzeitarbeit, Bestimmtheit des Antrages bei unzureichender Angabe des Arbeitsbeginns („nächstmöglicher Zeitpunkt“)

Aus den Entscheidungsgründen:

1. Voraussetzung des Anspruchs auf Elternzeit ist u.a. gem. § 15 Abs. 7 Nr. 5 BEEG, dass der Anspruch dem Arbeitgeber 7 Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt wird. Gemäß § 15 Abs. 7 S. 2 BEEG muss der Antrag den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Damit muss er den Bestimmtheitsanforderungen entsprechen, wie sie allgemein an Vertragsanträge i.S.v. § 145 BGB gestellt werden. Er muss mithin so formuliert sein, dass er durch ein schlichtes „Ja“ angenommen werden kann, oder die Festlegung der Einzelheiten muss erkennbar dem Antragsempfänger übertragen werden (BAG, 19.4.2005 – 9 AZR 233/04).

a) Das Schreiben der Klägerin vom 7.9.2010 wird diesen Bestimmtheitsanforderungen nicht gerecht. Es **fehlt die erforderliche Angabe des Beginns der verringerten Arbeitszeit**, ohne dass der Beklagten das Recht zur Bestimmung dieser Einzelheiten übertragen worden ist. (...) Für eine Auslegung des Antrags vom 7.9.2010 dahin, dass mit dem „**nächstmöglichen Zeitpunkt**“ der 9.12.2010 gemeint sei, ergeben sich keinerlei Anhaltspunkte. Dieser Zeitpunkt ergibt sich weder aus der 7-Wochen-Frist des § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 5 BEEG, noch sind sonstige Umstände erkennbar, die für eine solche Auslegung sprechen. Der Antrag der Klägerin lässt sich auch nicht dahingehend auslegen, dass mit dem „nächstmöglichen Zeitpunkt“ der 26.10.2010 gemeint gewesen sei, d.h. dass es der Klägerin um die Einhaltung der Frist nach § 15 Abs. 7 S. 1 Ziff. 5 BEEG gegangen sei. Dies entspricht zum einen schon nicht dem wahren Willen der Klägerin: Wie die Klägerin in der mündlichen Verhandlung selbst geäußert hat, hat sie sich hinsichtlich der gesetzlichen Frist keine Gedanken gemacht. Zum anderen ist der Begriff „nächstmöglicher Zeitpunkt“ **mehrdeutig** und kann nicht nur dahingehend verstanden werden, dass es um den nach dem Gesetz nächst zulässigen Zeitpunkt ging. Vielmehr kann dieser Begriff auch dahingehend verstanden werden, dass ein früherer oder späterer Zeitpunkt begehrt wird, soweit dies der Beklagten möglich ist. Der Antrag kann also durchaus so verstanden werden, dass der Beginn der Teilzeittätigkeit zum nächsten der Beklagten möglichen Zeitpunkt sein soll. Die von der Klägerin gewählte Formulierung ist daher einer konkreten Auslegung nicht zugänglich. Dies ergibt sich letztlich schon daraus, dass der Prozessbevollmächtigte der Klägerin den Antrag der Klägerin in seinem schrift-

sätzlichen Sachvortrag völlig anders interpretiert hat, als die Klägerin dies in der mündlichen Verhandlung vom 22.6.2011 getan hat.

d) Die Klägerin hat mit ihrem Antrag vom 7.9.2010 die Festlegung des Beginns der verringerten Arbeitszeit auch **nicht erkennbar der Beklagten übertragen**. Die Formulierung „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ könnte zwar auch in der Weise ausgelegt werden, dass die Klägerin es der Beklagten überlassen wollte, diesen Zeitpunkt unter Berücksichtigung freier Stellen bei der Beklagten selbst zu überlassen. Für diese Auslegung sprechen die Ausführungen der Klägerin in der Kammerverhandlung, wonach die bei ihrem Antrag hinsichtlich des Beginns der Elternteilzeit insbesondere an die freien Stellen ab dem 15.9.2010 bzw. ab dem 1.11.2010 gedacht habe. Auch hier gilt das oben Gesagte jedoch entsprechend, d.h. die Formulierung „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ lässt nicht hinreichend klar erkennen, dass die Beklagte den Beginn der verringerten Arbeitszeit selbst festlegen sollte. Vielmehr war für die Beklagte nicht klar erkennbar, ob die Klägerin sich hiermit nicht doch auf die gesetzliche 7-Wochen-Frist bezogen hat.

■ Arbeitsgericht München
vom 30.6.2011, 6 Ca 15321/10
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Dieter Straub, Nymphenburger Straße 12, 80335 München
Tel.: 089/23807137, Fax: 089/2380740625
Dieter.Straub@cms-hs.com; www.cms-hs.com

223. Elternzeit, Zustimmung des Arbeitgebers, Unzulässigkeit tariflicher Teilzeitquote

1. Das Elternzeitverlangen einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers für das 3. Lebensjahr des Kindes stellt keine Verlängerung der Elternteilzeit im Sinne von § 15 Abs. 3 S. 1 BEEG dar und bedarf somit nicht der Zustimmung des Arbeitgebers.
2. Eine allgemeine tarifvertragliche Quote, wonach die Anzahl der Arbeitnehmer zur Inanspruchnahme von Teilzeit limitiert wird, verstößt gegen zwingendes Gesetzesrecht, wenn damit der Anspruch auf Gewährung von Elternteilzeit nach § 15 Abs. 7 BEEG, ohne dass dringende betriebliche Gründe vorliegen, eingeschränkt wird (hier: Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern (TVK) vom 31.10.2009).

■ Landesarbeitsgericht Sachsen
vom 17.5.2011, 7 Sa 137/10

224. Ausschlussfrist, zweistufige Geltendmachung, Klagefrist für Verzugslohnansprüche beginnt erst mit Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens

1. Eine zweistufige tarifliche Ausschlussfrist, die eine Frist von zwei Monaten zur gerichtlichen Geltendmachung auch solcher Ansprüche anordnet, die – wie Ansprüche auf Annahmeverzugslohn – vom Ausgang eines Bestandsschutzrechtsstreits abhängen, verletzt das Grundrecht auf Gewährung effektiven Rechtsschutzes (Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 20 Abs. 3 GG), da sich das Kostenrisiko des klagenden Arbeitnehmers

im Bestandsschutzrechtsstreit unangemessen erhöht, wenn ihn die Obliegenheit trifft, derartige Ansprüche während des noch laufenden Bestandsschutzverfahrens einzuklagen (im Anschluss an BVerfG, Beschl. vom 1.12.2010 – 1 BvR 1682/07).
2. Dies führt jedoch nicht dazu, dass die zweite Stufe der tariflichen Ausschlussfrist für Ansprüche, die vom Ausgang eines Bestandsschutzrechtsstreits abhängen, entfällt; vielmehr beginnt die Frist zur Geltendmachung dieser Ansprüche mit dem rechtskräftigen Abschluss des Bestandsschutzrechtsstreits. Die tarifvertragliche Regelung ist insoweit fortzubilden bzw. ergänzend auszulegen.

■ Landesarbeitsgericht Hamm
vom 11.3.2011, 18 Sa 1170/10

225. Betriebsübergang, kein Widerruf des Widerspruchs wegen unzureichender Information

Der Widerspruch gegen einen Übergang des Arbeitsverhältnisses kann nicht widerrufen werden, weil und solange dem Arbeitnehmer die Informationen nach § 613a Abs. 5 BGB noch nicht wirksam erteilt wurden. Wenn ein Widerspruch erfolgt, kann vielmehr davon ausgegangen werden, dass der Arbeitnehmer sich die fehlenden oder unvollständigen Informationen zum Betriebsübergang selbst verschafft hat und sein Widerspruchsrecht deshalb ausübt, weil er das Arbeitsverhältnis mit seinem bisherigen Vertragspartner fortsetzen will.

■ Landesarbeitsgericht Köln
vom 2.8.2010, 2 Sa 176/10

226. Betriebsübergang, Reinigungsauftrag, Berücksichtigung der Übernahme von Leiharbeitnehmern

1. Verleiht ein Unternehmen in erheblichem Umfang Leiharbeitskräfte an ein – zum selben Konzern gehöriges – Reinigungsunternehmen und schließt der Verleiher mit den ehemaligen Auftraggebern des Entleihers in der Folgezeit selbst Reinigungsverträge, die u.a. unter Einsatz der ehemaligen Leiharbeitskräfte erfüllt werden, so ist die beim Entleiher erworbene Sachkunde der ehemaligen Leiharbeitnehmer im Rahmen der Gesamtabwägung zu berücksichtigen, die für die Feststellung eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB vorzunehmen ist.

2. Bei betriebsmittelarmen und dienstleistungsorientierten Branchen (wie dem Reinigungsgewerbe), bei denen es wesentlich auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, kann eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die durch ihre gemeinsame Tätigkeit dauerhaft verbunden ist, eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Für die Frage der Übernahme eines Betriebs, der Flugzeugreinigung durchführt, kommt daher der Übernahme eines nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teils des Personals besondere Bedeutung zu.

■ Arbeitsgericht Düsseldorf
vom 10.3.2011, 10 Ca 6310/10

Allgemeines Vertragsrecht

Anmerkung: Das LAG Düsseldorf hat die Entscheidung mit mehreren Urteilen vom 28.9.2011, u.a. Az. 4 Sa 616/11, bestätigt. Die Revision wurde nicht zugelassen. (Ob)

227. AÜG, Equal Pay, Unwirksamkeit der CGZP-Tarifverträge, zeitliche Wirkung des BAG-Urteils (hier: ab 7.12.2009)

Aus den Entscheidungsgründen:

Dem Kläger steht für den Monat April 2010 gegen die Beklagte ein Anspruch auf Zahlung von 623,80 EUR brutto zu.

1. Dieser Anspruch ergibt sich aus § 10 Abs. 4 AUG. (...)
 2. Die Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, dass die Unwirksamkeitsfolge des § 9 Nr. 2 AUG bzgl. ihrer Lohnvereinbarung nicht eintritt, weil durch einen Tarifvertrag abweichende Regelungen getroffen wurden. Zwar wird in dem Arbeitsvertrag auf die Tarifverträge zwischen der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) und dem Arbeitgeberverband mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP) inklusive der Vergütungszahlung verwiesen. Auf diesen im Sinne des § 9 Nr. 2 AUG abweichenden Entgelttarifvertrag kann sich die Beklagte seit dem 7.12.2009 jedoch nicht mehr stützen. Denn aufgrund der Feststellung des Bundesarbeitsgerichts in dem Beschl. vom 14.12.2010 (1 ABR 19/10; juris) über die Tarifunfähigkeit der CGZP steht seit dem 7.12.2009 fest, dass der in Bezug genommene Entgelttarifvertrag, der einen Stundenlohn von 7,35 EUR ausweist, unwirksam ist.

a) Mit der Entscheidung des BAG wurde **gegenwartsbezogen** die Tarifunfähigkeit der CGZP festgestellt. Hinsichtlich des konkreten Wirkungszeitpunktes schließt sich die Kammer den überzeugenden Ausführungen des Arbeitsgerichts Freiburg (Beschl. vom 13.4.2011, 3 Ca 497/10) an. Zu der hier interessierenden Frage des Zeitpunktes führt es Folgendes aus: „Die Feststellung des Bundesarbeitsgerichts über die Tarifunfähigkeit der CGZP hat damit Wirkung für und gegen alle lediglich ab dem Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung. Da hierbei auf die letzte **mündliche Verhandlung in der Tatsacheninstanz** abzustellen ist (vgl. *Zöller/Vollkommer*, ZPO, 28. Aufl. vor § 322 Rn 53), bezieht sich die Feststellung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifunfähigkeit der CGZP auf den Zeitpunkt der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg als Tatsacheninstanz am 7.12.2009, 23 Ta BV 1016/09, und nicht nur auf den Zeitpunkt der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010. Bereits das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hatte seiner Entscheidung die am 8.10.2009 geänderte Satzung der CGZP zugrundegelegt. Neue Tatsachen sind zwischen dem Zeitpunkt der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 7.12.2009 und derjenigen des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 nicht eingetreten. Kommt es für die Entscheidung eines Rechtsstreits deshalb auf die Tariffähigkeit der CGZP ab dem 7.12.2009 an, ist die Frage rechtskräftig geklärt. Für die Zeitpunkte davor fehlt es aber an einer rechtskräftigen und damit bindenden Entscheidung.“

■ Arbeitsgericht Bonn
 vom 25.5.2011, 4 Ca 2963/10
 eingereicht von Rechtsanwalt Jürgen Helser, Seehofstraße 76, 53721 Siegburg
 Tel.: 02241/975994, Fax: 02241/975996
 sekretariat@kanzlei-helser.de; www.kanzlei-helser.de

228. AÜG, Equal Pay, Unwirksamkeit der CGZP-Tarifverträge, zeitliche Wirkung des BAG-Urteils, Beginn der einzelvertraglichen Ausschlussfrist

1. Die Feststellung der Unwirksamkeit der CGZP-Tarifverträge gilt auch für die Zeit vor Verkündung des BAG-Beschlusses.
 2. Die einzelvertragliche Ausschlussfrist begann erst mit der Verkündung des Beschlusses des BAG zu laufen.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
 vom 20.09.2011, 7 Sa 1318/11

229. Betriebliche Altersversorgung, Gesamtzusage zur Anpassung der Rente gemäß Tariflohnentwicklung

1. Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlaublich werden, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzen, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Ob eine Gesamtzusage vorliegt und welchen Inhalt sie hat, richtet sich gemäß §§ 133, 157 BGB nach den für Willenserklärungen geltenden Regeln. Gesamtzusagen sind als „typisierte Willenserklärungen“ nach objektiven, vom Einzelfall unabhängigen Kriterien auszulegen. (Hier Auslegung eines Schreibens als Gesamtzusage, mit der allen nach der Betriebsvereinbarung von 1959 anspruchsberechtigten Arbeitnehmern einer beamtenmäßigen Alters- und Hinterbliebenenversorgung die Anpassung dieser Versorgung nach Tarifrecht zugesagt wurde. Das Schreiben führt aus, dass der Arbeitgeber „nach sehr eingehenden Überlegungen und Abwägungen aller Argumente zu dem Erkenntnis gekommen sei, dass die Anpassungen jetzt und künftig nicht nach Beamtenrecht, sondern nach Tarifrecht vorgenommen werden.“).

2. Die Gesamtzusage ist weder nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG noch nach § 17 Abs. 3 S 3 BetrAVG unwirksam. Die Anpassung nach Tarifrecht ist für die Arbeitnehmer günstiger als die Anpassung nach Beamtenbesoldung. Die Anpassungsvereinbarung stellt zudem auch unter Zugrundelegung einer Anpassung nach Tarifrecht keine Abweichung von § 16 BetrAVG zu Ungunsten der Arbeitnehmer dar, da jede Tariflohnentwicklung an die Rentner weiterzugeben ist und damit eine Anpassung regelmäßig häufiger erfolgt, als nach dem in § 16 BetrAVG vorgesehenen 3-Jahres-Zeitraum.

■ Hessisches Landesarbeitsgericht
 vom 19.1.2011, 6 Sa 1144/10
 eingereicht von Rechtsanwalt Hansjörg Berrisch, Frankfurter Straße 15, 35390 Gießen
 Tel.: 0641/948480; Fax: 0641/9484820
 info@berrisch-wagner.de; www.berrisch-wagner.de

230. Betriebliche Altersversorgung, Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit auf 40 Jahre keine unzulässige Diskriminierung

Es stellt keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters dar, wenn eine Versorgungsordnung die anrechenbare Dienstzeit auf maximal 40 Dienstjahre beschränkt und hierdurch Arbeitnehmer, die vor dem 25. Lebensjahr in das Unternehmen eingetreten sind, im Falle ihres vorzeitigen Ausscheidens eine geringere Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung erwerben, als diejenigen Arbeitnehmer, die ab dem 25. Lebensjahr eingetreten sind. Die Bestimmung über die anrechenbare Dienstzeit knüpft in diesem Fall nicht an das Lebensalter des Arbeitnehmers, sondern an die Dauer der Betriebszugehörigkeit an. Die Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit stellt damit keine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters eines Arbeitnehmers dar.

■ Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
vom 27.9.2010, 4 Sa 7/10

231. Betriebliche Altersversorgung, Aufwendungsersatzanspruch der Unterstützungskasse gegen den Arbeitgeber

Aus den Entscheidungsgründen:

1. Der Klägerin steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf Zahlung von 243.000 EUR aus einer entsprechenden Anwendung des **§ 670 BGB** zu.

a) Indem die Beklagte die Klägerin 1935 gründete und mit Mitteln ausstattete, verpflichtete sie diese, ihren Arbeitnehmern und Pensionären die in der Satzung und im Leistungsplan vorgesehenen, im Einzelnen vom Vorstand zu bestimmenden Leistungen zu gewähren. Zugleich wurden Rechtsbeziehungen zwischen der Klägerin und den Beschäftigten der Beklagten begründet.

aa.) Bei den Leistungen, die die Klägerin aufgrund ihrer Einschaltung durch die Beklagte an die ehemaligen Beschäftigten der Beklagten zu erbringen hat, handelt es sich um **Leistungen der betrieblichen Altersversorgung**. So die Beklagte zunächst darauf abstellte, sie habe lediglich die freiwillige Abführung von Zuschüssen an die Klägerin und damit keine Leistungen im Sinne des BetrAVG übernehmen wollen, kann dem nicht gefolgt werden. Die Zuschüsse der Beklagten sollten allein dem Zweck dienen, Versorgungsleistungen der ehemaligen Beschäftigten im Alter, bei Invalidität etc. sicherzustellen, also Versorgungsleistungen sein, wie dies § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG verlangt.

bb.) Die Klägerin ist verpflichtet, den ehemaligen Beschäftigten der Beklagten bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen der Satzung und der vom Vorstand aufgestellten Leistungsrichtlinien Versorgungsleistungen zur Auszahlung zu bringen. Insoweit erbringt sie eine **„Dienstleistung“ für die Beklagte**. Grundlage für die Auszahlung der Betriebsrenten sind die den ehemaligen Arbeitsverhältnissen zugrundeliegenden Versorgungszusagen. Die Versorgungs-

verpflichtungen haben Eingang in die Arbeitsverhältnisse der früheren Beschäftigten und heutigen Leistungsempfänger gefunden. (...) Aber selbst wenn es zuträfe – wie die Beklagte behauptet – dass lediglich die Klägerin und nicht auch sie selbst persönliche Versorgungszusagen an ihre ehemaligen Beschäftigten gab, ist davon auszugehen, dass solche nur im Auftrag und namens des Beklagten erfolgten. Insoweit ist zwischen der Klägerin und der Beklagten deren enge Verflechtung zu berücksichtigen. Die Klägerin ist gem. § 2 ihrer Satzung von der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängern als „ihre“ Einrichtung gegründet worden mit dem einzigen Zweck, an Stelle der Beklagten für deren Arbeitnehmer Unterstützungen und Renten zu zahlen. Gemäß § 5 der Satzung ist einziges Stiftungsorgan der Klägerin der Vorstand, der ausschließlich aus Mitgliedern des Betriebes der Beklagten besteht. Der Vorsitzende und der Geschäftsführer werden von der Beklagten bestimmt. Die weiteren beiden Mitglieder werden vom Betriebsrat der Beklagten bestimmt. Die Mitgliedschaft im Vorstand ist an die Zugehörigkeit zur Beklagten gebunden. Damit werden die Geschicke der Klägerin ausschließlich von Vertretern der Beklagten beeinflusst. Die Beklagte ist zwar – wohl nicht zuletzt aus steuerrechtlichen Gründen – rechtlich selbständig. Von der Funktion her ist sie jedoch ein Instrument der Beklagten und in ihrer Existenz wie in der Durchführung ihrer Aufgaben von dieser abhängig.

b) Aufgrund der den ehemaligen Arbeitsverhältnissen zugrundeliegenden Versorgungsverpflichtungen führt die Klägerin die Auszahlung der Betriebsrenten an die ehemaligen Beschäftigten durch. Sie ist aus den arbeitsrechtlichen Grundverhältnissen verpflichtet, die geschuldete Versorgung zu leisten und den ehemaligen Arbeitnehmern eine der Versorgungszusage entsprechende Versorgung zu verschaffen vgl. BAG, vom 31.7.2007, 3 AZR 373/06, AP Nr. 27 zu § 7 BetrAVG (Widerruf). Das gilt **unbeschadet des** in § 6 Abs. 4 der Satzung enthaltenen **Leistungsausschlusses**. (...) Dem dort normierten Ausschluss eines Rechtsanspruchs auf die Versorgungsleistung kommt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts lediglich der Charakter einer Widerrufsmöglichkeit zu, das an sachliche Gründe gebunden ist (BAG, vom 17.5.1973 – 3 AZR 381/72; BAG, vom 5.7.1979 – 3 AZR 197/78; BAG, vom 18.11.2008 – 3 AZR 417/07; Hess.LAG, vom 4.3.2009 – 8 Sa 968/08). Hier kann dahinstehen, ob die fehlende Zurverfügungstellung von Mitteln an die Klägerin einen sachlichen Grund zur Einstellung der Rentenzahlungen darstellen könnte. Denn die Abschaffung des bis zum 31.12.1998 im Betriebsrentengesetz vorgesehenen Sicherungsfalls der Einstellung von Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage hat zur Folge, dass eine Versorgungszusage nicht mehr wegen **wirtschaftlicher Notlage** widerrufen werden kann (BAG, vom 17.6.2003 – 3 AZR 396/02; BAG, vom 31.7.2007 – 3 AZR 372/06; BAG, vom 18.11.2008 – 3 AZR 417/07).

Allgemeines Vertragsrecht

Wird die Klägerin damit nicht von ihren Zahlungsverpflichtungen gegenüber den Betriebsrentnern frei, kann sie von der Beklagten die notwendige Dotierung zur Erfüllung ihrer Verbindlichkeiten in unstreitiger Höhe von 243.000 EUR verlangen, da sie nach wie vor für diese einen Auftrag, nämlich die Durchführung der Betriebsrentenansprüche zu erfüllen hat. Dies gilt jedenfalls für – wie hier – **bereits entstandene Rentenverpflichtungen**. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht (BAG, vom 10.11.1977 – 3 AZR 705/76) ist davon auszugehen, dass die Unterstützungskasse für den Arbeitgeber dessen Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag, nämlich das Ruhegeld für die erbrachte Betriebstreue, erbringt. Dies führt dazu, dass die Unterstützungskasse damit ein Geschäft des Trägerunternehmens besorgt und **auftragsähnliche Beziehungen** zwischen der Kasse und dem Trägerunternehmen bestehen. Der Auftraggeber (hier die Beklagte) bleibt dann aber zum Ersatz der Aufwendungen verpflichtet, die der Beauftragte (hier die Klägerin) zum Zwecke der Ausführung des Auftrages macht. (...) Der Arbeitgeber hat dafür aufzukommen, dass die Unterstützungskasse die zugesagten Leistungen erbringt. Deshalb hat die Beklagte die Klägerin **ausreichend zu dotieren** (vgl. auch BAG, vom 28.4.1977 – 3 AZR 300/76; BAG, vom 3.2.1987 – 3 AZR 208/85), wenn sie die Leistungen selbst nicht unmittelbar übernimmt (vgl. BAG, vom 5.7.1979 – 3 AZR 197/78), was die Beklagte bislang für sich ausgeschlossen hat.

■ Arbeitsgericht Gießen
vom 3.5.2011, 4 Sa 14/11
eingereicht von Rechtsanwältin Ines Kuttler, Walltorstraße 36, 35390 Gießen
Tel.: 0641/98441735; Fax: 0641/98441736
info@kanzlei-kuttler-mueller.de;
www.kanzlei-kuttler-mueller.de

232. Zeugnis, Anspruch auf Dankes- und Bedauernsformel

1. Im Rahmen des § 109 GewO sind wechselseitig kleinere, ephemere Unvollkommenheiten hinzunehmen. Dementsprechend hat der Arbeitgeber, dem gesetzlich die wohlwollende Betrachtung des Gesamtbildes angesonnen wird, das Arbeitsverhältnis bzw. das Arbeitszeugnis nach guter Leistung und Führung mit dem Dank an den Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit und guten Wünschen für den weiteren Berufsweg ausklingen zu lassen.

2. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufnahme einer Dankes- und Zukunftsformel kommt insbesondere dann in Betracht, wenn die dem Arbeitnehmer zustehende Leistungs- und Verhaltensbewertung über ein „befriedigend“ signifikant hinausgeht und Inhalt und Form des vorgelegten Arbeitszeugnisses bei Bewerbungen bzw. der Bewerberauswahl relevant zu sein pflegen. In dieser Konstellation stellt das Fehlen einer Schlussformulierung, mit der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit dankt und alles Gute und Erfolg für den weiteren Berufsweg wünscht, eine

nach § 109 Abs. 2 S. 2 GewO unzulässige Abwertung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung dar. Mit einem ohne abschließende freundliche Schlussfloskel (clausula comis benevolentiae) ausgestellten Zeugnis genügt der Arbeitgeber nicht dem allgemeinen zeugnisrechtlichen „Wohlwollensgebot“.

3. Es bleibt unentschieden, ob es der effizienten Ausübung des Rechts auf Elternzeit (Art. 33 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) entgegensteht, wenn der Arbeitgeber das Zeugnis ohne höfliche Schlussformel mit dem Satz abschließt, dass die Arbeitnehmerin „nach ihrer dreijährigen Elternzeit im beiderseitigen Einvernehmen aus dem Unternehmen ausscheide“.

■ Landesarbeitsgericht Düsseldorf
vom 3.11.2010, 12 Sa 974/10

233. Zeugnis, Berichtigungsanspruch, Leistungsbeurteilung und Abschlussformel im Zwischenzeugnis

Aus den Entscheidungsgründen:

Diesen Grundsätzen wird das von dem Beklagten erteilte Zeugnis vom 20.10.2010 nicht vollständig gerecht. So fehlt dem Zeugnis sein eigentliches Kernstück, nämlich die **Leistungsbeurteilung**. Die Klägerin hat hier die Formulierung „stets zur vollen Zufriedenheit“ eingefordert. Hierzu hat der Beklagte nichts weiter vorgetragen. Insbesondere hat er nicht vorgetragen, dass die Leistungen der Klägerin schlechter gewesen wären als diejenigen Leistungen, die mit der Schulnote „gut“ benotet würden. Das erteilte Zeugnis ist daher durch eine Leistungsbeurteilung, wie sich die Klägerin sie sich vorstellt, zu ergänzen. Auch der letzte Satz des Zeugnisses ist, wie von der Klägerin beantragt, zu streichen. Ein Arbeitgeber, der in einem Zwischenzeugnis der Arbeitnehmerin „**Glück für die Zukunft**“ wünscht sowie für den „weiteren Berufsweg“ **viel Erfolg**, drückt sich zumindest **widersprüchlich** aus. Der unbefangene Leser muss aus einer solchen Formulierung schließen, dass die beurteilte Arbeitnehmerin Glück nötig hat und dass nur in der Zukunft ein Erfolg denkbar, jedenfalls im laufenden Arbeitsverhältnis ein solcher Erfolg nicht eingetreten sei. Um solche Missverständnisse auszuschließen, ist jedenfalls das Wort „weiterhin“ einzufügen. Jedenfalls ist der fragliche Satz in einem Zwischenzeugnis jedoch fehl am Platz. Im Rahmen eines Zwischenzeugnisses kann es nicht um einen „weiteren Berufsweg“ gehen, sondern allenfalls um eine „weitere Zusammenarbeit“. Schließlich war auch dem Antrag stattzugeben, soweit die Klägerin eine Änderung der Zeitform beantragt. Auch wenn das Zwischenzeugnis weder gesetzlich noch tarifvertraglich geregelt ist, ist selbstverständlich, dass die Beschreibung einer Arbeitnehmerin während des laufenden Arbeitsverhältnisses in der **Gegenwartsform** zu formulieren ist und eben nicht in der Vergangenheit. Anderenfalls drängt sich dem unbefangenen Leser auf, dass es sich hier um ein beendetes, jedenfalls aber gekündetes Arbeitsverhältnis handelt. Um den Anforderungen an die Grundsätze der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit zu

genügen, war der Klage daher im Hinblick auf diese drei Punkte stattzugeben.

2. Im Übrigen war die Klage mit dem Antrag zu 3. unbegründet. Das gilt für die Punkte „Adressfeld“ und „Schlussformulierung: „Auf Wunsch der Klägerin“. Es war für die Kammer nicht ersichtlich, wieso es ein Verstoß gegen die Zeugniswahrheit oder Zeugnisklarheit bedeute, wenn auf dem Zeugnis ein **Adressfeld** zu sehen ist. Dass aus einem Adressfeld der Leser folgern könnte, das Zeugnis sei nicht etwa in Freundschaft übergeben, sondern im Streit übersandt worden, ist reine Spekulation. Eine Anspruchsgrundlage für das Begehren der Klägerin, im Zeugnis müsse auch der **Anlass für das Zwischenzeugnis** erscheinen, ist nicht ersichtlich. Zwar entsteht der Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses erst aufgrund von Tatsachen, die ein gesondertes Interesse an einem Zwischenzeugnis begründen. Dass diese Tatsachen aber im Zwischenzeugnis selbst auftauchen, ist nicht notwendiger Bestandteil eines solchen Zeugnistextes.

■ Arbeitsgericht Köln

vom 28.3.2011, 15 Ca 8058/10

eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Jürgen Höser, Kölner Straße 2, 50226 Frechen

Tel.: 02234/18200, Fax: 02234/182010

office@hdup.de; www.hdup.de

234. Zeugnis, Fortsetzung des Erwerbslebens als Anspruchsvoraussetzung, Verzicht auf Zeugnisanspruch

Aus den Entscheidungsgründen:

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses gem. § 109 Gewerbeordnung. Zwar hat nach dieser Vorschrift der Arbeitnehmer bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, welches mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten muss und auf Verlangen des Arbeitnehmers auch Angaben, die sich auf Leistung und Verhalten im Arbeitsleben erstrecken. Das Zeugnis soll dem beruflichen Fortkommen des Arbeitnehmers dienen.

1. Das beantragte Zeugnis würde dem **beruflichen Fortkommen** des Klägers **nicht dienen**. Der am 10.11.1949 geborene Kläger hat am 2.11.2010 Klage auf Erteilung eines Zeugnisses erhoben, welche am 9.11.2010 der Beklagten zugestellt wurde. Die Beklagte erhielt diese Klage mithin einen Tag, bevor der Kläger 61 Jahre alt wurde und bereits seit Dezember 2007, also seit fast 3 Jahren, keiner Berufstätigkeit mehr nachgegangen ist. (...) In einem Schreiben vom 16.3.2007 schrieb der Kläger: „Wenn ich keine großen finanziellen Einbußen habe, bin ich somit auch bereit, mich aus dem aktiven Arbeitsleben zurückzuziehen, bis ich meine Rente frühestmöglich, nach bisherigem, mir bekannten und von der BfA mitgeteilten Erkenntnisstand, ab 1.12.2009 erhalte.“ In dem ganzen Prozessverlauf von Beginn des Rechtsstreits Ende 2009 bis zur Klage vom 2.11.2010, war nie die Rede davon, dass der Kläger sich wieder ernsthaft um Arbeit bemühe. Unter diesem Hintergrund hätte der Kläger ausführlich **darlegen** und unter

Beweis stellen müssen, dass er **tatsächlich ein Zeugnis** für sein berufliches Fortkommen **benötige**. Er trägt lediglich vor, dass er Erwerbsunfähigkeitsrente beantragt habe und auch vor dem Hintergrund eines solchen Rentenanspruchs ein berufliches Fortkommen nicht auszuschließen sei. Es sei ihm jederzeit unbenommen, bei entsprechender Stabilisierung seines Gesundheitszustandes, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Sein Gesundheitszustand hat sich nach eigener Aussage schon lange stabilisiert, da er seit 1.12.2009 nicht mehr arbeitsunfähig erkrankt ist. Er hat nicht dargelegt, seit wann und mit welchem Ziel, hinsichtlich welcher konkreten Tätigkeiten, er sich um Arbeit bemühe.

2. Die Parteien haben auf die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses **verzichtet**. Aus dem vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg geschlossenen Vergleich ergibt sich, dass die Parteien über mehrere Ansprüche verhandelt und diese einer Lösung zugeführt haben. Danach haben sie den vorliegenden Rechtsstreit für erledigt erklärt. Erst daraufhin wird ein weiterer Punkt einer Regelung zugeführt, nämlich die Frage, wer die Kosten trägt, und erst dann vereinbaren sie, dass sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, dessen Beendigung und dem vorliegenden Rechtsstreit ausgeglichen sind. Diese **große Ausgleichsklausel** enthält keine Beschränkung auf rein finanzielle Ansprüche und bringt deutlich zum Ausdruck, dass sämtliche möglichen Streitigkeiten hiermit ein für allemal beendet werden sollen. Daran hat sich der Kläger zu halten. Zwar ist vor Abschluss dieses Vergleiches offenkundig nie über den Zeugnisanspruch geredet worden, dennoch ist auf ihn wirksam verzichtet worden. Ein solcher Verzicht ist auch möglich, jedenfalls für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. *Müller-Glöge*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 11. Aufl. 2011 § 109 GewO, Rz 52 und *Staudinger/Preis*, § 630 BGB Rn 7), weil ein Zeugnis nur auf-entsprechendes Verlangen des Arbeitnehmers zu erteilen ist. (...) Wegen der langfristigen Bedeutung des Zeugnisses für das weitere Arbeitsleben wird im Zweifel kein Verzicht anzunehmen sein (vgl. BAG, vom 16.9.1974, AP BGB § 630 Nr. 9). Diese Zweifelsregelung gilt für den vorliegenden Fall nicht. Hier bestehen keine Zweifel, worüber die Parteien sich geeinigt haben, nämlich darüber, einen lange und heftig währenden Streit ein für allemal zu erledigen. In einem persönlich emotional, aufwühlenden Streit, in dem die Parteien sich wechselseitig des Verrats und der Kränkungen bezichtigten und der in 2. Instanz nach langwieriger Verhandlung in eine vergleichsweise Regelung mündete, ist davon auszugehen, dass hier tatsächlich sämtliche nur in Betracht kommenden wechselseitigen Ansprüche ausgeglichen werden sollten.

■ Arbeitsgericht Eberswalde

vom 10.5.2011, 2 Ca 995/10

eingereicht von Rechtsanwalt Rüdiger Voerste, Amselweg 24a, 91088 Bubenreuth

Tel.: 09131/9743864, Fax: 09131/9743862

RA.Voerste@t-online.de

Bestandsschutz

Bestandsschutz

235. Ausbildungsverhältnis, erneute Probezeit bei Ausbilderwechsel zulässig

Wechselt der Auszubildende zu Beginn des 3. Ausbildungsjahres den Ausbilder, darf bei Beibehaltung des Ausbildungsberufes erneut eine Probezeit vereinbart werden.

■ Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein vom 12.8.2010, 4 Sa 120/10

236. Abmahnung, Kassiererin, fehlerhafte Rabattgewährung, Anhörungserfordernis

Aus den Entscheidungsgründen:

Unstreitig hat die Klägerin einen Rabatt gewährt, der dem betroffenen Kunden nicht zugestanden hätte, da die verkauften Matratzen nicht zu dem Angebot gehörten. Die Klägerin hat insoweit auf die Angaben des Kunden vertraut. Dies stellt objektiv einen Verstoß gegen die Verpflichtung der Klägerin zu einer gewissenhaften Kassiertätigkeit dar. Die Klägerin hätte sich auch bei der unstreitig während des Kassiervorgangs anwesenden Filialleiterin versichern können, welche Matratzen von dem Angebot umfasst waren. Allerdings sind auch entlastende Umstände zu berücksichtigen. Der Vortrag der Klägerin, die Verkäuferin habe dem Kunden die Matratzen gezeigt, blieb ebenso unbestritten wie die Einlassung, die Filialleiterin habe während des Kassiervorgangs neben der Klägerin gestanden, den Vorgang verfolgt und nicht interveniert. Vor diesem Hintergrund konnte die Klägerin davon ausgehen, dass sie dem Kunden den Rabatt gewähren durfte. Die Verantwortung für die Rabattgewährung kann hiernach nicht der Klägerin angelastet werden. Im Übrigen hat die Beklagte nicht vorgetragen, die Klägerin vor Ausspruch der Abmahnung angehört zu haben. Der Ausspruch einer Abmahnung ist auf Grund dieser Gesamtumstände unverhältnismäßig.

■ Arbeitsgericht Nürnberg vom 26.5.2011, 8 Ca 4756/10

eingereicht von Rechtsanwalt Bertram Bauer, Martin-Luther-Platz 6–8, 91522 Ansbach

Tel.: 0981/9712700; Fax: 0981/97127030

info@rae-pbw.de; www.rae-pbw.de

237. Kündigung, Sittenwidrigkeit, Eheschließung mit Chinesin

Eine Kündigung verstößt gegen Art. 6 Abs. 1 GG, wenn sie wegen der Eheschließung des Arbeitnehmers mit einer chinesischen Staatsangehörigen ausgesprochen wurde. Sie verstößt jedenfalls dann gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) und ist willkürlich, wenn diese familiären Verhältnisse schon bei der Einstellung bekannt waren, als unbeachtlich eingeordnet wurden und sich auch arbeitstechnisch keinerlei Tatsachenveränderung ergeben hat.

■ Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein vom 22.6.2011, 3 Sa 95/11

238. Kündigung, besonderer Kündigungsschutz, Schwangerschaft während der Elternzeit

1. Die Zustimmung zur Kündigung nach § 18 BEEG ersetzt nicht gleichzeitig diejenige nach § 9 MuSchG.

2. Dies gilt auch im Insolvenzverfahren.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 6.4.2011, 15 Sa 2454/10

239. Kündigung, betriebsbedingt, Territorialitätsprinzip; Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in ausländischem Betrieb

Aus den Entscheidungsgründen:

Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in Budapest ist für die Prüfung der Betriebsbedingtheit zu berücksichtigen. Zwar vertritt das **Bundesarbeitsgericht** die Auffassung, dass der erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes **nur auf in Deutschland gelegene Betriebe** Anwendung findet und begründet diese Auffassung damit, dass der Begriff des Betriebes betriebsverfassungsrechtlich geprägt sei, deshalb nur auf in Deutschland gelegene Einheiten Anwendung finden könne und auch der in § 23 Abs. 1 daneben verwendete Begriff der Verwaltung die Bezüge gerade zu dem in Deutschland geltenden Recht herstelle. Anhaltspunkt für die Geltung nur für deutsche Betriebe sei auch, dass der Anwendungsvorbehalt in § 23 Abs. 1 KSchG nur deutsche Betriebe betreffen könne. Auch spreche die historische Verankerung des Kündigungsschutzes im BetrVG für die Beschränkung auf in Deutschland gelegene Betriebe (BAG, Urt. vom 17.1.2008, 2 AZR 902/06). Schließlich setze das Kündigungsschutzgesetz voraus, dass auf alle betroffenen Beschäftigten deutsches Kündigungsschutzrecht anwendbar sei und durchgesetzt werden könne (BAG, Urt. vom 26.3.2009, 2 AZR 883/07). Mit dieser Begründung für den Begriff des Betriebes in § 23 Abs. 1 KSchG lässt sich zugleich begründen, dass nur eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in Deutschland berücksichtigt werden kann. § 1 Abs. 2 KSchG fordert nämlich ausdrücklich, dass die Weiterbeschäftigung in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens möglich sein muss. Ist der Begriff des Betriebes in § 23 Abs. 1 KSchG so auszulegen, dass er nur Betriebe in Deutschland betrifft, so gilt dieses in gleicher Weise für den in § 1 Abs. 2 KSchG gebrauchten Begriff des Betriebes, weil keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass das Gesetz denselben Begriff mit zwei unterschiedlichen Bedeutungen gebrauchen wollte.

Der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist aber nicht zu folgen. Richtig ist vielmehr, davon auszugehen, dass **Betrieb im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes** nicht nur in Deutschland gelegene organisatorische Einheiten sind, die den Betriebsbegriff erfüllen, sondern **auch solche im Ausland** (zur Kritik an der Auffassung des BAG *Deinert*, *ArbuR* 2008, 300; *Gravenhorst*, *jurisPR-ArbR* 31, 2008; *Pomberg*, *EWiR* 2008, 667). Es ist nicht ersichtlich, woraus sich dann, wenn das Kün-

digungsSchutzgesetz anwendbar ist, eine Beschränkung auf deutsche Betriebe ergeben soll. Die betriebsverfassungsrechtliche Prägung des Betriebsbegriffs und der Bezug auf den Begriff der Verwaltung folgt sicher ohne weiteres aus der betriebsverfassungsrechtlichen Herkunft des Begriffes. Nicht erkennbar ist aber, warum daraus zu folgern sein soll, dass für den Kündigungsschutz nur in Deutschland gelegene Betriebe zu berücksichtigen sein sollen. Dieses übersieht gerade, dass der Kündigungsschutz durch die Herausnahme aus dem Betriebsverfassungsrecht verselbständigt werden und eine eigene Bedeutung erlangen sollte. Dieser erwünschten Verselbständigung würde jedenfalls teilweise gerade entgegenstehen, wenn eine sich durch das BetrVG ergebende Beschränkung immanent fortgeschrieben würde. Letztlich bliebe das Kündigungsschutzrecht damit ein Unterfall des Betriebsverfassungsrechts. Dass das nicht in der Absicht des Gesetzgebers lag, folgt schon daraus, dass der Kündigungsschutz nach dem ersten Abschnitt des KSchG gegeben ist, ohne dass ein Betriebsrat gebildet zu sein braucht. Die Vorbehaltsregelung in § 23 Abs. 1 Satz 1 KSchG hat ebenfalls keine Bedeutung für die Auslegung des Betriebsbegriffes. Dass der Gesetzgeber bei der Schaffung des Gesetzes nicht an Auslandsbezüge gedacht hat, bedeutet nicht, dass er sie ausschließen wollte. Hätte das Gesetz Auslandsbezüge regeln wollen, wäre es nicht zwingend erforderlich gewesen, für See-, Binnenschiffahrts- und Luftverkehrsbetriebe deren Beheimatung in Deutschland vorzusehen. Vielmehr hätte auch dort allein die Anwendbarkeit des ersten Abschnitts des KSchG nach den Regeln des Internationalen Privatrechts entscheidend sein können. Die konkrete Anwendung des Betriebsbegriffes erfordert **keine Beschränkung auf das Gebiet der Bundesrepublik** Deutschland. Einen Betrieb als die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber mit einer Gesamtheit von Personen und/oder Sachen arbeitstechnische Zwecke verfolgt, kann und wird es überall auf der Welt geben. Die Komponenten der Definition schließen einen Auslandsbezug nicht aus. Entgegen der Auffassung des BAG erfordert die Ausgestaltung des Kündigungsschutzes keine Anwendung auf alle betroffenen Beschäftigten. Die soziale Auswahl erfordert Vergleichbarkeit und Austauschbarkeit, die möglicherweise, aber nicht zwingend nicht gegeben sind, wenn andere Beschäftigte nach einem anderen nationalen Rechtssystem tätig sind. Dabei handelt es sich um eine Frage, die nach § 1 Abs. 3 KSchG im Einzelfall zu klären ist. Warum sie gleichwohl zu einem vollkommenen Ausschluss der Anwendbarkeit von § 1 KSchG führen soll, ist nicht zu erkennen. Das gilt in gleicher Weise für die Weiterbeschäftigung auf freien Arbeitsplätzen. Ob eine solche Beschäftigung in Ungarn, Frankreich oder anderen Teilen der Welt außerhalb Deutschland möglich und zumutbar ist und ob sie den Ausspruch einer Änderungskündigung, ggf. auf ein ausländisches Arbeitsrechtsstatut erforderte, kann und muss **im Einzelfall geklärt** werden, ohne dass es eines generellen Ausschlusses des Kündigungsschutzes bedürfte. Nach alledem ist nicht ersichtlich, warum der Be-

triebsbegriff für die Anwendung des deutschen Kündigungsschutzes nach dem ersten Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes auf deutsche Einheiten eingegrenzt werden soll.

Die Klägerin hat die von ihr angenommene Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in Budapest hinreichend genau geltend gemacht. Sie hat nämlich dargelegt, dass die von ihr ausgeführten Tätigkeiten dort weiter geleistet werden, und zwar mit einem aufgrund der Schließung der Stationen erhöhten Arbeitsbedarf. Damit hat sie beschrieben, wie und wo sie sich eine Weiterbeschäftigung vorstellt. Die Beklagte hat dem nicht entgegengesetzt, aus welchen Gründen eine Beschäftigung der Klägerin in Budapest nicht möglich oder zumutbar sein soll.

■ Landesarbeitsgericht Hamburg

vom 22.3.2011, 1 Sa 2/11

eingereicht von Rechtsanwalt Axel Weber, Hansaallee 30–32, 60322 Frankfurt/Main

Tel.: 069/747490, Fax: 069/74749100

frankfurt@schmalzlegal.com; schmalzlegal.com

Anmerkung: Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Die Instanzgerichte sind in der Frage uneins: A.A. bspw. in einem Parallelverfahren die 5. Kammer des LAG Hamburg (LAG Hamburg vom 11.5.2011 – 5 Sa 1/11), und das LAG Berlin-Brandenburg vom 5.5.2011 – 5 Sa 219/11. (Ob)

240. Kündigung, Verdacht, Anforderungen an die Anhörung, Beteiligung eines Rechtsanwalts

Allein die Befragung des Arbeitnehmers zu bestimmten, ihm im Gespräch vorgehaltenen Vorwürfen reicht für eine ordnungsgemäße Anhörung als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Verdachtskündigung nicht aus. Die Anhörung des Arbeitnehmers ist so durchzuführen, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, bestimmte, zeitlich und räumlich eingegrenzte Tatsachen zu bestreiten oder den Verdacht entkräftende Tatsachen vorzubringen und so ggf. zur Aufklärung eines zum Anlass für den Verdacht genommenen Sachverhalts beizutragen. Zumindest dann, wenn es sich um umfangreiche tatsächliche Vorwürfe handelt, die sich über eine längere Zeitspanne erstrecken, wird man dem Arbeitnehmer bereits im Vorfeld einer Anhörung Hinweise zu den gegen ihn bestehenden Verdachtsmomenten zu geben haben. In diesem Zusammenhang ist dem Arbeitnehmer auch Gelegenheit zu geben, entweder einen Rechtsanwalt hinzuziehen oder sich über einen Rechtsanwalt innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich zu äußern.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

vom 17.2.2011, 25 Sa 2421/10

241. Kündigung betriebsbedingt, Weiterbeschäftigung und Sozialauswahl im Gemeinschaftsbetrieb

1. Im Gemeinschaftsbetrieb besteht grds. eine Weiterbeschäftigungspflicht auf allen freien in Betracht kommenden

Bestandsschutz

Arbeitsplätzen. Die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Gemeinschaftsbetrieb beruht insoweit auf der rechtlichen Vereinbarung der gemeinsamen Führung des Betriebs und der aus dieser gemeinsamen Führung resultierenden Einflussnahme- und Durchsetzungsmöglichkeiten der beteiligten Arbeitgeber untereinander.

2. Bilden mehrere Unternehmen einen gemeinschaftlichen Betrieb, so ist die Sozialauswahl auf den gesamten Betrieb zu erstrecken. Die Einbeziehung von Arbeitnehmern eines anderen am Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmens setzt aber ebenfalls ein entsprechendes Direktionsrecht des Arbeitgebers auf Zuweisung der von diesen Arbeitnehmern ausgeübten Tätigkeit voraus.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 7.9.2010, 26 Sa 50/10

242. Kündigung, betriebsbedingt, Sozialauswahl, Lebensalter von 53 Jahren wiegt Unterhaltsverpflichtungen gegenüber 2 Kindern auf

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Kündigung scheidet jedenfalls an § 1 Abs. 3 KSchG.

1. Die Beklagte hat aus der bisherigen Stelle des Klägers und der Stelle des Herrn K eine gemeinsame Stelle geschaffen. Sie hat diese mit Herrn K besetzt. Der Kläger war dafür jedenfalls nicht weniger geeignet als Herr K. (...)

2. Die Kriterien der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG sind nicht ausreichend berücksichtigt worden.

a) Eine Schwerbehinderung besteht bei keinem der beiden. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist nahezu gleich (Herr K ist seit dem 1.2.1991 beschäftigt, der Kläger seit dem 1.8.1991. Beide Arbeitnehmer sind verheiratet; Herr K hat im Gegensatz zum Kläger zwei Kinder. Der Kläger war zum Zeitpunkt der Kündigung 53 Jahre alt, Herr K 35 Jahre.

b) Alle vier Kriterien des § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG sind **prinzipiell gleichrangig**. Keinem Kriterium kommt ein absoluter Vorrang zu (vgl. BAG, vom 2.12.1999 NZA 2000, 531; vom 5.12.2002 NZA 2003, 731). Wenn der Arbeitgeber die vier zwingenden Rahmendaten ausreichend berücksichtigt hat, liegt es in seinem Wertungsspielraum, in einem Fall die Betriebszugehörigkeit in einem anderen das Alter bei einer nicht eindeutigen Auswahlentscheidung entscheiden zu lassen (vgl. BAG, vom 16.5.1991 – 2 AZR 93/91). Ein solcher Wertungsspielraum ergibt sich heute bereits aus dem Wortlaut des § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG („ausreichend“). Dieses darf jedoch nicht dazu führen, dem Arbeitgeber einen so weiten Wertungsspielraum zuzubilligen, dass das Gebot der sozialen Auswahl, welches unter anderem das grundrechtliche Sozialstaatsgebot konkretisiert und damit eine zwingende Schutzvorschrift darstellt, gänzlich unterlaufen wird und praktisch jede Auswahlentscheidung akzeptabel wird (vgl. dazu auch *Künzl*, ZTR 1996, 392).

c) Im vorliegenden Fall ist dieser Wertungsspielraum überschritten. Das ergibt sich aus Folgendem: aa) Das Lebensalter des Klägers liegt mit 53 Jahren im Zeitpunkt der Kündigung

im schlechtestmöglichen Bereich, was die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und die Perspektiven anbelangt, das Arbeitsleben bis zum Rentenalter fortzusetzen. Das Alter des Herrn K ist mit 35 Jahren jedenfalls unter den im vorliegenden Fall gegebenen Umständen geradezu optimal, was die Chancen auf dem Arbeitsmarkt anbelangt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nach neuer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vom 6.11.2008 – 2 AZR 523/07) die Berücksichtigung des Lebensalters als Sozialdatum gerade und nur deshalb nicht gegen das aus dem nationalen und dem europäischen Recht folgende Verbot der Altersdiskriminierung verstößt, weil es zur **Einbeziehung individueller Arbeitsmarktchancen** geeignet und erforderlich ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass jede Aussage über Chancen sich naturgemäß an Wahrscheinlichkeiten orientieren muss und es unstrittig ist, dass ein Erfahrungswert dahin besteht, dass mit steigendem Lebensalter die Vermittlungschancen generell zu sinken pflegen. Es ist weiter zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber davon ausgeht, dass mit Vollendung des 52. Lebensjahres eine so schwierige Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer eintritt und so schlechte Vermittlungschancen für arbeitslose Arbeitnehmer bestehen, dass es selbst angesichts des Verbots der Altersdiskriminierung gerechtfertigt ist, sachgrundlose Befristungen mit solchen Arbeitnehmern weitestgehend zuzulassen (§ 14 Abs. 3 TzBfG; vgl. dazu BT-Drucks 16/3793, insbes. S. 14 f.). Schließlich ist zu berücksichtigen, dass der Kläger angesichts einer für ihn geltenden regelmäßigen Altersgrenze von rund 66 Jahren mit 53 Jahren noch ca. 13 Jahre bis zum Erreichen der Altersgrenze zurückzulegen hat. Ein Arbeitnehmer im Alter des Klägers ist damit bei typisierender Betrachtung von einer Kündigung schwerstmöglich betroffen. Ganz anders sieht dieses bei einem 35-jährigen aus. Ein 35-jähriger hat typischerweise seine Berufsausbildung abgeschlossen und bereits einige Jahre Berufspraxis hinter sich, was ihn einen besonders gefragten Teilnehmer am Arbeitsmarkt werden lässt. Ein 35-jähriger zeigt typischerweise auch noch keine altersbedingten Abnutzungserscheinungen; mit häufigen und längeren Erkrankungen ist bei ihm nicht zu rechnen. Herr K hat damit wegen seines Alters besonders gute, wenn nicht überhaupt die besten Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Auch dann, wenn man nicht berücksichtigt, dass Herr K nicht nur diesem Typus entspricht, sondern sich durch Erreichen einer Führungsposition in jungen Jahren in seiner Tüchtigkeit ausgewiesen hat und zudem Führungserfahrung mitbringt, so war im Zeitpunkt der Kündigung des Klägers mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass Herr K aufgrund einer Kündigung der Beklagten keine Arbeitslosigkeit zu befürchten hatte, sondern in der immerhin auf 5 Monate bemessenen Kündigungsfrist eine neue Arbeit gefunden hätte.

bb) Vor diesem Hintergrund müssen die Unterhaltspflichten des Herrn K zurücktreten. Es ist nämlich mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass Herr K nicht von Arbeitslosigkeit betroffen gewesen wäre. Dementsprechend wären auch seine Unterhaltspflichten von der Kün-

digung mit ebenso hoher Wahrscheinlichkeit gar nicht tangiert worden. Die gravierenden Unterschiede beim Kriterium des Lebensalters können daher nicht in ausreichender Weise durch die Unterschiede bei den Unterhaltungspflichten aufgewogen werden.

■ Landesarbeitsgericht Köln
vom 18.2.2011, 4 Sa 1122/10
eingereicht von Rechtsanwalt Bernd M. Heinemann, Bonner Straße 158–160, 53757 St. Augustin
Tel.: 02241/21012; Fax: 02241/21568
kontakt@heinemann-und-coll.de;
www.heinemann-und-coll.de

243. Kündigung, betriebsbedingt, Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bei Konzerngesellschaft

Sieht eine arbeitsvertragliche Versetzungsklausel (auch) den befristeten Einsatz bei einem anderen Konzernunternehmen vor (Konzernleihe) und unterbreitet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer trotz einer entsprechenden Einsatzmöglichkeit bei einer Tochtergesellschaft am bisherigen, vertraglich vereinbarten Beschäftigungsort kein entsprechendes Angebot, verstößt eine betriebsbedingte Änderungskündigung, mit der aus Kostengründen der bisherige Beschäftigungsort abgeändert werden soll, gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 4.5.2011, 17 Sa 570/10

244. Kündigung, betriebsbedingt, Schwellenwert, Sozialauswahl in (aufgelöstem) Gemeinschaftsbetrieb

Aus den Entscheidungsgründen:

1. Entgegen der von der Klägerin weiterhin vertretenen Auffassung hat sie auch in der Berufungsinanz keine Tatsachen substantiiert dargelegt, aus denen der Schluss gezogen werden könnte, dass die streitgegenständliche Kündigung auf ihre soziale Rechtfertigung zu prüfen war. Nach ihren eigenen Angaben beschäftigte der Beklagte in seinem Betrieb zum Kündigungszeitpunkt regelmäßig nicht mehr als zehn Arbeitnehmer, so dass der erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes gemäß § 23 Abs. 1 KSchG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anwendbar ist. Soweit die Klägerin sich darauf berufen hat, der Schwellenwert sei überschritten, weil der Beklagte mit der A GmbH und der I GmbH einen gemeinsamen Betrieb unterhalten habe, rechtfertigt auch ihr ergänzender Vortrag in der Berufungsinanz eine derartige Feststellung nicht.

1.1 ... Jedenfalls für die Zeit nach Mitte 2009 trägt die Klägerin keine erheblichen Umstände vor, die auf eine gemeinsame Betriebsführung des Beklagten mit den genannten Unternehmen schließen ließe. Hinzu kommt, dass der Beklagte seinen Betrieb nach der zwischenzeitlichen Stilllegung im Januar 2010 mit den verbliebenen Arbeitnehmern nicht in den Räumen der J Straße, sondern an anderer Stelle wieder aufgenommen hat und die Klägerin Anhaltspunkte für eine gemeinsame

Betriebsführung bereits für die Zeit seit Mitte 2009 nicht hat darlegen können.

1.2 Dies kann jedoch im Ergebnis als nicht entscheidungserheblich dahinstehen, denn selbst bei Anwendung des ersten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes auf die hier streitgegenständliche Kündigung ist eine unternehmensübergreifende Sozialauswahl dann nicht mehr vorzunehmen, wenn im Zeitpunkt einer Kündigung der eine der Betriebe, die einen Gemeinschaftsbetrieb gebildet haben, zwar noch nicht stillgelegt ist, aufgrund unternehmerischer Entscheidung, die bereits greifbare Formen angenommen hat, aber feststeht, dass er nach Ablauf der Kündigungsfrist stillgelegt sein wird (ständige höchstrichterliche Rechtsprechung, vgl. nur BAG, Urteile vom 24.2.2005 – 2 AZR 214/04, NZA 2005, 867, vom 21.5.2008 – 8 AZR 84/07, NZA 2008, 753). In einem solchen Fall ist der Inhaber des stillzulegenden Betriebs nicht mehr in der Lage, die Weiterbeschäftigung seiner Arbeitnehmer im fortgeführten Betrieb des anderen Unternehmers rechtlich durchzusetzen, so dass es für eine Sozialauswahl an der Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer fehlt.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 13.5.2011, 8 Sa 452/11
eingereicht von Rechtsanwalt Friedemann Koch, Marburger Straße 16, 10789 Berlin
Tel.: 030/21248990; Fax: 030/212489920
kanzlei@friedemann-koch.de; www.friedemann-koch.de

245. Kündigung, verhaltensbedingt, Versendung pornografischer E-Mails durch Betriebsratsmitglied

1. In der unzulässigen privaten Nutzung betrieblich vorgehaltener EDV-Einrichtungen kann im Einzelfall ein so gravierendes Fehlverhalten liegen, dass die (sofortige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt ist. Kündigungsrelevante Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten können namentlich darin liegen, dass bei unbefugten Downloads die Gefahr von Vireninfiltrationen oder anderen Störungen besteht oder es bei deren Rückverfolgung zu möglichen Rufschädigungen des Arbeitgebers, beispielsweise bei pornografischen Darstellungen, kommen kann. Es kann auch von Bedeutung sein, ob dem Arbeitgeber zusätzliche Kosten entstanden sind und/oder der Arbeitnehmer durch eine Privatnutzung während der Arbeitszeit seine Pflicht zur Arbeitsleistung verletzt hat.

2. Das Versenden von Dateien pornografischen Inhalts rechtfertigt eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung nicht, wenn nicht dargelegt wird, dass sich die erwachsenen Empfänger in ihrer Intimsphäre verletzt gefühlt haben, dass finanzielle Schäden eingetreten oder sonst feststellbare Nachteile für den Arbeitgeber eingetreten sind.

■ Landesarbeitsgericht Hamm
vom 9.7.2010, 13 TaBV 28/10

Bestandsschutz

246. Kündigung, verhaltensbedingt, Betriebsratsmitglied, Weitergabe vertraulicher Informationen des Arbeitgebers innerhalb des Betriebsratsgremiums

Aus den Entscheidungsgründen:

a) In der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist anerkannt, dass die schuldhafte Verletzung der Verschwiegenheitspflicht durch einen Arbeitnehmer grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann. Auch ohne besondere arbeitsvertragliche Vereinbarung gehören nach § 241 Abs. 2 BGB zahlreiche vertragliche Nebenpflichten zu den zu beachtenden Rücksichtnahmepflichten des Arbeitnehmers. Hierzu zählt insbesondere die Verpflichtung des Arbeitnehmers, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Arbeitgebers zu wahren (BAG, vom 18.9.1997 – 2 AZR 36/97; BAG, vom 23.10.2008 – 2 ABR 59/07; LAG Köln, vom 2.7.2009 – 13 Sa 367/09). Auch bei Betriebsratsmitgliedern kann die schwerwiegende Verletzung der Verschwiegenheitspflicht eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (KR/Etzel, § 15 KSchG Rn 26c). (...)

b) Zwar kann sich die Beklagte zur Begründung der außerordentlichen Kündigung nicht darauf berufen, dass die Klägerin – wie zwischen den Parteien unstreitig ist – eine Kopie des Schreibens der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft vom 23.3.2010 an das Betriebsratsmitglied K weitergegeben hat. Aufgrund des Vorbringens und der Behauptungen der Beklagten besteht jedoch der dringende Verdacht, dass die Klägerin sich dieses Schreiben kopiert und nicht nur an das Betriebsratsmitglied K weitergeleitet, sondern auch der IG Metall vorgelegt hat. Würden sich die Behauptungen der Beklagten als wahr herausstellen, läge insoweit eine schwerwiegende arbeitsvertragliche Pflichtverletzung seitens der Klägerin vor.

aa) Die bloße Weitergabe einer Kopie des Schreibens der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft vom 23.3.2010 von der Klägerin an das Betriebsratsmitglied K durch die Klägerin stellt keinen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB dar. Fraglich war insoweit bereits, ob es sich bei dem Inhalt des Schreibens um geheimhaltungsbedürftige Informationen der Beklagten gehandelt hat. **Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse** sind Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und nach dem bekundeten Willen des Betriebsinhabers geheim zu halten sind (BAG, vom 23.10.2008 – 2 ABR 59/07). Allein der Umstand, dass das Schreiben der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über dem Empfänger den Vermerk „persönlich/vertraulich“ enthält, verleiht diesem Schreiben nicht zwingend den Charakter eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses. (...) Von der Beklagten ist dieses Schreiben offen als einfaches Schreiben in den Geschäftsgang und in den Postausgang gegeben worden. Insoweit bestanden bereits Zweifel an einem rechtlich nötigen Geheimhaltungsinteresse der Beklagten (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, vom 22.2.2008 – 6 Sa 626/07). Grundsätzlich muss nämlich eine ausdrückliche Erklärung des

Arbeitgebers vorliegen, nach der es sich um ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis handeln soll (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, vom 22.2.2008 – 6 Sa 626/07; Wlotzke/Preis/Kreft, BetrVG, 4. Aufl., § 79 Rn 6 m.w.N.). Auch die **Vereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsratsvorsitzenden**, der über die geplante Aufspaltung informiert war, hierüber Stillschweigen zu bewahren, macht den Inhalt des Schreibens der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft jedenfalls im Verhältnis zwischen der Klägerin und dem Betriebsratsmitglied K nicht zu einem Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis. Dies ergibt sich aus § 79 Abs. 1 BetrVG. Hiernach sind die Mitglieder des Betriebsrats grundsätzlich verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden sind und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Die Verpflichtung gemäß § 79 Abs. 1 S. 1 BetrVG gilt aber **nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats**. § 79 Abs. 1 S. 3 BetrVG ordnet ausdrücklich eine Befreiung von der Schweigepflicht für die Mitglieder innerhalb eines Betriebsrats an. Das Verbot der Offenbarung gilt nicht im Innenverhältnis zwischen den Betriebsratsmitgliedern. Hieraus folgt, dass weder der Betriebsratsvorsitzende, sein Stellvertreter oder die Mitglieder von Ausschüssen die Nichtweitergabe von Informationen an die übrigen Betriebsratsmitglieder mit § 79 BetrVG begründen können. Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den Mitgliedern des eigenen Betriebsverfassungsorgans, insoweit ist ein uneingeschränkter Informationsaustausch möglich. Innerhalb eines Organs besteht sogar eine **Verpflichtung zum Informationsaustausch**. So kann beispielsweise auch ein Betriebsratsmitglied verpflichtet sein, geheimhaltungsbedürftige Informationen dem Betriebsrat mitzuteilen, damit dieser sie gegebenenfalls bei seinen Entscheidungen verwerten kann. Grundsätzlich sollen nämlich Betriebsratsmitglieder über den gleichen Informationsstand wie andere Betriebsratsmitglieder verfügen (*Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier*, BetrVG, 25. Aufl., § 79 Rn 19; *Däubler/Kittner/Klebe/Buschmann*, BetrVG, 11. Aufl., § 79 Rn 19; *WPK/Preis*, a.a.O., § 79 Rn 16; *Richardi/Thüsing*, BetrVG, 12. Aufl., § 79 Rn 13 m.w.N.).

In Anwendung dieser Grundsätze kann die bloße Weitergabe der Kopie des Schreibens der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft an das Betriebsratsmitglied K durch die Klägerin keinen wichtigen Grund begründen. Das Betriebsratsmitglied K war selbst nach § 79 Abs. 1 BetrVG zur Verschwiegenheit verpflichtet. Darüber hinaus war auch der Betriebsratsvorsitzende – trotz der im Verwaltungsrat mit der Arbeitgeberin getroffenen Vereinbarung, über die in Erwägung gezogene Aufspaltung Stillschweigen zu bewahren – verpflichtet, seine Kenntnisse an das Betriebsratsgremium weiterzugeben und sie jedenfalls nicht vor seinen Betriebsratskollegen geheim zu halten. Dies ergibt sich, worauf das Arbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung bereits zutreffend hingewiesen hat, aus der

Unterrichtungs- und Informationspflicht der Beklagten nach § 111 Abs. 1 BetrVG, wonach die Beklagte den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplante Betriebsänderung mit dem Betriebsrat zu beraten hat. Als eine derartige Betriebsänderung gilt nach § 111 Abs. 1 S. 3 Nr. 2 BetrVG gerade auch die Spaltung von Betrieben, wie sie ausweislich des Inhalts des Schreibens vom 23.3.2010 durch die Beklagte beabsichtigt war.

■ Landesarbeitsgericht Hamm
vom 22.7.2011, 10 Sa 381/11
eingereicht von Rechtsanwältin Dr. Nathalie Oberthür, Im Mediapark 6, 50670 Köln
Tel.: 0221/35505150, Fax: 0221/35505135
oberthuer@rpo-rechtsanwaelte.de;
www.rpo-rechtsanwaelte.de

247. Kündigung, verhaltensbedingt, keine vorherige Abmahnung bei Spesenbetrug

Ein erwiesener Abrechnungs- beziehungsweise Spesenbetrug stellt an sich einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung dar. Ein Arbeitnehmer hat die angefallenen Spesen grundsätzlich korrekt abzurechnen. Unkorrektheiten berechtigen regelmäßig zur fristlosen Kündigung. Ein Spesenbetrug kann selbst dann als Grund zur fristlosen Entlassung ausreichen, wenn es sich um einen einmaligen Vorfall und um einen geringen Betrag handelt. Ein Verstoß des Arbeitnehmers gegen die ihm bekannte Reisekostenordnung berechtigt den Arbeitgeber mithin zum Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Kündigung.

■ Arbeitsgericht Frankfurt / Main
vom 16.6.2010, 7 Ca 10541/09

248. Kündigung, verhaltensbedingt, heimliches Aufzeichnen von Personalgesprächen, kein Zustimmungserfordernis durch Schwerbehindertenvertretung

1. Das heimliche Aufzeichnen von Personalgesprächen ist als erheblicher Arbeitsvertragsverstoß anzusehen, der das Vertrauen in die Redlichkeit des Arbeitnehmers so ernsthaft stört, dass vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung eine Abmahnung entbehrlich ist, da eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausscheidet.

2. Zur Wirksamkeit der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen bedarf es nicht der Zustimmung des Vertrauensmannes der schwerbehinderten Menschen. Dem Vertrauensmann der schwerbehinderten Menschen ist eine derartige Aufgabenstellung zur Wahrnehmung nicht zugewiesen.

■ Landesarbeitsgericht Köln
vom 18.5.2011, 8 Sa 364/11

249. Kündigung, verhaltensbedingt, Abgrenzung von Schlechtleistung und Arbeitsverweigerung, hier: Aufforderung zur Konzepterstellung im belasteten Arbeitsverhältnis

1. Weigert sich der Arbeitnehmer, die ihm im Rahmen des Weisungsrechts zugewiesene Tätigkeit auszuführen, so kann dies, wie das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung entschieden hat, im Falle der sog. beharrlichen Arbeitsverweigerung den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung rechtfertigen. Die beharrliche Arbeitsverweigerung setzt in der Person des Arbeitnehmers Nachhaltigkeit im Willen voraus; der Arbeitnehmer muss die ihm übertragene Arbeit bewusst und nachhaltig nicht leisten wollen, wobei es nicht genügt, dass er eine Weisung des Arbeitgebers nicht befolgt, vielmehr muss eine intensive Weigerung vorliegen. Insoweit ist eine Negativprognose erforderlich, aus der sich ergibt, dass der Arbeitnehmer auch zukünftig seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen wird. Es muss also die Willensrichtung erkennbar werden, Arbeitsanweisungen auch zukünftig nicht befolgen zu wollen. Das Moment der Beharrlichkeit ergibt sich aus einer wiederholten Weigerung nach ein- bzw. mehrmaliger Abmahnung und der daraus abzuleitenden Schlussfolgerung, der Arbeitnehmer werde Anweisungen nicht mehr erfüllen. Eine Arbeitsverweigerung liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer zwar arbeitet, aber nicht die geschuldete Arbeit verrichtet.

2. Schlechtleistungen und unzureichende Arbeitsleistung des Arbeitnehmers rechtfertigen in der Regel nicht dessen außerordentliche Kündigung. Eine schwerwiegende Maßnahme wie die außerordentliche Kündigung kommt nur ausnahmsweise in Betracht, wenn z.B. der Arbeitnehmer bewusst (vorsätzlich) seine Arbeitskraft zurückhält und nicht unter angemessener Anspannung seiner Kräfte und Fähigkeiten arbeitet. Ausnahmsweise kann sie bei bereits einmaligem fahrlässigen Versagen ohne vorausgegangene Abmahnung zulässig sein, wenn das Versehen eines gehobenen Angestellten, der eine besondere Verantwortung übernommen hat, geeignet war, einen besonders schweren Schaden herbeizuführen und der Arbeitgeber das Seinige getan hat, die Möglichkeit für ein solches Versehen und seine Folgen einzuschränken.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 3.3.2011, 25 Sa 2641/10

250. Kündigung, verhaltensbedingt, Wiederholungskündigung, Verdachtskündigung nach unwirksamer Tatkündigung

Aus den Entscheidungsgründen:

Das Arbeitsverhältnis ist durch die fristgerechte verhaltensbedingte Kündigung vom 17.12.2009, zugegangen am 18.12.2009, mit Wirkung zum 31.3.2010 aufgelöst worden.

a. Die Kündigung ist nicht deswegen unwirksam, weil es dem beklagten Land verwehrt war, auf den Verdacht der Gleitzeitmanipulation eine Kündigung zu stützen. Dieser Kündi-

Bestandsschutz

gungsgrund ist nicht durch das vorhergehende Kündigungs-schutzverfahren vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf – Az.: 10 Ca 5702/08 – präkludiert. Es handelt sich nicht um eine unzulässige Wiederholungskündigung. (Anmerkung: die erste Kündigung bezog sich auf denselben Sachverhalt, allerdings als Tatündigung).

b. Allerdings kann ein Arbeitgeber eine erneute Kündigung nicht auf Kündigungsgründe stürzen, die er schon zur Begründung einer früheren Kündigung vorgebracht hat und die in einem vorangegangenen Kündigungsschutzprozess materiell geprüft worden sind mit dem Ergebnis, dass sie die Kündigung nicht rechtfertigen können. Der zweiten rechtzeitig erhobenen Kündigungsschutzklage ist dann ohne weiteres stattzugeben (vgl. BAG, vom 18.5.2006 – 2 AZR 207/05; BAG vom 12.2.2004 – 2 AZR 307/03; BAG, vom 22.5.2003 – 2 AZR 485/02; BAG, vom 28.6.1993 – 2 AZR 159/93). Das Verbot wiederholter Kündigung bei gleichgebliebenem Kündigungssachverhalt findet seine Grundlage sowohl in der materiellen Rechtskraft gerichtlicher Entscheidungen (§ 322 ZPO) als auch im rechtlichen Charakter der Kündigung als Gestaltungserklärung (BAG, vom 26.11.2009 – 2 AZR 272/03; BAG, vom 26.8.1993 – 2 AZR 159/93). Ein Gestaltungsrecht ist nach seiner Ausübung verbraucht. Der Arbeitgeber kann nur dann ein weiteres Mal kündigen, wenn er andere Kündigungsgründe geltend macht, wenn sich der Sachverhalt wesentlich geändert hat, wenn er nunmehr nicht fristlos, sondern fristgerecht kündigen will oder wenn die erste Kündigung aus lediglich formellen Gründen – etwa wegen Formmangels oder fehlerhafter Betriebsratsanhörung – unwirksam war. Mit der Wiederholung der Kündigung gestützt auf denselben Lebenssachverhalt ist er ausgeschlossen (BAG, vom 26.11.2009 – 2 AZR 272/03; BAG v. 22.5.2003 – 2 AZR 485/02).

c. Eine Verdachtskündigung ist ein in diesem Sinne anderer Kündigungssachverhalt als eine Tatündigung.

■ Landesarbeitsgericht Düsseldorf
vom 29.3.2011, 16 Sa 1568
eingereicht von Rechtsanwalt Rüdiger Matyssek, Düsseldorfer Straße 21, 40878 Ratingen
kanzlei@matyssek-kirchmann.de;
www.matyssek-kirchmann.de

251. Kündigung, verhaltensbedingt, Verstoß gegen Arbeitgeberweisung aus religiösen Gründen

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine arbeitgeberseitige Weisung seine Glaubensüberzeugung verletzt und deshalb von ihm nicht zu beachten ist (hier: Weisung, bei der Verabschiedung von Telefonkunden auf den Zusatz „Jesus hat Sie lieb“ zu verzichten), muss er plausibel darlegen, dass seine Haltung auf einer für ihn zwingenden Verhaltensregel beruht, gegen die er nicht ohne ernste Gewissensnot handeln könnte. Gelingt ihm dies nicht, kommt nach den Grundsätzen der sog. beharrlichen Arbeitsverweigerung eine außerordentliche

Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber in Betracht.

■ Landesarbeitsgericht Hamm
vom 20.4.2011, 4 Sa 2230/10

252. Kündigung in der Probezeit, keine Treuwidrigkeit wegen Urlaubsfestlegung

Eine Kündigung ist nicht deshalb treuwidrig, weil sie kurz vor Ende der Wartezeit erklärt wird und der Arbeitgeber Urlaub für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist bereits gewährt hatte. Der Arbeitnehmer kann aufgrund der Urlaubsplanung nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber ihn nicht vor dem Urlaub kündigen werde. Es ist der in die Zukunft gerichteten Urlaubsplanung immanent, dass sie immer unter dem unausgesprochenen Vorbehalt des weiter bestehenden Arbeitsverhältnisses steht, ansonsten würde die zu Beginn des Jahres aufgestellte Urlaubsplanung zu einem Jahreskündigungsschutz führen; eine derartige Erklärung wird kein vernünftiger Arbeitnehmer als Adressat der Urlaubsgenehmigung bzw. -gewährung objektiv sehen dürfen.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 27.8.2010, 13 Sa 988/10

253. Befristung, ohne Sachgrund, kein Weiterbeschäftigungsanspruch bei fortbestehendem Beschäftigungsbedarf, § 14 Abs. 2 TzBfG ist unionsrechtskonform, kein Zitiiergebot

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Befristung ist nach **§ 14 Abs. 2 TzBfG** zulässig und wirksam.

aa) Nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach S. 1 ist gemäß § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diesen Anforderungen wird die arbeitsvertragliche Regelung vom 15.1.2008 gerecht. Die Parteien haben erstmalig in einem Arbeitsverhältnis gestanden. Die zulässige Höchstdauer der Befristung von zwei Jahren ist nicht überschritten. Eine Verlängerung innerhalb des vorgegebenen gesetzlichen Zeitraums ist nicht erfolgt.

bb) Für die Wirksamkeit der Befristung kommt es auch nicht darauf an, ob die dem Kläger übertragenen **Arbeitsaufgaben auch nach Ablauf der Vertragslaufzeit am 31.1.2010 weiterhin anfallen**. § 14 Abs. 2 TzBfG erlaubt die befristete Beschäftigung unabhängig vom Vorliegen eines die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grundes. Es spielt für die Wirksamkeit der Befristung auch keine Rolle, ob der Beklagte verpflichtet war, mit dem Kläger eine Vertragsverlängerung über den 31.1.2010 hinaus zu vereinbaren. Dies könnte lediglich

einen Anspruch des Klägers auf Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages begründen (vgl. m.w.N. BAG, vom 13.8.2008 – 7 AZR 513/07 – BAGE 127, 239–245). Die Wirksamkeit der Befristung hängt ausschließlich davon ab, ob im Zeitpunkt des Vertragsschlusses die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG objektiv vorlagen. Das ist vorliegend der Fall. (...)

cc) Die Berufung des Arbeitgebers auf den Ablauf einer sachgrundlos vereinbarten Befristung ist auch **nicht rechtsmissbräuchlich**, weil der Arbeitgeber im Anschluss für dieselbe Tätigkeit wiederum sachgrundlos befristete Arbeitsverträge mit anderen Arbeitnehmern abschließt oder sonstige Neueinstellungen vornimmt (LAG Rheinland-Pfalz, vom 13.8.2010 – 9 Sa 193/10). (...)

3. Auch die **gemeinschaftsrechtskonforme Auslegung** des § 14 Abs. 2 TzBfG nach Art. 1 der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.6.1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18.3.1999, hier insbesondere die §§ 1,2 und 5 Abs. 1 Buchstaben a bis c führt zu keinem anderen Ergebnis.

a) Zunächst besteht für die erkennende Kammer zur Auslegung der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.6.1999, hier insbesondere des § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, zu der als gesetzlicher Richter i.S. Art. 101 Abs. 1 S. 2 GG zur endgültigen Entscheidung über die Auslegung des Gemeinschaftsrechts der Europäische Gerichtshof berufen ist (vgl. BVerfG, vom 22.10.1986 – 2 BvR 197/83 – [Solange II] B 11a der Gründe, BVerfGE 73, 339) **keine Vorlagepflicht**. (...) Unabhängig davon ist die Berufungskammer angesichts der Möglichkeit, dass der Kläger nach § 72a ArbGG Nichtzulassungsbeschwerde einlegen und/oder Gehörsrüge nach § 78a ArbGG erheben könnte, nicht das letztinstanzlich entscheidende Gericht (ständige Rechtsprechung der nationalen Obergerichte, vgl. BFH, vom 30.9.2009 – VII B 72/09; LAG Berlin-Brandenburg, Urt. vom 9.4.2010 – 13 Sa 30/10).

b) Nach Auslegung bestehen für die Kammer zudem keine Zweifel, dass die nationale Regelung des § 14 Abs. 2 TzBfG **nicht gegen Gemeinschaftsrecht verstößt**.

aa) (...)

bb) Unter den genannten Bedingungen wird durch die gesetzliche Regelung des § 14 Abs. 2 TzBfG neben § 14 Abs. 1 TzBfG auch den verfassungs- und gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben ausreichend Rechnung getragen. Die Kettenbefristung von Arbeitsverträgen und -verhältnissen wird eingeschränkt. In diesem Zusammenhang kommt es selbstverständlich auf die Einschränkung zwischen denselben Vertragsparteien und nicht, wie der Kläger meint, auf die Einschränkung von „Kettenverträgen“ im Rahmen einer Beschäftigungsmöglichkeit mit jeweils deren Arbeitnehmern an. Dies bringen sowohl der Wortlaut der über die Richtlinie 1999/70/EG durchgeführten Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge als auch § 14 Abs. 2 TzBfG und die zur Auslegung des Gesetzes herangezogene Gesetzesbegründung klar zum Ausdruck.

4. Die zwischen den Parteien vereinbarte Befristung scheidet

nicht an der fehlenden **Benennung des Befristungsgrundes** im Arbeitsvertrag. Die Anwendbarkeit des § 14 Abs. 2 TzBfG setzt keine Vereinbarung der Parteien voraus, die Befristung auf diesen Rechtfertigungstatbestand stützen zu wollen. Die Vorschrift enthält kein Zitiergebot. Es genügt vielmehr, dass der Rechtfertigungsgrund für die Befristung bei Vertragsschluss objektiv vorlag. Ebenso wie sich der Arbeitgeber bei einer Sachgrundbefristung zu deren Rechtfertigung auch auf einen anderen als den im Arbeitsvertrag genannten Sachgrund berufen oder sich auf einen Sachgrund stützen kann, wenn im Arbeitsvertrag § 14 Abs. 2 TzBfG als Rechtfertigungsgrund für die Befristung genannt ist, kann er die Befristung mit § 14 Abs. 2 TzBfG begründen, wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund für die Befristung angegeben ist (vgl. BAG, Urteil vom 12.8.2009 – 7 AZR 270/08).

■ Sächsisches Landesarbeitsgericht

vom 19.4.2011, 7 Sa 499/10

eingereicht von Rechtsanwalt Bernd M. Heinemann, Bonner Straße 158–160, 53757 St. Augustin

kontakt@heinemann-und-coll.de;

www.heinemann-und-coll.de

254. Befristung, Sachgrund, Projektbefristung, Darlegung der Prognose des Beschäftigungsbedarfs, tatsächliche Entwicklung

Aus den Entscheidungsgründen:

Für die Beurteilung der Frage, ob die **Beschäftigung mit projektfremden Tätigkeiten** zur Unwirksamkeit der Befristung führt, kommt es zum einen nicht in erster Linie darauf an, welche Tätigkeiten der Arbeitnehmer während der Vertragslaufzeit tatsächlich ausgeübt hat. Denn für die Wirksamkeit der Befristung sind die **Umstände bei Vertragsschluss** maßgebend. Entscheidend ist deshalb, ob bei Abschluss des Arbeitsvertrags auf Grund objektiver Anhaltspunkte die Prognose gerechtfertigt war, dass der Arbeitnehmer überwiegend mit projektbezogenen Arbeiten und nicht mit Daueraufgaben befasst sein würde. Die bei Vertragsschluss angestellte Prognose hat der Arbeitgeber anhand konkreter Tatsachen darzulegen. Nachträglich während der Vertragslaufzeit eintretende Abweichungen können lediglich ein Indiz dafür sein, dass die Prognose unzutreffend war und der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist (BAG, Urt. vom 16.11.2005 – 7 AZR 81/05).

Die Darlegungen der Beklagten genügen diesem Maßstab nicht, um einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG annehmen zu können. Die dafür erforderliche **Prognose vorübergehenden Bedarfs** im Zeitpunkt des Vertragsschlusses ist **nicht mit hinreichender Substanz dargelegt** worden. Sofern die Beklagte vorträgt, der vorübergehende Bedarf habe darin bestanden, erhebliche **Fakturierungsrückstände** in der Kostenstelle 7125 bis zum Ende des Monats März 2010 **aufzuarbeiten**, und angesichts des damals bekannten Umfangs und aufgrund von Erfahrungswerten sei absehbar gewesen,

Bestandsschutz

dass die Abarbeitung der Rückstände bis Ende März 2010 geleistet sein würde, ist dies zur Bildung der erforderlichen Prognose, wie die Klagpartei zurecht als unsubstantiiert beanstandet, nicht hinreichend konkret. Es lässt sich aufgrund der Angaben der Beklagten nicht quantifiziert beurteilen, warum der Bedarf mit dem Monat März 2010 entfallen sollte. Quantifizierbare Angaben jeder Art fehlen ganz. Die Kammer geht dabei keineswegs so weit, von der Beklagten eine kalkulatorisch exakte Berechnung zu verlangen, die ein Entfallen des vorübergehenden Bedarfs präzise mit Ablauf des 31.3.2010 begründete. Es muss nämlich berücksichtigt werden, dass jeder Prognose wesensbedingt ein gewisses Maß an Unsicherheit anhaftet, so dass es hinzunehmen gewesen wäre, wenn die Prognose auch nur grob für das Entfallen des vorübergehenden Bedarfs im zeitlichen Umfeld des März 2010 ergeben hätte. Doch sind zeitliche Abschätzungen irgendeiner Art auf der Grundlage des Vortrags der Beklagten überhaupt nicht möglich. Weil dieser Vortrag keine irgendwie zahlenmäßig ausgedrückten Anhaltspunkte für eine zeitliche Eingrenzung des vorübergehenden Bedarfs enthält, kann die von der Beklagten angenommene Prognose zwar nicht widerlegt, aber eben auch nicht, wie nötig wäre, nachvollzogen werden. Soweit die Beklagte von einer Absehbarkeit „angesichts des damals bekannten Umfangs und aufgrund von Erfahrungswerten“ ausgeht, kann mangels eines mengenmäßig vorstellbaren Umfangs und mangels Kenntnissen von Erfahrungswerten und ihren konkreten Auswirkungen auf die Bewältigung einer nicht näher bekannten Arbeitsmenge die von der Beklagten gebildete Prognose nicht nachvollzogen werden.

Wie oben ausgeführt, können **nachträglich** während der Vertragslaufzeit **eintretende Abweichungen** von der Prognose lediglich ein **Indiz** dafür sein, dass die Prognose unzutreffend war und der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist. Doch selbst unter Einbeziehung der Entwicklung während der Vertragslaufzeit lässt sich kein Indiz für die Richtigkeit der von der Beklagten angestellten Prognose finden. Die Kammer ist sogar der Auffassung, dass die Darlegungen der Parteien eher gegen die Prognose der Beklagten sprechen. (...) Da die Klägerin zahlreiche nicht projektbezogene Tätigkeiten vortrug, bisweilen mit zeitlich konkretisierten Angaben wie der monatlich vier- bis fünftägigen Aufgabe des Auftragsmonitorings, war die Kammer um so weniger von einem für die Prognose der Beklagten sprechenden Indiz der wesentlichen Beschäftigung mit der Projektaufgabe der Kostenstelle 7125 überzeugt.

■ Arbeitsgericht Hamburg
vom 7.9.2010, 19 Ca 165/10
eingereicht von Rechtsanwalt Klaus Müller-Knapp, Kaemmererufer 20, 22303 Hamburg
Tel.: 040/6965763, Fax: 040/2807493
kanzlei@anwaelte-mkhhb.de; www.anwaelte-mkhhb.de

255. Wiedereinstellungsanspruch, Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bei Betriebsübergang nach Ablauf der Kündigungsfrist, Insolvenzfall

Aus den Entscheidungsgründen:

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung gegenüber dem Arbeitgeber bzw. Erwerber kommt grundsätzlich in Betracht, wenn es trotz einer ursprünglich vorgesehenen Stilllegung des Betriebes oder eines Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit aus anderen Gründen und einer infolgedessen wirksam ausgesprochenen Kündigung aus betriebsbedingten Gründen im Sinne des § 1 KSchG **nachträglich zu einem Betriebsübergang** und damit zur Fortführung des Betriebes oder der Entstehung einer anderen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer kommt. Der vertragliche Wiedereinstellungs-/Fortsetzungsanspruch des Arbeitnehmers wird aus § 242 BGB und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers abgeleitet. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wird dann anerkannt, wenn eine betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers auf dessen Prognose beruht, bei Ablauf der Kündigungsfrist könne er den Arbeitnehmer nicht mehr weiterbeschäftigen, diese Prognose sich aber noch während des Laufes der Kündigungsfrist als falsch erweist (z. B. infolge eines Betriebsübergangs), der Arbeitgeber mit Rücksicht auf die Wirksamkeit der Kündigung noch keine Dispositionen getroffen hat und ihm die unveränderte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist (vgl. BAG, Urte. vom 13.5.2004 – 8 AZR 198/03 m.w.N.). Bei **Übernahme der Hauptbelegschaft** soll ein Fortsetzungs-/Wiedereinstellungsanspruch auch **nach Ablauf der Kündigungsfrist** gegeben sein (vgl. BAG, Urte. vom 13.5.2004 – 8 AZR 198/03). Das BAG hat darüber hinaus ausnahmsweise einen Wiedereinstellungsanspruch bejaht, wenn der Betriebsübergang zwar erst am Tage nach Ablauf der Kündigungsfrist stattgefunden hat, die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit jedoch schon während des Laufes der Kündigungsfrist entstanden und die ursprünglich bei Ausspruch der Kündigung anzustellende Prognose dadurch während des Laufes der Kündigungsfrist unzutreffend geworden war (vgl. BAG, Urte. vom 21.8.2008 – 8 AZR 291/97). Auch in der **Insolvenz** wird ein Wiedereinstellungs-/Fortsetzungsanspruch des Arbeitnehmers anerkannt, wenn der Betrieb **vor Ablauf der Kündigungsfrist** übergegangen ist (vgl. LAG Hamm, Urte. vom 10.3.2010 – 2 Sa 924/09). Dagegen besteht bei insolvenzbedingter Kündigung kein Anspruch auf Wiedereinstellung bzw. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Betriebsübergang nach Ablauf der Kündigungsfrist erfolgte (vgl. BAG, Urte. vom 13.5.2004 – 8 AZR 198/03; BAG, Urte. vom 28.10.2004 – 8 AZR 199/04; LAG Köln, Urteil vom 5.10.2010 – 12 Sa 874/10.)

Der Betriebsübergang tritt mit dem **Wechsel in der Person des Inhabers** ein; der bisherige Inhaber des Betriebes muss die Tätigkeit einteilen und der Übernehmer den Betrieb tatsächlich weiterführen (vgl. BAG, Urte. vom 22.10.2009 – 8 AZR

766/08). Entscheidend ist also die tatsächliche Weiterführung des Betriebes (vgl. BAG, Urt. vom 22.7.2004 – 8 AZR 350/03; BAG, Urteil vom 26.7.2007 – 8 AZR 769/06; BAG, Urt. vom 21.8.2008 – 8 AZR 201/07; BAG, Urt. vom 31.1.2008 – 8 AZR 2/07). Wenn alles abschließend verhandelt worden ist, kann dies ein Indiz dafür sein, dass die tatsächliche Leitungsmacht übertragen worden ist (vgl. BAG, Urt. vom 26.3.1996 – 3 AZR 965/94). Wird aber die Verfügungsgewalt erst nach Ablauf der Kündigungsfrist eingeräumt, dann erfolgt der Betriebsübergang erst nach Ablauf der Kündigungsfrist (vgl. BAG, Urt. vom 13.5.2004 – 8 AZR 198/03). Ist eine Reihe von Rechtsgeschäften mit verschiedenen Rechtsinhabern erforderlich, so ist entscheidend, ob die unterschiedlichen Rechtsgeschäfte darauf gerichtet sind, eine funktionsfähige betriebliche Einheit zu übernehmen (vgl. BAG, Urt. vom 22.7.2004 – 8 AZR 350/03; BAG, Urt. vom 22.10.2009 – 8 AZR 766/08; BAG, Urt. vom 21.8.2008 – 8 AZR 201/07).

■ Landesarbeitsgericht Bremen
vom 15.2.2011, 1 Sa 258/10
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Werner Schmalenberg,
Wachstraße 17–24, 28195 Bremen
Tel.: 0421/339530, Fax: 0421/326485
bremen@goehmann.de; www.goehmann.de

Betriebsverfassungsrecht/ Personalvertretungsrecht

256. Status als leitender Angestellter, Personalkompetenz für qualitativ bedeutsamen Personenkreis erforderlich

1. Aus der Personalkompetenz über eine Arbeitnehmerzahl von ca. 15 Prozent der Belegschaft allein kann der Status als leitender Angestellter i.S.d. § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG nicht abgeleitet werden.

2. Die für die Stellung eines leitenden Angestellten erforderliche unternehmerische Personalverantwortung liegt in einem solchen Fall nur dann vor, wenn sich die Personalkompetenz auf Arbeitnehmer erstreckt, die entweder hochqualifizierte Tätigkeiten mit entsprechenden Entscheidungsspielräumen ausüben oder einen für das Unternehmen herausgehobenen Geschäftsbereich betreuen (vgl. BAG, vom 10.10.2007 – 7 ABR 61/06).

■ Landesarbeitsgericht Hamm
vom 23.7.2010, 10 TaBV 43/10

257. Betriebsratswahl, Information ausländischer Mitarbeiter in Muttersprache

Ausländische Arbeitnehmer haben zur Durchführung der Betriebsratswahl Anspruch auf Informationen in ihrer Muttersprache – auch auf Koreanisch, Hindi oder Thai. Unterbleibt das, ist die Wahl ungültig.

■ Arbeitsgericht Frankfurt / Main
vom 26.1.2011, 7 BV 239/10

258. Betriebsratswahl, fehlerhafte Bestellung des Wahlvorstands

1. Nicht jeder Fehler bei der Einrichtung des Wahlvorstandes hat automatisch die Nichtigkeit der Bestellung zur Folge.

2. Wurde der fehlerhaft bestellte Wahlvorstand von einer Stelle eingerichtet wurde, die hierzu entsprechend den Normen des BetrVG befugt ist, führt dies nur zur Nichtigkeit, wenn dabei gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl in so hohem Maße verstoßen worden ist, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr vorliegt.

■ Arbeitsgericht Wesel
vom 29.9.2010, 4 BV 34/10

259. Betriebsratswahl, fehlerhafte Behandlung von Briefwahlunterlagen

Aus den Entscheidungsgründen:

Der zulässige Antrag ist auch begründet, denn bei der Betriebsratswahl wurde gegen wesentliche Wahlvorschriften, nämlich § 26 WO verstoßen. Dieser Verstoß ist auch erheblich im Sinne von § 19 Abs. 1 letzter Halbsatz BetrVG. (...)

Weil die im Rahmen der Briefwahl eingegangenen **Freiumschläge** bereits vor Beginn der Stimmabgabe und **nicht in öffentlicher Sitzung geöffnet und die Wahlumschläge in die Wahlurne eingelegt** wurden, wurde gegen § 26 Abs. 1 S. 1 WO verstoßen. Nach dieser Vorschrift hat der Wahlvorstand unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge zu öffnen, ihnen die Wahlumschläge zu entnehmen und die vorgedruckten Erklärungen. Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 25), legt der Wahlvorstand den Wahlumschlag nach Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerliste ungeöffnet in die Wahlurne, § 26 Abs. 1 S. 2 WO. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass ohne diesen Verstoß das Wahlergebnis ein anderes hätte sein können. Damit ist die Wahlanfechtung begründet.

■ Arbeitsgericht Augsburg
vom 24.5.2011, 5 BV 41/10
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Richard Pouyadou, Grottenau 6, 86150 Augsburg
Tel.: 0821/344810, Fax: 0821/3448199
kanzlei@scheidle.eu; www.scheidle.eu

260. Betriebsrat, Kostenerstattung, Schulung ausländischen Betriebsratsmitglieds in der Muttersprache

Der Arbeitgeber kann verpflichtet sein, die Kosten einer in der Muttersprache des Betriebsratsmitglieds durchgeführten Schulung zu tragen. Das gilt jedenfalls dann, wenn das Betriebsratsmitglied nicht über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt und die Teilnahme an der Schulung für die ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratstätigkeit erforderlich ist.

■ Arbeitsgericht Berlin
vom 3.3.2011, 24 BV 15046/10

Betriebsverfassungsrecht

261. Betriebsrat, Kostenerstattung, Laptop für nicht freigestellten Betriebsratsvorsitzenden

Aus den Entscheidungsgründen:

Der Betriebsrat hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch, ihm einen Laptop zur Verfügung zu stellen, der dem **betriebsüblichen Laptop** entspricht. Dieser Anspruch folgt aus § 40 Abs. 2 BetrVG (vgl. hierzu und im Folgenden LAG Nürnberg, Urteil vom 4.11.2009 – 4 TaBV 44/09 m.w.N.). Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Zu der in § 40 Abs. 2 BetrVG in der ab dem 28.7.2001 geltenden Fassung werden erstmals ausdrücklich Informations- und Kommunikationstechnik erwähnt. Hierunter fallen insbesondere Personal-Computer mit entsprechender Software. Die Überlassung eines PC nebst Zubehör und Software kann der Betriebsrat auch nach der neuen Formulierung des Gesetzes vom Arbeitgeber nur verlangen, wenn diese zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der ihm nach dem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich ist. Mit der Prüfung der Erforderlichkeit eines sachlichen Mittels bezweckt § 40 Abs. 2 BetrVG die übermäßige finanzielle Belastung des Arbeitgebers durch den Betriebsrat zu verhindern (BAG, Beschl. vom 16.5.2007 – 7 ABR 45/06 – m.w.N.). Nach der vorzitierten ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts obliegt die Prüfung, ob ein vom Betriebsrat verlangtes Sachmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist, dem Betriebsrat. Die Entscheidung hierüber darf der Betriebsrat nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Von ihm wird vielmehr verlangt, dass er bei seiner Entscheidungsfindung die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigt. Dabei hat er die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und berechnete Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf eine Begrenzung der Kostentragepflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen. Diese Grundsätze gelten auch für das Verlangen des Betriebsrats auf Überlassung von Informations- und Kommunikationstechnik. Die Entscheidung des Betriebsrats über die Erforderlichkeit des verlangten Sachmittels unterliegt der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Diese ist auf die Prüfung beschränkt, ob das verlangte Sachmittel aufgrund der konkreten betrieblichen Situation der Erledigung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats dient und der Betriebsrat bei seiner Entscheidung nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt, sondern auch den berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rechnung getragen hat. Dient das jeweilige Sachmittel der Erledigung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und hält sich die Interessenabwägung des Betriebsrats im Rahmen seines Beurteilungsspielraums, kann das Gericht die Entscheidung des Betriebsrats nicht durch seine eigene ersetzen.

Nach den vorgenannten Grundsätzen durfte hier der Betriebsrat einen Laptop als Sachmittel im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG für erforderlich halten. Die **betrieblichen Verhältnisse** sprechen nicht gegen die Erforderlichkeit, sondern viel-

mehr dafür. Es handelt sich vorliegend nämlich nicht um einen kleinen Handwerksbetrieb mit nur einem Betriebsobmann, bei dem sich schon die Frage stellt, ob der Arbeitgeber selbst mit zeitgemäßer Kommunikationstechnik ausgestattet ist. Es handelt sich hier vielmehr um einen größeren mittelständischen Betrieb mit mehr als 200 Arbeitnehmern, der intern über ein Intranet und extern über die üblichen Kommunikationswege per Computer mit den Kunden kommuniziert. Der Betriebsrat besteht aus neun Mitgliedern, von denen ein Mitglied freigestellt ist. Im Betriebsratsbüro steht dem Betriebsrat ein PC zur Verfügung.

Der Betriebsrat konnte die Anschaffung eines Laptops auch in der Hinsicht für erforderlich halten, als die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fordert, das Sachmittel müsse der Erledigung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates dienen. Der Betriebsrat hat hier im Einzelnen in seiner Antragschrift dargelegt, für welche Gelegenheiten er im Rahmen seiner Betriebsratsarbeit einen Laptop zu benötigen glaubt. In einem Betrieb mit über 200 Beschäftigten, für den ein Betriebsrat mit neun Mitgliedern gewählt ist, ist es zur Begründung der Erforderlichkeit eines Laptops als Sachmittel im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG ausreichend, wenn der Betriebsrat vorträgt, er wolle „Vorschläge, Organigramme oder ähnliche Übersichten im Betrieb mit den Mitarbeitern direkt vor Ort besprechen können und er wolle ein mobiles Gerät zur Verfügung haben, mit dem auch Ausschusssitzungen an unterschiedlichen Orten des Betriebes besucht werden können.“ Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Laptop inzwischen als alltägliches Arbeitsinstrument betrachtet werden kann. Genauso wie Büromobiliar, Aktenordner, Stifte, Schreibunterlagen, Papier, Formulare Sammlungen und Ähnliches, gehört der mobile Computer inzwischen zum Alltag einer verwaltenden Tätigkeit in mittelständischen Betrieben und Großunternehmen. Der Betriebsrat begehrt mit dem vorliegenden Verfahren die Zurverfügungstellung eines Arbeitsgerätes. Er begehrt nicht in irgendeiner Weise eine Bevorzugung oder besondere Behandlung. Es geht nicht um eine besondere Klasse bei Beförderungsmitteln, es geht nicht um Kommunikationsmittel, die heutzutage noch als Statussymbol gelten können, wie iPhone oder Blackberry. Nach dem oben dargestellten Maßstab des Bundesarbeitsgerichts, demzufolge dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zusteht, den das Gericht mit seiner Entscheidung nicht durch eine eigene ersetzen kann, sind hiernach die **Anforderungen an die Darlegung der Aufgabenbezogenheit des Sachmittels außerordentlich gering**. Diesen Anforderungen wird der Vortrag des Betriebsrats gerecht.

■ Arbeitsgericht Köln
vom 9.6.2011, 15 BV 273/10
eingereicht von Rechtsanwältin Silke Ziai-Ruttkamp,
Im Mediapark 6, 50670 Köln
Tel.: 0221/35505150, Fax: 0221/35505135
ziai-ruttkamp@rpo-rechtsanwaelte.de;
www.rpo-rechtsanwaelte.de

262. Betriebsrat, Mitbestimmung, Eingruppierung, Anspruch auf Durchführung des Beteiligungsverfahrens

Der Umstand, dass eine Betriebsvereinbarung über Entgeltgrundsätze ohne Nachwirkung geendet hat, macht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Eingruppierungen nicht notwendig gegenstandslos. Sobald sich der Arbeitgeber entschließt, die Arbeitnehmer weiterhin einem allgemeinen Vergütungssystem zuzuordnen, selbst wenn dieses einseitig und vom Arbeitgeber unter Missachtung des Mitbestimmungsrechts gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG eingeführt oder fortgeführt wurde, muss er diejenigen Arbeitnehmer, die unter den persönlichen Geltungsbereich dieses Vergütungssystems fallen, unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates nach § 99 BetrVG eingruppieren.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 21.6.2011, 12 TaBV 70/10

263. Betriebsrat, Mitbestimmung, Eingruppierung, Arbeitnehmerüberlassung

Bei der Eingruppierung von Leiharbeitnehmern besteht kein Mitbestimmungsrecht für den Betriebsrat des Entleiherbetriebes. Bei Maßnahmen, die Leiharbeitnehmer betreffen, richtet sich die Abgrenzung der Zuständigkeiten des Betriebsrates des Entsende- und des Entleiherbetriebes danach, ob der Verleiher als Vertragsarbeitgeber oder der Entleiher die mitbestimmungspflichtige Entscheidung trifft. Das gilt auch dann, wenn es sich bei dem Entsendebetriebe um eine konzern-eigene Personaldienstleistungsgesellschaft handelt.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 22.3.2011, 3 TaBV 118/09

264. Betriebsrat, Mitbestimmung, Einstellung von Leiharbeitnehmern bei Besetzungsbeschränkung

Haben BR und Arbeitgeber einen gerichtlichen Vergleich über Besetzungsbeschränkungen bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern getroffen, berechtigt ein Verstoß gegen den Vergleich den Betriebsrat nicht dazu, der Einstellung von (weiteren) Leiharbeitnehmern nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung zu verweigern.

Der Betriebsrat darf seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme nur verweigern, wenn diese Maßnahme selbst gegen ein Gesetz, einen Tarifvertrag oder eine sonstige Norm verstößt. Der Zustimmungsverweigerungsgrund ist bei Einstellungen lediglich dann gegeben, wenn der Zweck der Verbotsnorm nur dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt.

■ Landesarbeitsgericht München
vom 12.7.2011, 1 TaBV 1/11

265. Betriebsrat, Mitbestimmung, keine Beteiligung bei Versetzung betriebsfremder Arbeitnehmer

1. Das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei Versetzungen gem. § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG dient vorrangig der Wahrung der Interessen der vom Betriebsrat vertretenen Belegschaft.

2. Durch die Versetzung von Personen, die weder Arbeitnehmer sind noch auf Weisung des Arbeitgebers gemeinsam mit den Arbeitnehmern des Betriebs zur Verwirklichung des Betriebszwecks im Betrieb des Arbeitgebers tätig werden, können die Interessen der im Betrieb bereits Beschäftigten nicht berührt werden.

3. Ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Versetzungen gem. § 99 BetrVG besteht daher nicht, wenn es sich bei den betroffenen Beschäftigten nicht um Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG handelt und die vom Betriebsrat als Versetzungen begriffenen personellen Einzelmaßnahmen weder den Betrieb des Arbeitgebers noch die in diesem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer betreffen.

■ Arbeitsgericht Essen
vom 12.7.2011, 2 BV 86/10

266. Betriebsrat, Anhörung, Vorlage einer Vollmacht zum Anhörungsschreiben

1. Die Einleitung des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG durch einen Bevollmächtigten des Arbeitgebers ist dann unwirksam, wenn der Betriebsrat die mangelnde Vorlage einer Vollmachtsurkunde unverzüglich rügt (§ 174 BGB analog).

2. Wird unter Berücksichtigung einer gerichtlichen Belehrung nach § 6 KSchG die Rüge der nicht ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrates erhoben, so sind damit alle Mängel des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG umfasst. Die Rüge der fehlenden Vollmachtsurkunde kann daher auch im Berufungsverfahren noch wirksam erhoben werden.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 29.6.2011, 15 Sa 735/11

267. Betriebsversammlung, kein Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Beschl. vom 17.3.2010 – 7 ABR 95/08), einen Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat bei Verletzung des parteipolitischen Neutralitätsgebots durch den Betriebsrat zu verneinen, ist auch auf die Art und Weise der Durchführung von Betriebsversammlungen zu übertragen.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 8.4.2011, 9 TaBV 2765/10

268. Interessenausgleich, Namensliste, Vermutung der Betriebsbedingtheit trotz begrenzter Leiharbeitsquote

Enthält ein Interessenausgleich mit Namensliste die Ermächtigung, der Arbeitgeber dürfe bis zu 10 % Leiharbeitnehmer

Tarifvertragsrecht

einsetzen, dann ist die Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 KSchG, § 125 InsO nicht aufgehoben, jedenfalls dann nicht, wenn die Ermächtigung weitere Einschränkungen (Befristung, Regelung des Zwecks) enthält.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 5.7.2011, 5 Sa 520/10

269. Sozialplan, Abfindung, Benachteiligung rentennahe Arbeitnehmer

Die Betriebsparteien können in Sozialplänen Arbeitnehmer, die im Anschluss an die Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen können, zumindest dann von den im Sozialplan vorgesehenen Abfindungsleistungen ausschließen, wenn ihnen ein – gegebenenfalls auch geringer – finanzieller Ausgleich zugebilligt wird. Hieran hat sich durch die Entscheidung des EuGH vom 12.10.2010 – C-499/08 – in Sachen Andersen nichts geändert. Die dort für eine gesetzliche Abfindungsregelung aufgestellten Grundsätze sind auf Sozialpläne nicht übertragbar. Ob ein vollständiger Ausschluss von Sozialplanleistungen zulässig ist, bleibt unentschieden.

■ Landesarbeitsgericht Düsseldorf
vom 14.6.2011, 16 BV 1712/10

Tarifvertragsrecht

270. Ausschlussfrist, wirksame Geltendmachung erst nach Entstehung des Anspruchs

Die nach den Vorschriften des BAT tariflich wirksame Geltendmachung eines Anspruchs setzt den Bestand des Anspruchs voraus. Eine Geltendmachung vor Entstehen des Anspruchs kann daher die tarifliche Ausschlussfrist nicht wahren.

■ Bundesarbeitsgericht
vom 16.6.2010, 4 AZR 924/08

271. TvöD, Überleitung von Leistungsgeminderten Arbeitnehmern mit Lohnstandssicherung

1. Leistungsgeminderte Arbeitnehmer sind nach der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt des TVÜ-VKA nur hinsichtlich ihres gesicherten Lohnstandes nicht in den TVöD übergeleitet. Dagegen hat die nach der fortgeltenden Bestimmung des § 28 Abs. 1 S. 9 BMT-G II vorzunehmende Vergleichsberechnung zur Ermittlung des Monatslohns für die tatsächlich zugewiesene Arbeit auf Grundlage der entsprechenden Entgeltgruppe des TVöD zu erfolgen.

2. Eine Dynamisierung des gesicherten Lohnstandes erfolgt nach der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt des TVÜ-VKA weder für bereits vor Inkrafttreten des TVöD leistungsgeminderte Beschäftigte noch für Beschäftigte, bei denen die Leistungsminderung erst nach diesem Datum eintritt.

■ Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
vom 12.8.2010, 3 Sa 12/09

272. TvöD, Überleitung, „ununterbrochene Tätigkeit“ bei familiär bedingtem Sonderurlaub

Der Begriff des Urlaubs in Ziffer 1 der Protokollerklärung zu § 9 Abs. 4 TVÜ-L umfasst auch den Sonderurlaub aus familiären Gründen; andernfalls hätten die Tarifparteien bei der Schaffung der Besitzstandsregelung gegen Art. 6 GG verstoßen und die betroffene Arbeitnehmerin hätte nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot einen Anspruch auf die vorenthaltene Vergünstigung in Gestalt der Besitzstandszulage.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 1.4.2011, 6 Sa 1252/10

273. Tarifvertrag, Sonderkündigungsschutz, Betriebsänderung i.S.v. § 20 MTV Metall NRW

1. Eine Spaltung i.S. von § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG kann sowohl durch eine Aufspaltung des Betriebs als auch durch die Aufspaltung von Betriebsteilen erfolgen. In Fällen der Aufspaltung wird der Ursprungsbetrieb aufgelöst. In Fällen der Aufspaltung besteht der Ursprungsbetrieb fort (BAG, Beschl. vom 18.3.2008 – 1 ABR 77/06).

2. Die Spaltung kann auch mit der Veräußerung eines Betriebsteils i.S.v. § 613a Abs. 1 S. 1 BGB verbunden sein (BAG, Beschl. vom 10.12.1996 – 1 ABR 32/96; BAG, Beschl. vom 18.3.2008 – 1 ABR 77/06; LArbG Düsseldorf, Beschl. vom 11.1.2011 – 17 Sa 828/10). Eine Spaltung i.S.v. § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG setzt voraus, dass zumindest zwei neue Einheiten entstehen. Dieses Erfordernis ist auch erfüllt, wenn ein abgespaltener Betriebsteil anschließend in einen anderen Betrieb – desselben Arbeitgebers oder eines Betriebsteilerwerbers – eingegliedert wird und dabei untergeht (BAG, Beschl. vom 18.3.2008 – 1 ABR 77/06).

■ Landesarbeitsgericht Düsseldorf
vom 17.2.2011, 11 Sa 1542/10

274. Tarifvertrag, Standortsicherung, Anspruch der Gewerkschaft auf Unterlassung eines Betriebsübergangs

Hat sich der AG im schuldrechtlichen Teil eines Standort- und Beschäftigungssicherungstarifvertrages zur Vornahme von Investitionen und Schaffung von 220 Arbeitsplätzen in einem neu aufzubauenden Betriebsteil verpflichtet, so hat die tarifschließende Gewerkschaft für die Dauer der Laufzeit des TV einen Anspruch auf Unterlassung einer beabsichtigten Übertragung dieses Betriebsteils auf eine neu gegründete Tochtergesellschaft im Wege des § 613a BGB.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 27.5.2011, 17 SaGa 1939/10

Prozessuales

275. Klagfrist, Verwirkung des Klagerechts bei mündlicher Kündigung

1. Eine Kündigungsschutzklage, die sieben Monate nach dem Ausspruch einer formunwirksamen, nur mündlich erklärten Kündigung erhoben wird, kann verwirkt sein. Voraussetzung für die Verwirkung ist das Vorliegen eines Zeitmomentes und eines Umstandsmomentes.

2. Der Arbeitnehmer ist nach Treu und Glauben verpflichtet, etwaige Angriffe gegen eine mündliche Kündigung in angemessener Frist vorzubringen. Dem Arbeitnehmer ist eine Überlegungszeit einzuräumen. Der Gesetzgeber hat mit der Neufassung des § 4 KSchG den Gedanken der zügigen Klärung des Streites über den Bestand des Arbeitsverhältnisses aufgenommen. Einschließlich einer einzuräumenden Überlegungsfrist ist als angemessen ein Zeitraum bis sechs Wochen nach Zugang der Kündigungserklärung anzusehen.

3. Ein Umstandsmoment für die Hinnahme der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach mündlicher Kündigung kann das mehrfache Verlangen nach der Herausgabe der Arbeitspapiere sein.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 16.8.2010, 25 Ta 1628/10

276. Berufung, ausreichende Begründung nur bei Auseinandersetzung mit allen tragenden Entscheidungsgründen

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Berufung ist unzulässig, weil keine ausreichende Berufungsbegründung vorliegt (§ 64 Abs. 6 ArbGG, § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO).

Nach § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt. Zweck dieser Regelung ist es, auf eine Zusammenfassung und Beschleunigung des Berufungsverfahrens hinzuwirken. Allein schon aus der Berufungsbegründung sollen Gericht und Gegner erkennen können, welche Erwägungen des erstinstanzlichen Urteils der Berufungskläger bekämpfen und auf welche Gründe er sich hierfür stützen will. Die Berufungsbegründung muss – im Falle ihrer Berechtigung – geeignet sein, das **gesamte Urteil in Frage zu stellen**. Wenn das Gericht seine Entscheidung auf mehrere voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen stützt, muss der Berufungskläger in der Berufungsbegründung **für jede dieser Erwägungen** darlegen, warum sie nach seiner Auffassung die angegriffene Entscheidung nicht trägt. Andernfalls ist die Berufung insgesamt unzulässig (BAG, Beschl. vom 11.3.1998 – 2 AZR 497/97 – NZA 1998, 959 m.w.N.). Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung der Beklagten nicht gerecht. Sie setzt sich zwar mit der ersten Begründung des Arbeitsgerichts auseinander, die Beklagte

habe ihrer Anpassungsentscheidung einen fehlerhaften Prüfungszeitraum zugrunde gelegt. Das Arbeitsgericht hat sich aber nicht auf diese Begründung beschränkt, sondern die Auffassung vertreten, die Begründetheit der Klage ergebe sich aus weiteren Gründen, die auf Seite 8 des Urteils angeführt sind (Vergleichsmaßstab Entwicklung der Bruttogehälter statt der Nettogehälter; kein Sachvortrag der Beklagten zur Einbeziehung aller Arbeitnehmer des Konzerns; kein ausreichender Sachvortrag zur Gruppenbildung). Nach Ansicht des Arbeitsgerichts führt jeder dieser Gründe zur Begründetheit der Klage. (...) Damit wird das angefochtene Urteil mit mehreren selbständig tragenden rechtlichen Erwägungen begründet. Die Berufungsbegründung der Beklagten setzt sich jedoch nur mit der ersten Begründung des Arbeitsgerichts, nämlich dem Prüfungszeitraum auseinander. Sie bezeichnet zwar Umstände, aus denen sich eine Rechtsverletzung des Arbeitsgerichts, nicht jedoch deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt (§ 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO).

■ Landesarbeitsgericht München
vom 12.5.2011, 2 Sa 200/11
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Gerhard Schäder,
Westendstraße 146, 80339 München
Tel.: 089/5441460; Fax: 089/54414666
kanzlei@schaeder.de; www.schaeder.de

277. Einstweilige Verfügung, Klage auf Notunterhalt, Verfügungsgrund, Möglichkeit der Verweisung auf Sozialhilfe (I)

Aus den Entscheidungsgründen:

Abgesehen davon, dass die Zahlungsanträge und zwar sowohl die Haupt- als auch die Hilfsanträge zurückzuweisen waren, weil der Antragsteller nicht schlüssig begründet, warum er auf die Vergütung dringend angewiesen ist und nicht zum Beispiel **auf Ersparnisse zurückgreifen** kann, scheitern diese Anträge auch daran, dass sie nicht eilbedürftig sind bzw. der Antragsteller die Eilbedürftigkeit selbst herbeigeführt hat. Er hätte nämlich bereits im April 2011, also schon 1 Monat vor diesem Eilverfahren zumindest den Lohn für März 2011 einklagen können. Das hat er nicht getan.

Aber auch unabhängig hiervon waren die Anträge zurückzuweisen. Der Antragsteller verfolgt eine **Zahlungsforderung**. Diese kann **regelmäßig nicht Gegenstand eines einstweiligen Verfügungsverfahrens** sein, in welchem Sicherungsverfügungen gem. § 935 ZPO und Regelungsverfügungen gem. § 940 ZPO zulässig sind. Reine Geldansprüche im Sinne des § 916 ZPO können im Allgemeinen nur ein Arrestverfahren rechtfertigen, kein einstweiliges Verfügungsverfahren, in dem durch Verurteilung zur Zahlung eine gesetzwidrige Befriedigung herbeigeführt würde, die nicht mehr der Sicherung des Hauptsacheverfahrens, sondern wegen des eingeforderten Betrages der Vorwegnahme einer Entscheidung im ordentlichen Prozess und deren Durchsetzung bereits vor deren Erlass dient. Eine Leistungsverfügung mit der Verpflichtung zur Geldzahlung zum Nachteil der Antragsgegnerin kommt

Prozessuales

daher nur ganz ausnahmsweise in Betracht. Die Voraussetzungen für einen solchen **außergewöhnlichen Ausnahmefall** sind aus dem Vorbringen des Antragsstellers nicht ersichtlich. Dies gilt insbesondere auch für die geltend gemachten Zinsen.

Vorauszuschicken ist, dass das Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nach §§ 935, 940 ZPO **kein bequemes Schnellverfahren mit geringeren Nachweisanforderungen** sein soll, welches bei allen Streitigkeiten eine sofortige gerichtliche Entscheidung im Sinne eines Antragstellers und deren umgehende Durchsetzung gewährleistet. Der Gesetzgeber hat es vielmehr nur als Ausnahmeregelung für ganz außergewöhnliche Situationen zur Verfügung gestellt, in denen für die Zeit, bis eine Endentscheidung im ordentlichen Hauptsacheverfahren erreicht werden kann, eine vorläufige Regelung zur Sicherung eines Anspruches oder einer Rechtsstellung unabdingbar erforderlich ist, um die spätere Verwirklichung der evtl. bestehenden Rechte des Antragstellers zu ermöglichen. Der vorläufige Rechtsschutz im summarischen Eilverfahren soll eben keine Befriedigung der Ansprüche des Antragstellers bewirken, sondern ihn lediglich davor schützen, dass durch eine Veränderung des gegenwärtigen Zustandes bzw. Zeitablauf ein später im Hauptsacheverfahren erstrittener Anspruch tatsächlich nicht mehr durchgesetzt werden kann oder inhaltlich ausgehöhlt wird. Dies entspricht der Beschränkung des einstweiligen Rechtsschutzes bei Zahlungsforderungen, wie bereits ausgeführt, auf das hierfür gegebene besondere Sicherungsmittel des Arrestes. Mit Rücksicht auf die Minderung des Rechtsschutzes der in Anspruch genommenen Partei könnte es nur ein außergewöhnlicher Notfall rechtfertigen, diese Arrestgrenzen zu übergehen und mittels einstweiliger Verfügung eine an sich gesetzwidrige Befriedigung eines – unterstellt glaubhaft gemachten – Anspruchs herbeizuführen. Schließlich würde mit der begehrten Titulierung dem Antragsteller die Vollstreckung einer Geldforderung ermöglicht, deren Voraussetzungen lediglich aufgrund Glaubhaftmachung und summarischer Überprüfung im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes geprüft wurden. Dieses Ergebnis – die endgültige Durchsetzung eines Zahlungsanspruchs bereits vor seiner (möglichen) Titulierung in einem künftig mit allen rechtsstaatlichen Garantien durchzuführenden Hauptsacheverfahren – ist derart systemwidrig, dass es der **absolute Ausnahmefall bei existentiellen Problemlagen**, die nicht mehr auf andere Weise abwendbar sind, bleiben muss. Allein die üblicherweise bei Ausfall der regelmäßigen Vergütung beim Arbeitnehmer eintretenden finanziellen Probleme aufgrund laufender Verpflichtungen und regelmäßigen Unterhaltsbedarfs sind kein Grund, die Beschränkung des Rechtsinstituts der einstweiligen Verfügung auf Sicherung zu umgehen. Vielmehr muss die Situation gegeben sein, dass der sich als Anspruchsinhaber gerierende Antragsteller zu Bestreitung seines notwendigsten Lebensunterhalts dringend gerade auf die hier begehrte Zahlung angewiesen ist, weil andere Mittel schlechterdings nicht

zur Verfügung stehen. Einen solchen **aus existentieller Not entstehenden Verfügungsgrund lässt aber im Regelfall bereits das in diesem Sozialstaat bestehende umfassende Netz der sozialen Sicherung entfallen**. Denn es stellt andere Wege zur Sicherung des notwendigen Lebensunterhalts zur Verfügung und schließt daher im Allgemeinen eine Notsituation aus. Es ist auch nicht Sinn einer arbeitsgerichtlichen einstweiligen Verfügung, einen Sozialversicherungsträger von dessen Verpflichtung zu entlasten, für den Fall unberechtigter Leistungsverweigerung eines Arbeitgebers zunächst in Vorlage zu treten und die ihm gesetzlich auferlegten Leistungen zu gewähren (und ggfs. später zu regressieren) bzw. dem gesetzlich (vorleistungspflichtigen) Sozialversicherungsträger oder auch dem betroffenen Arbeitnehmer eventuelle, mit der Inanspruchnahme und Gewährung solcher Sozialleistungen verbundene Mühen zu ersparen.

■ Arbeitsgericht Köln

vom 26.5.2011, 6 Ga 42/11

eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Jürgen Höser,

Kölner Straße 2, 50226 Frechen

Tel.: 02234/18200; Fax: 02234/182010

office@hdup.de; www.hdup.de

Anmerkung: Das Urteil ist durch die nachfolgend abgedruckte Entscheidung aufgehoben worden.

278. Einstweilige Verfügung, Klage auf Notunterhalt, Verfügungsgrund, Möglichkeit der Verweisung auf Sozialhilfe (II)

Aus den Entscheidungsgründen:

1. Dem Antragsteller steht entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ein Verfügungsanspruch im Sinne der §§ 935, 940 ZPO zur Seite. Er hat für die Monate März und April 2011 einen Vergütungsanspruch in glaubhaft gemachter Höhe von 1.973,15 EUR netto. (...)

2. Auch ein **Verfügungsgrund** ist gegeben. Der Antragsteller befindet sich wegen der ausgebliebenen Lohnzahlung in einer **akuten Notlage**. Er hat vorgetragen und glaubhaft gemacht, dass seine finanziellen Reserven aufgebraucht seien, er von der ARGE bzw. dem Sozialamt keine Leistungen erhalte und trotz seiner Nachfrage bei einigen Banken und Sparkassen auch keinen Dispositionskredit erhalten habe. In dieser Situation braucht sich der Rechtsinhaber durch den säumigen Schuldner nach zutreffender herrschender Auffassung und der Rechtsprechung des Beschwerdegerichts entgegen der vom Arbeitsgericht vertretenen Auffassung **nicht auf die Inanspruchnahme von Sozialhilfe verweisen** zu lassen (vgl. LAG Köln, Beschl. vom 15.9.2010 – 8 Ta 311/10; LAG Köln, Beschl. vom 16.4.2007 – 7 Ta 102/07; Zöller/Vollkommer, ZPO, 27. Aufl., § 940 Rn 6; Schwab/Weth/Walker, ArbGG, 3. Aufl., § 62 Rn 132 jeweils m.w.N.).

3. Aus den vorgenannten Gründen folgt gleichzeitig, dass der einstweilige Rechtsschutz auf die **Geltendmachung des unpfändbaren Notbedarfs** beschränkt bleibt. Das weiter-

gehende Zahlungsbegehren des Antragstellers war daher ebenso zurückzuweisen wie sein Antrag auf Aushändigung einer Entgeltbescheinigung.

■ Landesarbeitsgericht Köln
vom 15.6.2011, 3 Ta 184/11
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Jürgen Höser,
Kölner Straße 2, 50226 Frechen
Tel.: 02234/18200; Fax: 02234/182010
office@hdup.de; www.hdup.de

279. Einstweilige Verfügung, Anforderungen an Verfügungsgrund bei Beschäftigungsanspruch

Macht ein Arbeitnehmer im Rahmen einer einstweiligen Verfügung seinen Beschäftigungsanspruch geltend, so bedarf es für das Vorliegen eines Verfügungsgrundes der Glaubhaftmachung eines gesteigerten Beschäftigungsinteresses. Der sukzessive Untergang des Beschäftigungsanspruchs durch Zeitablauf allein reicht hierfür nicht aus.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 16.3.2011, 4 SaGa 2600/10

280. Leistungsklage auf Urlaubsgewährung auch ohne zeitliche Festlegung des Urlaubs

Eine Leistungsklage auf Urlaubsgewährung ohne bestimmte Zeitangabe ist zulässig (BAG, Urt. vom 21.2.1995, 9 AZR 675/93; Erfurter Kommentar/Dörner, 10. Aufl., § 7 BUrlG, Rz 30). Dabei ist nicht zu verkennen, dass ein urlaubsrechtlicher Leistungsantrag ohne bestimmte Zeitangabe im Rahmen der Umsetzung eines obsiegenden Urteils durchaus nicht unproblematisch ist. Denn es obliegt sodann noch den Parteien, entsprechend § 7 BUrlG die zeitliche Lage des zu gewährenden Urlaubs festzulegen. Es besteht insofern auch die Gefahr, dass materiell rechtliche Probleme in die Vollstreckung verlagert werden (vgl. Erfurter Kommentar/Dörner, 10. Aufl., § 7 BUrlG, Rz 30). Gleichwohl ist der Leistungsantrag auf Urlaubsgewährung ohne bestimmte Zeitangabe zulässig, da es an einem anderweitigen sachgerechteren Klageantrag fehlt. Ein bloßer Feststellungsantrag dergestalt, dass noch ein bestimmter Urlaubsanspruch für einen bestimmten Zeitraum besteht, ist weniger rechtsschutzintensiv als der Leistungsantrag. Ein Leistungsantrag auf Gewährung von Urlaub für einen bestimmten Zeitraum birgt die Gefahr, dass er sich im Verlaufe des Rechtsstreits durch Zeitablauf erledigt. Vor diesem Hintergrund ist der Leistungsantrag ohne bestimmte Zeitangabe zulässig.

■ Arbeitsgericht Arnberg
vom 2.3.2010, 3 Ca 519/09 O

281. Kosten des Rechtsstreits, Reisekosten, Erstattungsfähigkeit bei Klage vor auswärtigem Gericht

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs – ihm folgend der Senat sowie das OLG Düsseldorf (Beschl. vom 15.03.2007 – 10 W 145/06) – handelt es sich re-

gelmäßig um notwendige Kosten einer zweckentsprechenden Rechtsverfolgung oder -verteidigung, wenn eine vor einem auswärtigen Gericht klagende oder verklagte Partei einen an ihrem Wohn- oder Geschäftssitz ansässigen Rechtsanwalt mit ihrer Vertretung beauftragt. Ein tragender Grund hierfür ist die Annahme, dass üblicherweise ein persönliches mündliches Gespräch erforderlich und gewünscht ist. Ferner ist von Bedeutung, dass die Partei grundsätzlich ein berechtigtes Interesse daran hat, sich durch einen Rechtsanwalt ihres Vertrauens auch vor auswärtigen Gerichten vertreten zu lassen.

■ Oberlandesgericht Oldenburg
vom 13.10.2010, 6 W 114/10

282. Wiedereinsetzung, Einspruchsfrist gegen Versäumnisurteil, Unterzeichnung des EB erst nach Fristenkontrolle

Aus den Entscheidungsgründen:

Der Antrag auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung der Einspruchsfrist gegen das Versäumnisurteil vom 2.3.2011 ist jedoch unbegründet. Die Beklagte war nicht ohne ihr Verschulden gehindert, die Einspruchsfrist des § 59 Abs. 1 S. 1 ArbGG einzuhalten, § 233 ZPO.

1. Ein Rechtsanwalt darf das Empfangsbekanntnis über eine Urteilszustellung erst unterzeichnen und zurückgeben, wenn neben dem Zustellungsdatum auch die **Eintragung des Fristendes** in den Fristenkalender und in die Handakte **sichergestellt** ist. Hiernach ist es zwar nicht erforderlich, dass das Empfangsbekanntnis erst nach vollständiger Fristensicherung in den allgemeinen Geschäftsbetrieb des Rechtsanwalts und von dort an das zuständige Gericht zurückgegeben wird. Entschließt sich ein Rechtsanwalt aber, das Empfangsbekanntnis vor vollständiger Fristensicherung zurückzugeben, so trifft ihn eine besondere Sorgfaltspflicht. Um ihr gerecht zu werden, genügen allgemeine Weisungen des Rechtsanwaltes an sein Personal grundsätzlich nicht (BGH, Beschl. vom 13.2.2003 – VZR 422/02, BGH, Beschl. vom 26.3.1996 – VI ZB 1, 2/96 m.w.N.).

2. Diesen Anforderungen entspricht das Vorgehen des Rechtsanwalts R, der im vorliegenden Verfahren die Prozessbevollmächtigte der Beklagten während deren Urlaubsabwesenheit vertreten hat, nicht. Nach Eingang des Versäumnisurteils vom 2.3.2011 in der Kanzlei der Prozessbevollmächtigten der Beklagten wurde durch die Referatssekretärin (weisungswidrig) die Einspruchsfrist nicht auf dem Versäumnisurteil notiert. Dem urlaubsvertretenden Rechtsanwalt legte sie lediglich das Empfangsbekanntnis ohne Urteil zur Unterschrift vor und notierte im handschriftlich und elektronisch geführten Fristenkalender die zweiwöchige Einspruchsfrist des § 339 Abs. 1 ZPO. Dieses Vorgehen widersprach den Gepflogenheiten in der Kanzlei der Beklagten. Dennoch unterzeichnete Rechtsanwalt R das Empfangsbekanntnis und reichte dieses zurück. Bei diesem Prozedere konnte sich Rechtsanwalt R weder sicher sein, dass Zustelldatum und Fristende in Fristenkalender

Sonstiges

und in die Handakten überhaupt erfasst, noch dass die Daten zutreffend erfasst wurden. Da dieses Vorgehen zudem gegen die kanzleiinternen Gepflogenheiten verstieß, hätte Anlass bestanden, sich vor Unterzeichnung und Rückgabe des Empfangsbekennnisses die Handakte oder zumindest das Versäumnisurteil vorlegen zu lassen. In diesem Falle hätte er bemerkt, dass die Rechtsmittelfrist auf dem Urteil gar nicht notiert war und hätte Gelegenheit gehabt sicherzustellen, dass statt der für den Zivilprozess maßgeblichen Frist des § 339 ZPO die für das arbeitsrechtliche Verfahren maßgebliche einwöchige Frist des § 59 ArbGG zutreffend erfasst wird.

■ **Arbeitsgericht Ulm**

vom 21.4.2011, 4 Ca 36/11

eingereicht von Rechtsanwalt Jochen Link,

Niedere Straße 63, 78050 Villingen-Schwenningen

Tel.: 07721/33166; Fax: 07721/33197

info@law4u.de; www.law4u.de

283. Nebenintervention, Rechtsmittel des Streithelfers bei Rechtsmittelrücknahme des Beklagten

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Berufung der Streithelferin ist durch die Rücknahme der Berufung durch die von ihr unterstützte Partei, des Beklagten, gegenstandslos geworden. Denn die Berufungen der Partei und ihres Streithelfers sind als einheitliches Rechtsmittel anzusehen (BGH NJW 1989, 1357 f.). Da der Streithelfer nach § 67 ZPO zur wirksamen Vornahme von Prozesshandlungen nur befugt ist, wenn diese Erklärungen und Handlungen der Hauptpartei nicht widersprechen und dies insbesondere auch für die Einlegung und die Fortführung eines Rechtsmittels gilt, hat die Rücknahme der Berufung durch die Partei verbunden mit einem Widerspruch zur Fortführung des Prozesses durch die Streithelfer zur Folge, dass ein Rechtsmittel der Streithelferin unzulässig bzw. gegenstandslos wird (BGH NJW 1988, 712).

■ **Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg**

vom 17.5.2011, 8 Sa 70/10

eingereicht von Rechtsanwalt Gerd Karle,

Friedrichstraße 28, 72336 Balingen

Tel.: 07433/7098; Fax: 07433/20325

kanzlei@karle-roethemeyer.de; www.kalre-roethemeyer.de

284. Beschlussverfahren, Erstattung anwaltlicher Kosten des Betriebsrats

Rechtsanwaltsgebühren, die bei der Prozessvertretung des Betriebsrats in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren entstanden sind, sind ihrerseits in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Dies kann nach Abtretung der Ansprüche durch den Betriebsrat auch durch die Rechtsanwälte selbst geschehen.

■ **Landesarbeitsgericht Köln**

vom 8.9.2010, 3 Ta 234/10

Sonstiges

285. Datenschutz, Anwendung des TKG im Arbeitsverhältnis

1. Ein Arbeitgeber wird nicht allein dadurch zum Dienstanbieter i.S.d. Telekommunikationsgesetzes, dass er seinen Beschäftigten gestattet, einen dienstlichen E-Mail-Account auch privat zu nutzen.

2. Belassen die Beschäftigten bei Nutzung des Arbeitsplatzrechners die eingehenden E-Mails im Posteingang bzw. die versendeten im Postausgang, so unterliegt der Zugriff des Arbeitgebers auf diese Daten nicht den rechtlichen Beschränkungen des Fernmeldegeheimnisses.

■ **Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg**

vom 16.2.2011, 4 Sa 2132/10

286. Datenschutz, Verletzung des Persönlichkeitsrechts, Schmerzensgeld bei dauerhafter Videoüberwachung

1. Nach der Rechtsprechung des BGH begründet eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts einen Anspruch auf eine Geldentschädigung, wenn es sich um einen schwerwiegenden Eingriff handelt und die Beeinträchtigung nicht in anderer Weise befriedigend ausgeglichen werden kann. Das hängt insbesondere von der Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner vom Anlass und Beweggrund des Handelnden, sowie von dem Grad des Verschuldens ab. Dabei zählt zum allgemeinen Persönlichkeitsrecht auch das Recht am eigenen Bild. Es gehört zum Selbstbestimmungsrecht eines jeden Menschen, darüber zu entscheiden, ob Filmaufnahmen von ihm gemacht und möglicherweise gegen ihn verwendet werden dürfen.

2. Die dauerhafte Überwachung des Arbeitsplatzes führt zu einem Überwachungs- und Anpassungsdruck, der im Ergebnis zu einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers führt. Dieser Druck besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer lediglich vermuten muss, dass er unter Überwachung steht, weil er nicht weiß, dass die Kamera tatsächlich nicht aufzeichnet.

3. Das Gericht hat aufgrund der viermonatigen Überwachung eine Entschädigung von 7.000 EUR für angemessen erachtet.

■ **Hessisches Landesarbeitsgericht**

vom 25.10.2010, 7 Sa 1586/09

287. Handelsvertreter, Ausgleichsanspruch, Berechnung anhand der im letzten Jahr erzielten Provisionen

Die Berechnung des Ausgleichsanspruchs kann – auch in Ansehung des geänderten § 89b HGB – nach wie vor grundsätzlich im Wege einer Prognose anhand der Provisionen, die der Handelsvertreter mit den von ihm geworbenen (Stamm)-Kunden im letzten Vertragsjahr erzielt hat, über die zu erwartenden Verluste nach Vertragsende über einen bestimmten Zeitraum vorgenommen werden. Die vom deutschen Gesetzgeber nunmehr geänderte Fassung des

§ 89b Abs. 1 HGB, wonach als Voraussetzung für den Ausgleichsanspruch der nachvertragliche Unternehmensvorteil unverändert bestehen bleibt, erlaubt die Anerkennung eines Ausgleichsanspruchs nunmehr auch in solchen Fällen, in denen der Handelsvertreter für seine Akquisitionstätigkeit nur sehr geringe Provisionen erhalten hat oder auch nur eine Einmalprovision, wenn der Unternehmer oft auf Jahre hinaus vom Abschluss solcher Verträge mit den geworbenen Kunden erhebliche Vorteile erzielt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass nunmehr in jedem Einzelfall die Ausgleichsberechnung völlig von der gebräuchlichen Methode abweichen muss. Im Regelfall, d.h. dann, wenn dem Handelsvertreter nach Vertragsbeendigung entsprechende Provisionsverluste entstehen, kann die bisherige Berechnungsmethode daher weiterhin angewandt werden. Eine Neuberechnung auf der Grundlage hochzurechnender Unternehmervorteile bedarf besonderer Anhaltspunkte.

■ Oberlandesgericht Düsseldorf
vom 25.6.2010, I-16 I 191/09

288. Anwaltshaftung, wirksame Ausgangskontrolle bei fristwahrenden Schriftsätzen nur durch Prüfung des Faxprotokolls

Die allgemeine Weisung, die Frist erst nach telefonischer Rückfrage bei dem Empfänger und Fertigung eines entsprechenden Vermerks zu streichen, genügt nicht den Anforderungen an eine wirksame Ausgangskontrolle. Diese Anweisung enthält für den Fall, dass der Schriftsatz am letzten Tag der Frist nach Dienstschluss dem Gericht übermittelt werden soll und eine telefonische Bestätigung durch den Empfänger nicht mehr erfolgen kann, keine ausreichenden Vorkehrungen zur Vermeidung einer Fristversäumung. Eine wirksame Ausgangskontrolle kann in diesem Fall nur durch den Ausdruck und die Überprüfung des Sendeprotokolls erfolgen. Erforderlich ist deshalb eine allgemeine oder im Einzelfall erfolgte Anweisung, die Übersendung des Schriftsatzes in solchen Fällen anhand des Ausdrucks und einer Kontrolle des Sendeprotokolls zu überprüfen und erst dann die Frist zu streichen.

■ Bundesgerichtshof
vom 22.9.2010, XII ZB 117/10

289. Dienstanfall, psychische Schädigung durch Öffnen pornografischer E-mails

1. Das Öffnen einer E-Mail und eines Dateianhangs, die ihm im Dienst auf dienstlichen Computern von seinem Vorgesetzten geschickt worden war, durch einen Polizisten ist ein plötzliches, auf äußerer Einwirkung beruhendes, in zeitlicher und örtlicher Hinsicht bestimmtes Ereignis, das in Ausübung des Dienstes eingetreten ist.

2. Eine psychische Erkrankung kann ein Körperschaden i.S.d. § 31 Abs. 1 BeamtVG sein. Es ist möglich, dass bei einem Beamten durch eine ihm durch seinen Vorgesetzten zugesandte

E-Mail mit Dateianhang sexuellen Inhalts, die in einer abstoßenden Bildarstellung weiblicher Geschlechtsorgane gipfelte, eine Zwangsstörung mit vorwiegend Zwangsgedanken wesentlich verursacht worden ist.

■ Verwaltungsgericht Düsseldorf
vom 2.11.2010, 23 K 5235/07

290. Schwerbehinderung, Kündigungsverfahren beim Integrationsamt, Verweigerung der Zustimmung zu betriebsbedingter Kündigung in der Altersteilzeit

Aus den Entscheidungsgründen:

Die vom Arbeitgeber beantragte Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist und zur hilfsweisen ordentlichen Kündigung ist zu versagen. (...)

Das Integrationsamt **soll** gemäß § 91 Abs. 4 SGB IX die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung **erteilen**, wenn die Kündigung aus einem Grund erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Bei Kündigungsgründen, die nicht auf die Behinderung zurückzuführen sind, ist das Integrationsamt gehalten, die schwerbehinderten Menschen nicht besser zu stellen als die nichtbehinderten Arbeitnehmer. Hier wird die **Tendenz des Schwerbehindertenrechts** deutlich, das Vorliegen des wichtigen Grundes vom Arbeitsgericht prüfen zu lassen. Die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung wird nur dann nicht erteilt, wenn ein **wichtiger Grund** im Sinne des § 626 BGB **offensichtlich nicht vorliegt**. Nur wenn besondere Umstände vorliegen, die den Sachverhalt als atypisch erscheinen lassen, bleibt Raum für eine Ermessensentscheidung des Integrationsamtes. Um einen derartigen atypischen Fall handelt es sich, wenn die außerordentliche Kündigung den schwerbehinderten Arbeitnehmer besonders hart trifft und ihm im Vergleich zu den Belastungen, die schwerbehinderten Arbeitnehmern im Falle einer außerordentlichen Kündigung allgemein zugemutet werden, ein Sonderopfer abverlangen. Dazu reichen allerdings die allgemeinen Schwierigkeiten schwerbehinderter Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt, ein fortgeschrittenes Lebensalter oder eine langjährige Betriebszugehörigkeit nicht aus. Erst wenn der Kündigungssachverhalt Besonderheiten zu Gunsten des schwerbehinderten Menschen aufweist, die eine Verweigerung der Zustimmung ausnahmsweise rechtfertigen, verbleibt dem Integrationsamt ein sogenanntes Restermessen. Bei der Prüfung der Frage, ob die Zustimmung zu erteilen ist, nimmt das Integrationsamt nur eine **Offensichtlichkeitsprüfung** vor. Ist der vom Arbeitgeber angegebene Kündigungsgrund offensichtlich unzutreffend oder kann er offensichtlich eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen und liegt daher die Unwirksamkeit der Kündigung ohne jeden vernünftigen Zweifel in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht offen zu Tage, kann das Integrationsamt in diesem Fall von § 91 Abs. 4 SGB IX abweichen und seine Zustimmung zur Kündigung verweigern.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung aus Dezember 2002 (BAG, Beschl. vom 5.12.2002 – Az.: 2 AZR

Sonstiges

571/01) klargestellt, dass die Stilllegung eines Betriebes kein dringendes betriebliches Erfordernis darstellt, das nach § 1 Abs. 2 KSchG die Kündigung eines Arbeitnehmers, mit dem Blockaltersteilzeit vereinbart ist und der sich bereits in der **Freistellungsphase** befindet, sozial rechtfertigen kann. (...) Der mit einer Betriebsstilllegung verbundene Wegfall aller Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb hat für das Arbeitsverhältnis eines in Blockaltersteilzeit bereits in der Freistellungsphase befindlichen Arbeitnehmers ersichtlich keine Bedeutung mehr. Der Arbeitgeber hat hier seine volle, vertraglich geschuldete Arbeitsleistung bereits erbracht, insoweit reicht es aus, dass bis zum Beginn der Freistellungsphase im Betrieb genügend Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden waren. Während der Freistellungsphase braucht der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen. Die vom Arbeitgeber während der Freistellungsphase zu erbringende Leistung besteht allein noch in der Gehaltszahlung. Für die Erfüllung dieser Verpflichtung spielt es keine Rolle, ob der Betrieb weiterläuft oder stillgelegt wird. Das Fehlen hinreichender finanzieller Mittel kann den Arbeitgeber grundsätzlich nicht entlasten. (...) Aus den genannten Gründen ergibt sich daher, dass der Ausspruch der außerordentlichen Kündigung offensichtlich unwirksam ist. Daher war die Zustimmung zur fristlosen Kündigung zu versagen.

■ LWL – Integrationsamt Westfalen
vom 16.5.2009, 61K – 155059-3
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Bert Homann,
Rotebühlplatz 20a, 70173 Stuttgart
Tel.: 0711/221133, Fax: 0711/2265137
b.howald@gassmann-seidel.de; www.gassmann-seidel.de

291. Auskunftsanspruch, Herausgabe von Zugangsdaten für Internetseite des Arbeitgebers

Aus den Entscheidungsgründen:
Zwischen den Parteien bestand ein Arbeitsverhältnis. Mit Schreiben vom 26.8.2010 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30.9.2010 und stellte den Beklagten mit sofortiger Wirkung von der Pflicht zur Arbeitsleistung frei. Mit Schreiben vom 1.9.2010 untersagte die Klägerin dem Beklagten jede Geschäftstätigkeit für sie und forderte diesen auf, ihr Auskunft über die Zugangsdaten zu der von ihr unterhaltenen Internetseite zu erteilen, ihr Zugang zu ihrer E-Mail-Adresse einzuräumen und ihr Geschäftsunterlagen zur Verfügung zu stellen. (...)

Dem Beklagten waren die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen, da ausgehend von einer bei der Kostenentscheidung vorzunehmenden summarischen Prüfung mit einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit davon auszugehen war, dass die Klage erfolgreich sein würde. Der Beklagte war auf Grund seiner arbeitsvertraglichen **Nebenpflichten** verpflichtet, der Klägerin die begehrten **Auskünfte zu erteilen**, nachdem ihn die Klägerin hierzu aufgefordert hatte. Die Klägerin musste sich nicht auf die Möglichkeit verweisen lassen, die Daten erst über Dritte zu ermitteln. Soweit die Klägerin die Verurteilung

des Beklagten dazu begehrte, die E-Mail-Adresse nicht mehr zu benutzen und die Verknüpfung der E-Mail-Adresse mit seinen privaten E-Mail-Adressen endgültig zu beseitigen, war sie im Rahmen des arbeitsvertraglichen Direktionsrechtes befugt, den Beklagten hierzu anzuweisen.

■ Arbeitsgericht Stuttgart
vom 24.1.2011, 1 Ca 7176/10
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Bert Homann,
Rotebühlplatz 20a, 70173 Stuttgart
Tel.: 0711/221133, Fax: 0711/2265137
b.howald@gassmann-seidel.de; www.gassmann-seidel.de

292. PKH, keine Mutwilligkeit bei Absehen von Klageerweiterung

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Voraussetzungen der PKH-Bewilligung gem. § 114 ZPO sind gegeben. Die beabsichtigte Rechtsverfolgung hatte hinreichende Aussicht auf Erfolg. Sie erscheint auch nicht mutwillig.

Zwar ist es richtig, dass eine **neue Klage anstatt der Erweiterung der Klage** in einem Ausgangsrechtsstreit mutwillig sein kann, so dass PKH nicht bewilligt werden kann. Insoweit hat das Arbeitsgericht im angefochtenen Beschluss einschlägige Rechtsprechung zitiert.

Es ist gleichwohl eine **Einzelfallbetrachtung** vorzunehmen. Nicht jeder Fall einer selbständigen erneuten Klageerhebung kann als mutwillig betrachtet werden mit Hinweis darauf, es sei zwischen den Parteien bereits ein anderweitiger Rechtsstreit anhängig. Insoweit kommt es auf den jeweiligen Streitgegenstand an. Im vorliegenden Fall besteht keinerlei rechtlicher oder tatsächlicher Zusammenhang zwischen der unter dem Aktenzeichen ... anhängigen Angelegenheit und der unter dem Aktenzeichen ... erhobenen Klage. Für den Fall, dass man eine Aufklärung des jeweils streitigen Sachverhalts im Wege einer Beweisaufnahme für erforderlich hielte, wären miteinander nicht in Verbindung stehende Sachverhalte aufzuklären. Wären die Gegenstände beider Verfahren gleichzeitig anhängig gewesen, so hätten gute Gründe für eine Prozesstrennung nach § 145 ZPO bestanden (vgl. § 145 Abs. 2 ZPO).

■ Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
vom 18.7.2011, 14 Ta 22/11
eingereicht von Rechtsanwalt Hubert Ensinger,
Friedrich-Ebert-Straße 36, 64646 Heppenheim
Tel.: 06252/99140, Fax: 06252/991425
kanzlei@ensinger-metzger.de; www.ensinger-metzger.de

Streitwert und Gebühren

293. PKH, Reisekosten, Wahlfreiheit des beigeordneten Rechtsanwalts

Der i.R.d. Prozesskostenhilfe beigeordnete Rechtsanwalt kann frei wählen, ob er zu einem vom Gericht angeordneten Termin mit der Bahn oder seinem eigenen Kfz fährt (VV 7003 und 7004). Es ist keine Vergleichsberechnung hinsichtlich der Bahn- und Kfz-Kosten durchzuführen. Es sind nicht nur die Kosten des billigeren Verkehrsmittels zu erstatten.

- Landesarbeitsgericht Niedersachsen vom 23.6.2011, 17 Ta 520/10

294. PKH, Erklärung über Änderungen in den persönlichen oder wirtschaftlichen Verhältnissen

Gemäß § 120 Abs. 4 S. 2 ZPO hat sich die Partei, der Prozesskostenhilfe bewilligt worden ist, auf Verlangen des Gerichts darüber zu erklären, ob eine Änderung der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse eingetreten ist. Erklärt sich eine Partei auf wiederholte, berechtigte Aufforderung des Rechtspflegers nicht dazu, ob sich ihre persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse geändert haben, kann der Rechtspfleger den die Prozesskostenhilfe bewilligenden Beschluss aufheben.

- Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz vom 6.6.2011, 1 Ta 98/11

Streitwert und Gebühren

295. Streitwert, keine Reduzierung bei Abwehr einer angedrohten Kündigung

Auch bei der anwaltlichen Tätigkeit zur Abwehr einer zunächst nur angedrohten Kündigung ist der Streitwert regelmäßig mit einem Quartalsgehalt zu bemessen. Der vereinbarten außergerichtlichen Abwehr der angedrohten Kündigung entspricht im gerichtlichen Verfahren die Vertretung des Arbeitnehmers im Kündigungsschutzprozess gemäß §§ 4 ff. KSchG (BAG NJW-RR 2001, 495). Nicht maßgeblich ist, dass die außergerichtliche Tätigkeit des Rechtsanwalts im Vorfeld der Kündigungserklärung nicht unmittelbar in die gerichtliche Tätigkeit übergehen kann, sondern davon abhängt, ob die erst angedrohte Kündigung auch tatsächlich erklärt wird.

- Oberlandesgericht Düsseldorf vom 12.4.2005, I-24 U 66/04

296. Streitwert, keine Werterhöhung durch allgemeinen Feststellungsantrag

Für den Antrag auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses, der ergänzend zum Kündigungsschutzantrag gemäß § 4 S. 1 KSchG gestellt wird, fällt ein besonderer Streitwert nicht an (LAG Hamm, Beschl. vom 3.2.2003 – 9 Ta 520/02). Hierfür spricht schon § 45 Abs. 1 S. 3 GKG. Der Fortbestandsantrag zielt zudem regelmäßig nur auf die Verlängerung der Anrufungsfrist (§ 6 KSchG analog) und auf die Vorbe-

reitung einer noch nicht absehbaren Klageerweiterung, ohne schon einen weiteren streitigen Beendigungstatbestand in den Rechtsstreit einzuführen (im Ergebnis in ständiger Rechtsprechung auch LAG Düsseldorf, Beschl. vom 11.8.2005 – 17 Ta 430/05, vom 21.12.2006 – 6 Ta 640/06, vom 30.1.2007 – 6 Ta 4/07, vom 24.4.2007 – 6 Ta 158/07, vom 8.5.2007 – 6 Ta 99/07).

- Landesarbeitsgericht Hamm vom 27.9.2010, 6 Ta 446/10 eingereicht von Rechtsanwältin Dr. Nathalie Oberthür, Im Mediapark 6, 50670 Köln Tel.: 0221/35505150, Fax: 0221/35505135 oberthuer@rpo-rechtsanwaelte.de; www.rpo-rechtsanwaelte.de

297. Streitwert, Verzugslohnklage neben Kündigungsschutzantrag

Werden in einem Bestandsstreit der Parteien zusätzlich Vergütungsansprüche als Annahmeverzugslohn für Zeiten nach dem Entlassungstermin eingeklagt, die bereits fällig geworden sind, ist deren Wert gem. § 48 GKG festzusetzen. Eine Verrechnung mit dem nach § 42 Abs. 3 S. 1 GKG festzusetzenden Wert für den Bestandsstreit ist möglich, soweit die Annahmeverzugsansprüche alleine vom Ausgang des Bestandsstreits abhängen (wirtschaftliche Identität).

- Landesarbeitsgericht Nürnberg vom 2.2.2011, 4 Ta 189/10

298. Streitwert, einheitliche Obergrenze bei mehreren Kündigungsschutzanträgen

Das Arbeitsgericht handelt nicht ermessensfehlerhaft, wenn es dann, wenn mehrere Kündigungen in einem gerichtlichen Verfahren Streitgegenstand sind, von einem Bestandsstreit im Sinne dieser gesetzlichen Sonderregelung in § 42 Abs. 3 S. 1 GKG auszugehen ist. Nach dieser (umstrittenen – Anm. d. Verf.) Ansicht begrenzt der Gesetzgeber durch die Sonderregelung den Wert für Klagen über das Bestehen oder Nichtbestehen des Arbeitsverhältnisses aus sozialen Gründen gebührenrechtlich auf einen Wert von höchstens drei Monatsgehältern unabhängig davon, wie viele konkrete Beendigungstatbestände in Streit stehen und welche Gründe jeweils für die Beendigungstatbestände maßgeblich waren. Aus diesem Grund werden von einem allgemeinen Feststellungsantrag sämtliche Beendigungstatbestände umfasst, ohne für jeden einzelnen einen eigenständigen Wert festzusetzen und diese dann zusammenzurechnen. Gleiches gilt, wenn in einem Verfahren mehrere aufeinander folgende Kündigungen jeweils mit besonderen Kündigungsschutzanträgen nach § 4 KSchG angegriffen werden. Aus der prozessualen Obliegenheit des Klägers, bei mehreren Kündigungen jeweils gesonderte Kündigungsschutzanträge zu stellen, soll ihm kein gebührenrechtlicher Nachteil erwachsen. Auch beim Streit über mehrere Kündigungen geht es dem Arbeitnehmer wirtschaftlich um

Streitwert und Gebühren

den Fortbestand lediglich des einen Arbeitsverhältnisses das mit seinem Arbeitgeber besteht.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg
vom 22.11.2010, 4 Ta 31/10

299. Streitwert, mehrere Abmahnungen

Ein Antrag auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte ist in der Regel mit einem Bruttomonatsverdienst zu bewerten. Folgen mehrere Abmahnungen hintereinander, ist in der Regel die erste Abmahnung mit einem Bruttomonatsverdienst und jede weitere Abmahnung mit 1/3 Bruttomonatsverdienst zu bewerten.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 30.6.2011, 1 Ta 111/11

300. Streitwert, Weiterbeschäftigungsanspruch als Hilfsantrag

Wird neben dem Antrag auf Feststellung, dass eine Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat, hilfsweise für den Fall des Obsiegens ein Weiterbeschäftigungsantrag gestellt, so sind beide Klageanträge getrennt zu bewerten und zur Berechnung des Gegenstandswertes zu addieren.

■ Landesarbeitsgericht Hamburg
vom 12.8.2011, 4 Ta 17/11

301. Streitwert, Beschlussverfahren, Ersetzung der Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmitglieds

1. Ein Rechtsstreit um die Ersetzung einer tariflich vorgesehenen Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung eines Arbeitnehmers ist eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit und bei der Festsetzung des Gegenstandswertes wegen der ähnlichen Zielsetzung wie ein Verfahren nach § 103 Abs. 3 BetrVG zu bewerten.

2. Eines Rückgriffs auf den bloßen Hilfswert von 4.000 EUR des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG bedarf es nicht, da entsprechend § 42 Abs. 3 S. 1 GKG im einschlägigen Zustimmungseretzungsverfahren tatsächliche Anhaltspunkte für eine Schätzung des Gegenstandswertes vorliegen. Die Wertung des § 42 Abs. 3 S. 1 GKG muss bereits bei Ausübung des im Rahmen des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG eingeräumten billigen Ermessens Berücksichtigung finden, weil ein Verfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG für ein nachfolgendes Kündigungsschutzverfahren weitgehend präjudizielle Wirkung hat.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 29.9.2010, 1 Ta 192/10

302. Streitwert, Beschlussverfahren, Antrag auf Einleitung eines Zustimmungsverfahrens zur Eingruppierung

Aus den Entscheidungsgründen:

1. Ein Antrag, das Zustimmungsverfahren nach § 99 BetrVG wegen der Eingruppierung von Mitarbeitern einzuleiten, ist nach der ständigen Rechtsprechung des erkennenden Gerichts lediglich mit 20 % des Wertes eines entsprechenden

Zustimmungseretzungsverfahrens zu bewerten (LAG Hamm, Beschl. vom 18.4.1985 – 8 TaBV 41/85; LAG Hamm, Beschl. vom 2.2.2005 – 10 TaBV 154/04 –; LAG Hamm, Beschl. vom 28.4.2005 – 10 TaBV 11/05). Dem Betriebsrat des vorliegenden Verfahrens ging es lediglich darum, die Arbeitgeberin zur Einleitung eines Beteiligungsverfahrens nach § 99 BetrVG anzuhalten. Dieses Verfahren muss wegen seiner wirtschaftlichen Bedeutung bedeutend niedriger bewertet werden, als ein Zustimmungseretzungsverfahren selbst. Es handelt sich nämlich lediglich um ein Vorverfahren, das nur darauf gerichtet ist, das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG durchzuführen. Von diesem Grundsatz ist das Arbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung ausgegangen. Hiergegen hat der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats keine durchgreifenden Einwendungen erhoben.

Zutreffend ist auch der weitere Ausgangspunkt des Arbeitsgerichts, wonach der Gegenstandswert in Verfahren, in denen über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung oder zur Umgruppierung eines Arbeitnehmers gestritten wird, regelmäßig in Höhe des **dreifachen Jahresbetrags der Entgelt Differenz abzüglich 40 %** festzusetzen ist (LAG Hamm, Beschl. vom 18.4.1985 – 8 TaBV 41/85; LAG Hamm, Beschl. vom 19.3.1987 – 8 TaBV 2/87; LAG Hamm, Beschl. vom 28.4.2005 – 10 TaBV 11/05; LAG Hamm, Beschl. vom 17.8.2006 – 13 Ta 179/06).

Dem Arbeitsgericht ist auch weiterhin dem Grunde nach zu folgen, soweit es im Hinblick auf die 17 personellen Einzelmaßnahmen eine Herabsetzung des sich ergebenden Wertes vorgenommen hat. Nach der ständigen Rechtsprechung der Beschwerdekammern ist eine Herabsetzung des sich ergebenden Wertes dann geboten, wenn mehrere personelle Maßnahmen auf eine einheitliche unternehmerische Entscheidung zurückzuführen sind und die Einzelfälle keine Besonderheiten aufweisen. Die Bedeutung einer jeden einzelnen Maßnahme nimmt umso mehr ab, je mehr Arbeitnehmer von der Gesamtmaßnahme betroffen sind (LAG Berlin, Beschl. vom 28.3.2003 – 17 Ta 16/03). Nach der Rechtsprechung der zuständigen Beschwerdekammern des erkennenden Gerichts ist dabei die erste personelle Maßnahme mit dem vollen Wert, die weiteren Maßnahmen mit einem prozentualen Anteil von 25 % des Ausgangswertes zu berücksichtigen (LAG Hamm, Beschl. vom 14.2.2005 – 13 TaBV 100/04; LAG Hamm, Beschl. vom 28.4.2005 – 10 TaBV 45/05; LAG Hamm, Beschl. vom 24.9.2007 – 10 Ta 523/07; LAG Hamm, Beschl. vom 28.1.2008 – 10 Ta 749/07).

■ Landesarbeitsgericht Hamm
vom 8.6.2011, 10 Ta 261/11

eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Heinz Gussen,
Rietberger Straße 2, 33378 Rheda-Wiedenbrück
Tel.: 05242/92040; Fax: 05242/920448
www.gussen-arbeitsrecht.de

Streitwert und Gebühren

303. Streitwert, Beschlussverfahren, Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs

Der Streitwert bei einem Streit über die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung bestimmt sich u.a. nach der Zahl der normunterworfenen Arbeitnehmer (Staffel des § 9 BetrVG) und dem Gegenstand der Betriebsvereinbarung (hier: 10.000 EUR bei Regelung der Auszahlung der Arbeitsentgelte für 200 Arbeitnehmer).

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 27.4.2011, 17 Ta (Kost) 6026/11

304. Streitwert, Rechtsweg, Verweisungsbeschluss

Aus den Entscheidungsgründen:

Der maßgebliche Wert des Gegenstands der anwaltlichen Tätigkeit für das Beschwerdeverfahren richtet sich nach §§ 22 ff. RVG. Gemäß § 23 Abs. 2 S. 1 i.V.m. Abs. 3 S. 2 RVG ist dieser Wert unter Berücksichtigung des Interesses des Beschwerdeführers nach billigem Ermessen zu bestimmen. Angemessen erscheint es hier, einen Bruchteil von **einem Drittel des Werts der Hauptsache** festzusetzen, weil nicht über das Bestehen des geltend gemachten Anspruchs an sich, sondern nur über den richtigen Rechtsweg gestritten und entschieden wird (so auch LAG Nürnberg, Beschl. vom 20.8.2002 – 6 Ta 63/02).

■ Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg
vom 9.6.2010, 4 S 1078/11
eingereicht von Rechtsanwalt Jochen Link, Niedere Straße 63,
78050 Villingen-Schwenningen
Tel.: 07721/33166; Fax: 07721/33197
info@law4u.de; www.law4u.de

305. Streitwert, keine Bindung des Gerichts an übereinstimmende Parteiabgaben

Das Gericht ist auch an übereinstimmende Angaben der Parteien zum Streitwert (hier: wegen patentverletzenden Verhalten) nicht gebunden. Dies rechtfertigt sich daraus, dass insbesondere in umfangreichen Verfahren die anwaltlichen Honoraransprüche nach dem Stundenaufwand und nicht nach dem Streitwert berechnet werden und somit die anwaltlichen Vertreter der Parteien kein Interesse an einer angemessenen Streitwertfestsetzung haben.

■ Oberlandesgericht Düsseldorf
vom 10.5.2011, I-2 W 15/11

306. Gebühren, Angemessenheit der Rahmengebühr, Anerkennung einer Toleranzgrenze von 20 %

Rahmengebühren bestimmt der Rechtsanwalt nach § 14 Abs. 1 S. 1 RVG im Einzelfall unter Berücksichtigung aller Umstände, vor allem des Umfangs und der Schwierigkeit der anwaltlichen Tätigkeit, der Bedeutung der Angelegenheit sowie der Einkommens- und Vermögensverhältnisse des Auftraggebers, nach billigem Ermessen. Ist die Gebühr von einem Dritten zu ersetzen, so ist die von dem Rechtsanwalt getroffene Bestimmung nach § 14 Abs. 1 S. 4 RVG nicht

verbindlich, wenn sie unbillig ist. Allerdings steht dem Rechtsanwalt ein Spielraum von 20% (Toleranzgrenze) zu, der auch von den Gerichten zu beachten ist; die von ihm getroffene Bestimmung ist erst dann unbillig und deshalb nicht verbindlich, wenn die berechnete Gebühr um mehr als 20% über der liegt, die das Gericht für objektiv angemessen hält (BVerwG, Beschl. vom 17.08.2005 – 6 C 13/04; BGH, Beschl. vom 31.10.2006 – VI ZR 261/05; BSG, Beschl. vom 01.07.2009 B 4 AS21/09 R).

■ Oberlandesgericht Düsseldorf
vom 28.9.2010, III-1 Ws 117/10

Anmerkung: Vgl. ebenso Kammergericht Berlin vom 6.12.2010, 1 Ws 45/10.

307. Gebühren, Terminsgebühr bei außergerichtlichem Vergleich

Eine Terminsgebühr des Anwalts entsteht auch dann, wenn er nach Mandatierung noch vor Einreichung der Klage bei Gericht mit der Gegenseite außergerichtliche Vergleichsverhandlung führt, die erfolgreich verlaufen und hierdurch ein gerichtliches Verfahren vermieden wird.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg
vom 13.1.2011, 4 Ta 172/10

308. Gebühren, Terminsgebühr bei Besprechung nach außergerichtlicher Einigung

Einigen sich die Parteien außergerichtlich und ohne Beteiligung ihrer Prozessbevollmächtigten über den Gegenstand eines Rechtsstreits, kann eine Besprechung zwischen den Rechtsanwälten der Parteien über die Beendigung des Rechtsstreits zum Entstehen einer Terminsgebühr führen.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 26.4.2011, 17 Ta (Kost) 6030/11

309. Gebühren, Einigungsgebühr bei dreiseitigem Vertrag, Wechsel in Beschäftigungsgesellschaft

Rät der Rechtsanwalt einem Mandanten, das Angebot des Arbeitgebers auf Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und den gleichzeitigen Wechsel in eine Beschäftigungsgesellschaft anzunehmen, wird durch den Abschluss eines dreiseitigen Vertrages auch der Streit oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt, durch den die Einigungsgebühr nach Nr. 1000 VV RVG entstehen kann.

■ Amtsgericht Gemünden a.M.
vom 2.7.2010, 17 C 256/10
eingereicht von Rechtsanwalt Matthias Heese,
Julius-Echter-Straße 8, 97084 Würzburg
Tel.: 0931/65802, Fax: 0931/64711
info@heese-nied.de; www.heese-nied.de

310. Kostenerstattung bei Anrufung unzuständigen Gerichts

§ 12a Abs. 1 S. 3 ArbGG gewährt ausnahmsweise einen Kostenerstattungsanspruch, wenn ein unzuständiges Gericht der ordentlichen Gerichtsbarkeit angerufen wurde und dieses den

Rechtsstreit an das zuständige Arbeitsgericht verwiesen hat. Der Kostenerstattungsanspruch ist nicht auf Mehraufwendungen beschränkt.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 21.4.2011, 11 Ta 86/11

Rezensionen

Bauer/Göpfert/Krieger

AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Kommentar

Verlag C.H. Beck, 3. Auflage 2011, 560 S., in Leinen, 64,00 EUR
ISBN 978-3-406-61752-2

Bereits die 3. Auflage des Kommentars der Fachanwälte für Arbeitsrecht *Jobst-Hubertus Bauer, Burkhard Göpfert und Stefan Krieger* ist mittlerweile erschienen. Der Kommentar versteht sich nach wie vor schwerpunktmäßig als Hilfestellung von Praktikern für Praktiker, wie etwa Richter, Rechtsanwälte, Mitarbeiter von Personalabteilungen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und für Betriebsräte. Der Schwerpunkt des Werkes liegt daher auch in der Besprechung und Lösung von praktisch relevanten Fallkonstellationen im Arbeitsrecht. So kann bereits der Einleitung ein praktisches Prüfungsschema entnommen werden, wengleich gerade eingangs auch die theoretischen Grundlagen (EU-Richtlinien, Umsetzungsverfahren in der BRD und die Rolle des EuGH bei der Anwendung des Gesetzes) überzeugend vermittelt werden.

Kommentiert werden dann zunächst die im allgemeinen Teil befindlichen Vorschriften des Gesetzes, also die einzelnen Differenzierungsmerkmale und die Benachteiligungstatbestände, bei denen bereits zahlreiche für die Arbeitsrechtspraxis relevanten Fallbeispiele besprochen werden. Kernstück und nach wie vor exzellent kommentiert ist dann der Abschnitt 2 des AGG, der sich mit dem Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung befasst. Wie schon in der Voraufgabe zeigt sich gerade hier der Wert des Werkes für den Praktiker. Die Verfasser geben vielfältige prophylaktische Hinweise, die der Vermeidung und Verhinderung von Benachteiligungen und dem damit verbundenen Risiko von Schadenersatzansprüchen dienen.

Aber auch zur erfolgreichen Abwehr geltend gemachter Ansprüche finden sich in dem Werk auch ausführliche Hilfestellungen materiell-rechtlicher und prozessualer Natur.

Damit enthält die Kommentierung aktuelle und praktische Hinweise zu allen wichtigen Gleichbehandlungsproblematiken wie etwa der Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl und der Bildung von Altersgruppen, ... in der

Gestaltung von Sozialplänen, zum Verhältnis von Benachteiligungsverbot und Tarifautonomie etc.

Auch in der 3. Auflage wird die neueste Rechtsprechung des BAG zum AGG ausgewertet und auch die neueren Entscheidungen der Instanzgerichte sind in der Kommentierung eingearbeitet. Darüber hinaus enthält auch die Neuauflage im Anhang neben den EU-Richtlinien, auf die das AGG zurückgeht, einen Auszug aus der Gesetzesbegründung und einige ausgewählte Entscheidungen des EuGH und des BAG zu arbeitsrechtlichen Diskriminierungen, wobei die wichtigste Europarechtsprechung (Kücükdeveci und Rosenblatt) als Volltext mit aufgenommen wurde. Durch die der jeweiligen Einzelkommentierung vorangestellte Übersicht bleibt auch die 3. Auflage klar gegliedert und funktional. Abgerundet wird das Werk zudem durch ein strukturiertes Stichwortverzeichnis, so dass es dem arbeitsrechtlich tätigen Rechtsanwender nach wie vor uneingeschränkt empfohlen werden kann.

*Dr. Claudia Voggenreiter
Rechtsanwältin, Berlin*

Henssler/Moll

AGB-Kontrolle, vorformulierte Arbeitsbedingungen

Verlag C. H. Beck, 2011, XII, 156 S., kartoniert, 36,00 EUR
ISBN 978-3-406-61328-9

und

Thomas Lakies

Vertragsgestaltung und AGB im Arbeitsrecht

Verlag C.F. Müller, 2. neu bearbeitete und erweiterte Auflage 2011, Leinen, XXVI, 377 S., Hardcover, 69,95 EUR
ISBN 978-3-8114-4119-4

Zwei Bücher zum gleichen Thema doch mit grundsätzlich unterschiedlichem Charakter. Das eine geschrieben von einem erfahrenen Arbeitsrechtsanwalt zusammen mit einem Universitätsprofessor (*Prof. Dr. Martin Henssler*), das andere von einem Arbeitsrichter der Tatsacheninstanz. Die Folgen sind absehbar und lediglich insoweit ein wenig überraschend – allerdings in Ansehung der Person denn doch wieder nicht – dass die praktische Verwendbarkeit des *Henssler/Moll* nicht an der

Mitwirkung eines Professors leidet. Das kleine Buch bemüht sich sichtlich und erfolgreich um Knappheit im Wort jedoch ohne Auslassungen. Es konzentriert sich in der Gestaltung darauf, einen schnellen gezielten Zugriff nicht nur auf das Problem, sondern auch auf die Lösung zu bieten. Nach einer kurzen allgemeinen Einführung beginnt es stets mit der Erläuterung des Problems der Klausel, fasst diese dann zusammen, unterbreitet einen Klauselvorschlag und listet im Anschluss die einschlägige Rechtsprechung und Literatur auf.

Wer also ganz schnell nur eine möglichst rechtswirksame Klausel sucht, schlägt im Inhaltsverzeichnis nach, findet die richtige Seite mit dem Muster, übernimmt sie und die Bearbeitung ist abgeschlossen. Trifft der Klauselvorschlag nicht seine Vorstellungen, kann er sich in den Erläuterungen informieren, wo die Probleme liegen, um die vorgeschlagene Klausel ggfs. abzuändern. Reicht ihm das auch nicht, kann er sich in dem vielfältigen Nachweisangebot das Richtige herausuchen. „Knackiger“ geht's nicht.

Hinzu kommt eine klare Philosophie. Der Universitätsprofessor streitet mit dem Ansatz, auch im Arbeitsrecht noch einen Rest von Privatautonomie zu erhalten gegen die klar anderslautende Tendenz der Rechtsprechung. Der Anwalt weiß, dass eine Musterklausel in der Praxis nicht genügt. Zusammen loten beide die hoffentlich noch verbliebenen Gestaltungsspielräume aus, nicht halbsbrecherisch, aber mit Kreativität.

Ganz anders der *Lakies*. Er ist mehr als doppelt so umfangreich. Wie *Henssler/Moll* orientiert er sich natürlich vorwiegend am BAG, aber mit einem anderen Ansatz. Er stellt dar, was zugelassen wurde. Zum besseren Verständnis werden die Sachverhalte vieler Entscheidungen des BAG dargestellt und es wird deutlich umfangreicher erläutert. Auch *Lakies* bietet Musterklauseln an. Die findet man aber nicht über das Inhaltsverzeichnis. Man muss den Erläuterungstext lesen, in den die Mustervorschläge eingestreut sind. Die Gesamtausführungen sind indessen nicht nur ausführlicher, sondern auch inhaltsreicher. Um nur ein Beispiel zu nennen: Nicht nur die tarifvertraglichen Besonderheiten in der ABG-Kontrolle werden erläutert, sondern auch die kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien. Der „allgemeine Teil“ mit der Erläuterung der Grundlagen, des Anwendungsbereichs der AGB-Kontrolle, der Einbeziehungskontrolle, der Inhaltskontrolle, der Rechtsfolgen und der Rechtsdurchsetzung erstreckt sich allein über 95 Seiten. Ein weiterer Schwerpunkt wird gesetzt mit der umfangreichen Erörterung von drei Vertragsregelungen, nämlich zum Weisungsrecht des Arbeitgebers, beim Betriebsübergang und bei der Befristung von Arbeitsverträgen. Diese drei Themen nehmen allein 168 der 366 Textseiten ein.

Ab Seite 254 beginnt dann die Erläuterung einzelner Vertragsklauseln von Abgeltungsklauseln bis Zugangsfiktionen.

Im Ergebnis muss man empfehlen, sich beide Bücher ins Regal zu stellen. Dem Praktiker wird es sehr angenehm sein, für den Normalfall der Vertragsgestaltung wie auch den der Vertragsprüfung einen sehr schnellen Zugang zu Problem und Lösung zu haben. Bleiben indessen Unsicherheiten, dann empfiehlt

sich der vertiefte Einblick in den *Lakies*, der aber sehr viel mehr Zeit erfordert, um sich zum Problem vorzukämpfen. Je nach Fallgestaltung ist also mal dieses und mal jenes Buch das bessere Arbeitsmittel. Deswegen sind beide gleich wertvoll, der *Henssler/Moll* zudem ungleich preiswerter, so dass beide Bücher auch im Gesamterwerb erschwinglich sind.

Dr. Hans-Georg Meier

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Dr. Stefan Lingemann

Kündigungsschutz

Arbeitnehmer – Geschäftsführer – Vorstandsmitglieder

Verlag C. H. Beck, 424 S., kartoniert, 54,00 EUR

ISBN 978-3-406-60669-4

Lingemann ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in einer Großkanzlei, verfügt also über reichlich Erfahrung im Kündigungsrecht. Zudem ist er wissenschaftlich versiert. Beides kommt diesem Buch bestens zugute, denn es greift die Themen, die natürlich bekannt sind, aus der Sicht des erfahrenen Prozessanwalts auf, ohne den wissenschaftlichen Background zu vernachlässigen. Ungeachtet der Seitenzahl ist es zudem ein sehr handliches Werk, das dem Praktiker aus einer Hand alles bietet, was er für die Fallbearbeitung benötigt, von den Problemen der Kündigungserklärung über den allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz, den Weiterbeschäftigungsanspruch bis zur Beteiligung der Mitarbeitervertretung. Natürlich werden die einzelnen Kündigungsarten erörtert, von der Änderungskündigung über die außerordentliche Kündigung zur verhaltensbedingten und zur betriebsbedingten Kündigung. Besprochen werden verfassungsrechtliche Grundlagen des Kündigungsschutzes und die besonderen Gegenstände des Antidiskriminierungsrechts und des Datenschutzes. Bei der Herkunft des Autors nicht verwunderlich und für etliche Arbeitsrechtler von großem praktischen Nutzen sind die Kapitel über die Abberufung und Kündigung von GmbH-Geschäftsführern und Vorstandsmitgliedern. Solche Vorgänge gibt es mindestens gelegentlich auch bei den breiter aufgestellten arbeitsrechtlichen Kanzleien, ohne dass sie zur Routine gehören. Umso hilfreicher ist es, all dies in einem gut zu handhabenden Werk zu finden, das zudem mit einem vorzüglichen Stichwortverzeichnis den schnellen Zugriff zum gerade zu bearbeitenden Thema ermöglicht. Sehr empfehlenswert!

Dr. Hans-Georg Meier

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Prof. Dr. Ulrich Preis (Hrsg.)

Der Arbeitsvertrag, Handbuch der Vertragsgestaltung

Verlag Dr. Otto Schmidt KG Köln, 4. Auflage 2011,

1.932 Seiten, gebunden, 149,00 EUR

ISBN 978-3-504-42032-1

Selbst wenn der Inhalt von Arbeitsverträgen in Deutschland häufig durch Tarifverträge vorgegeben wird, bleibt die Gestaltung und Prüfung von Vertragsbestimmungen ein Hauptbetätigungsfeld für den im Arbeitsrecht tätigen Rechtsanwalt. Hierfür ist äußerste Sorgfalt geboten, hängt doch beispielsweise nicht selten Erfolg oder Misserfolg einer Klage an der Vereinbarung einer wirksamen Ausschlussfrist. Zudem ist selbst der vermeintlich simple Verweis im Arbeitsvertrag auf die Anwendbarkeit der tariflichen Vorschriften mit zahlreichen Tücken versehen, die es zu „umschiffen“ gilt. Im Übrigen erweist sich die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zur Wirksamkeit von Vertragsklauseln nicht nur als schnelllebig, sondern in den Instanzen mitunter auch sehr uneinheitlich, selbst wenn sich inzwischen immer stärkere Konturen abzeichnen, was nach der Einbeziehung des Arbeitsrechts unter die AGB-Kontrolle rechtens ist.

Dieser Problematik widmet sich nun bereits schon in der 4. Auflage „Der Arbeitsvertrag“ in bewährter Art und Weise. Der Herausgeber Prof. Dr. Ulrich Preis hat hierfür erfahrene Wissenschaftler und Praktiker gewonnen (Dr. Viola Lindemann, Prof. Dr. Christian Rolfs, Prof. Dr. Markus Stoffels und Dr. Klaus Wagner), die mit ihm den Leser sicher durch die anspruchsvolle Materie führen. Das Handbuch gliedert sich in drei Teile, wobei zunächst die Grundlagen der Vertragsgestaltung unter ausführlicher Erläuterung der Systematik der zu beachtenden AGB-Bestimmungen dargestellt sind. In diesem Zusammenhang werden auch sozial- und steuerrechtliche Aspekte der Vertragsgestaltung behandelt.

In dem dann folgenden Hauptteil untersuchen die Verfasser vom Abtretungsverbot bis zum Zurückbehaltungsrecht mehr als 60 alphabetisch geordnete Bereiche, die typischerweise in Arbeitsverträgen geregelt werden. Unter umfassender Auswertung der Rechtsprechung sowie dem ggf. divergierenden Meinungsstand in der Literatur erfolgt ein detaillierter Problemaufriss, welche Bestimmungen sich warum als unwirksam erweisen könnten und wie indes eine sichere Risikovorsorge bei der Vertragsgestaltung aussehen sollte. Sehr hilfreich ist dabei, dass die Autoren dabei stets Klauseln vorstellen, die sie für rechtlich einwandfrei halten sowie auch solche, die nach der herrschenden Rechtsprechung oder, sofern sich eine solche noch nicht herausgebildet hat, aus ihrer Sicht, keinen Wirksamkeitsschutz beanspruchen können. Damit eignet sich das Handbuch nicht nur bestens als Ratgeber für die Erstellung eines Arbeitsvertrages, sondern bietet zudem Argumentationshilfe für gerichtliche Auseinandersetzungen, in denen sich der Prozessausgang an einer Vertragsklausel entscheidet. Im dritten Teil des Handbuchs findet sich eine Sammlung von Vertragsmustern mit und ohne Tarifbezug. Ferner wer-

den gesonderte Vertragsmuster für Führungskräfte, Leiharbeiter, geringfügig Beschäftigte sowie Teilzeitmitarbeiter (einschließlich einer vereinbarten Abrufarbeit) vorgestellt. Dem Umstand der fortschreitenden Internationalisierung des Arbeitsrechts wird nicht nur durch die Vorstellung eines ausführlichen Arbeitsvertrages in englischer Sprache Rechnung getragen, sondern auch in einer umfassenden Überarbeitung des Kapitels zur Auslandstätigkeit.

Das Handbuch zeichnet sich durch einen hohen Gebrauchswert aus, wozu auch der lexikonartige Aufbau sowie ein übersichtliches und umfangreiches Stichwortverzeichnis beitragen. Als Fazit kann mit Fug und Recht konstatiert werden, dass „Der Arbeitsvertrag“ den Maßstab für die arbeitsrechtliche Kautelarpraxis setzt. Für all jene, die Arbeitsverträge gestalten und beurteilen, ist der „Preis“ daher unbedingt zu empfehlen.

Dr. Gisbert Seidemann

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Rieble/Schmittlein

Vergütung von Vorständen und Führungskräften

Vergütungsregulierung durch VorstAG und Aufsichtsrecht

Verlag C.H. Beck 2011, 244 S., kartoniert, 69,00 EUR

ISBN 978-3-406-62464-3

Volker Rieble, Arbeitsrechtsprofessor nunmehr an der Universität München und im Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht sowie sein wissenschaftlicher Mitarbeiter Schmittlein haben sich einem Thema gewidmet, dem in der Folge diverser Finanzkrisen zunächst die Öffentlichkeit und ihr folgend der Gesetzgeber besondere Aufmerksamkeit gewidmet hat. Es geht um die Frage, wie man die als abgehoben und unangemessen empfundenen Vergütungen von Vorständen begrenzen kann. Gesetzgeberische Maßnahme war der Erlass des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG). Im Zentrum des VorstAG steht die Verschärfung des § 87 AktG. Die Verschärfung bestand in der Vorgabe, die Vergütung in ein angemessenes Verhältnis zu den Leistungen des Vorstandsmitglieds zu setzen und das Übliche nicht ohne besondere Gründe zu übersteigen. Damit verbunden war das zweite Anliegen, die Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten.

Die erste Reaktion in den gängigen Kommentaren war, entgegen der veröffentlichten Zielsetzung würde das Gesetz gegenüber der früheren Rechtslage keine wirkliche Veränderung mit sich bringen. Betrachtet man die ausbleibenden Auswirkungen, die die alte Rechtslage in der Rechtsprechung hatte, wurde der Eindruck vermittelt, hier mache eine Bundesregierung populistischerweise „viel Lärm um Nichts“. Die bekannt gewordenen Urteile hatten aus der alten Rechtslage nämlich nie eine Konsequenz gezogen. Es entstand der Eindruck, es sei den Gerichten zu kompliziert, so viele unbestimmte Rechts-

begriffe auszuloten, gar Sachverständige zu beauftragen und ihre Aussagen auszuwerten. Diesem sichtbaren Unwillen, sich dem Thema näher zu widmen, entsprach die Literatur. Umfang und Tiefe der Kommentierung konnte man nur als dürftig bezeichnen.

Umso verdienstvoller ist dieses Werk und es verwundert in Ansehung der zuvor geschilderten Umstände nicht, dass es eines gern eigenwillig agierenden Autors bedurfte, sich damit zu befassen.

Dargestellt wird die Zielsetzung des Gesetzes, der Geltungsbereich seiner Regeln, Grundsätze zur Bemessung der Vorstandsvergütung und zu ihrer Herabsetzung. Einbezogen wird die heute übliche D & O-Versicherung. Vergütungsvorgaben im Aufsichtsrecht werden erörtert, die Besonderheiten von Banken und Versicherungen und die Ausgestaltung der variablen Vergütung. Beleuchtet werden ferner die Eingriffsrechte der BaFin und deren Folgen. Ein umfassendes hochaktuelles Literaturverzeichnis hilft dem weiter, der die eine oder andere Meinung nicht teilt oder das eine oder andere Argument vertiefen will.

Nicht zu übersehen ist, dass es sich hier um ein Spezialwerk handelt, dessen Thema nicht zum gewöhnlichen Arbeitsbereich aller Arbeitsrechtsanwälte gehört. Läuft es einem aber über den Weg, sei es als Anwalt, sei es als Aufsichtsratsmitglied, dann kann man auf dieses Werk nicht verzichten, will man keine erheblichen Haftungsfolgen für sein eigenes Handeln riskieren.

Dr. Hans-Georg Meier

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Schwab/Weth

ArbGG – Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz

Verlag Dr. Otto Schmidt, 3. neu bearbeitete Auflage 2011, 1737 S., gebunden, Lexikonformat, 139,00 EUR
ISBN 978-3-504-42678-1

Auch dieses Werk bedurfte nach nur drei Jahren durch die Fülle inzwischen erschienener Literatur und ergangener Rechtsprechung einer Überarbeitung und Erweiterung. Die Autoren kommen aus allen drei wesentlichen Richtungen der Rechts- und Prozessbearbeitung. Universitätsprofessoren sind also ebenso dabei wie Arbeitsrichter und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Sie beleuchten aus wissenschaftlicher Sicht, aus der Sicht der Gerichte und des praxiserfahrenen Anwalts u.a. auch die seit der Voraufgabe ergangenen Gesetze, z.B. zur Neuregelung des Rechtsberatungsgesetzes, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes, zur Verbesserung der grenzüberschreitenden Forderungsdurchsetzung und Zustellung sowie das Gesetz zur Verbesserung der Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen. Abschließende Kapitel befassen sich ausführlich mit dem Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht und dem

Europäischen Gerichtshof, zwei Institutionen, die immer häufiger zum Alltag des arbeitsrechtlichen Anwalts gehören, und dem Einigungsstellenverfahren. Von Letzterem hat man in der Praxis oft den Eindruck, es sei regelungslos, was indessen nicht zutrifft, wie *Kliemt* auf immerhin 85 Seiten mit 414 Randnummern darstellt und so ist dieses Werk nicht nur ein hervorragendes Nachschlagewerk, sondern auch lehrreich, wenn man sich Verfahrensarten und Prozessverfahren zuwendet, die nicht mehr ungewöhnlich sind, aber doch selten zur Bearbeitung des Arbeitsrechtsanwaltes gehören. Auf diese Weise ist der *Schwab/Weth* heute zu einem Standardkommentar geworden.

Dr. Hans-Georg Meier

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang

Arbeitsrechts-Handbuch

Verlag C.H. Beck, München, 14. Auflage 2011, 2.991 Seiten, 100,00 EUR
ISBN 978-406-61960-1

Ein Richter am LAG erzählte dem Rezensenten einmal, dass er sich, als überraschend die Versetzung in die Arbeitsgerichtsbarkeit anstand, vier Wochen Urlaub genommen und dabei „den Schaub“ von der ersten bis zur letzten Seite durchgelesen habe. Mit beendeter Lektüre sei er für den Einstieg in die Praxis gerüstet gewesen. – Diese kleine Begebenheit lässt die herausragenden Eigenschaften des von *Günther Schaub* begründeten und nun in 14. Auflage erschienenen Handbuches anklingen, nämlich die Verbindung von übersichtlichem Aufbau mit enormer Detailfülle, die Darstellung aller praxisrelevanten Nebengebiete und eine eingängige Diktion, kurz: eine ansprechende Enzyklopädie des Arbeitsrechts für die tägliche arbeitsrechtliche Praxis.

Für die 14. Auflage wurden das Autorenteam mit *Jürgen Treber* um einen weiteren BAG-Richter verstärkt und die Kapitel zum Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfrecht sowie zum Wettbewerbsrecht grundlegend überarbeitet. Die ab der 11. Auflage ins Werk gesetzten Modernisierungsarbeiten können damit als abgeschlossen gelten.

Sorgfältig berücksichtigt die Neuauflage aktuelle Rechtsentwicklungen durch eine erweiterte Darstellung des Antidiskriminierungsrechts, der AGB-Kontrolle, des Betriebsverfassungsrechts und natürlich auch des Urlaubsrechts. Auch die Grundbegriffe des Arbeitsrechts wurden durchgesehen und aktualisiert, beispielsweise die Ausführungen zum Europarecht (Vorlagepflicht, Effektivitätsgrundsatz) und zu den Grundrechten im Arbeitsverhältnis, dort etwa das Spannungsverhältnis zwischen Arbeitsplatzvorgaben und Glaubensfreiheit anhand aktueller Entscheidungen zu Kopftuchverboten und Tätigkeitseinschränkungen.

Die umfangreichen Belegstellennachweise mit deutlichem

Schwerpunkt auf der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind für die Autoren eine Selbstverständlichkeit, auch hier ergänzen sich praktische Ausrichtung und wissenschaftlicher Anspruch des Werkes.

Mehr denn je kann das Arbeitsrechts-Handbuch jedem Arbeitsrechtler als hochaktuelles und umfassendes Basiswerk empfohlen werden, sowohl zur systematischen Einarbeitung und Vertiefung als auch zum raschen Nachschlagen.

Dr. Thomas Baumgarten

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Prof. Dr. Peter Schüren/Prof. Dr. Wolfgang Hamann

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Kommentar

Verlag C.H. Beck, München, 4. Auflage 2010, 779 Seiten, in Leinen, EUR 108,00

ISBN 978-3-406-59162-4

Der nun in 4. Auflage vorliegende „Schüren/Hamann“ hat sich zu Recht den Ruf erarbeitet, der Standardkommentar zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu sein. Die Herausgeber *Prof. Dr. Schüren* und *Prof. Dr. Hamann* haben das Werk von Anfang an gestaltet und beständig weiter entwickelt. Unterstützt wurden sie von *Dr. Martin Stracke*, der die Ordnungswidrigkeiten und Straftatbestände erörterte, von *Dr. Britta Riederer Freifrau von Paar*, die sich den Problemen im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Überlassung von Arbeitskräften widmete und von der *Professorin Dr. Christiane Brors*, die die vertragliche Haftung bei den Überlassungsverträgen neu bearbeitete.

Den Kommentierungen der einzelnen Paragraphen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist eine profunde Einleitung voran gestellt ist, die die Historie sowie die rechtlichen Strukturen der gewerbsmäßigen Leiharbeit nach- und aufzeichnet, was für das Verständnis der aktuellen Probleme sehr hilfreich ist. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch die Auseinandersetzung mit den Einflüssen des Europarechts. Hierzu findet sich im Anhang nicht nur die aktuelle EG-Richtlinie 104/2008 vom 19.11.2008 über Leiharbeit, sondern auf den Seiten 131 ff. auch deren Besprechung sowie die Darstellung möglicher Konsequenzen für die Rechtspraxis in Deutschland, die erst langsam ins Bewusstsein rücken. Unter Verweis auf Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie wird beispielsweise eine Ersetzung der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern durch ein eigenes Vergütungssystem nur dann für zulässig erachtet, wenn die Mitarbeiter beim Verleiher in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Wer also in gerichtlichen Auseinandersetzungen Argumentationshilfe benötigt, um das AÜG und die hierzu ergangene Rechtsprechung kritisch zu hinterfragen, schlage im „Schüren/Hamann“ nach.

Dass die Autoren dieses Kommentars ein sicheres Judiz haben, beweist die inzwischen ergangene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010, 1 ABR 19/10, zur mangelnden

Tariffähigkeit der „Tariffähigkeit Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA (CGZP)“, eine Einschätzung, für die insbesondere *Prof. Dr. Schüren* stets gestritten hat. Die Tragweite und Konsequenzen einer fehlenden Tariffähigkeit der CGZP werden auf den Seiten 438 ff. quasi im Vorgriff auf den nun vorliegenden Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes bereits dargestellt.

Richtig lag auch *Prof. Dr. Hamann* bei seiner Einschätzung in der Kommentierung zu § 14 AÜG, wonach dem Entleiherbetriebsrat kein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zustehe, wenn der Verleiher gegen das „equal-pay-Gebot“ aus § 9 Nr. 2 AÜG verstoße, was durch das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 21.7.2009, 1 ABR 35/08, letztlich eben in diesem Sinne entschieden worden ist. Der Kommentar bezieht Position, eindeutig und oftmals pointiert, vergisst als wissenschaftliches Werk jedoch nicht, auch die gegenteiligen Auffassungen in Rechtsprechung sowie Literatur umfassend darzustellen. Er erweist sich daher als höchst praxistauglich, gleich auf welcher Seite der Rechtsanwalt vertritt. Als Beleg hierfür sei auch unbedingt der sich im Anhang befindende Fragenkatalog zur Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung vom Werkvertrag genannt, der wichtige Hinweise zur Vertragsgestaltung und Überprüfung liefert.

Die gesetzgeberischen Neuerungen mit dem Untertitel „Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ vom 28.4.2011, die zum Teil erst zum 1.12.2011 wirksam werden, konnte in der 4. Auflage aus 2010 naturgemäß noch keine Berücksichtigung finden. Ganz sicher wird der „Schüren/Hamann“ in einer Neuauflage auch hierzu das eine oder andere Kritische zu sagen haben. Bis dahin gehört jedoch der aktuelle Kommentar in Griffweite des auf diesem Gebiet beratenden Rechtsanwalts.

Dr. Gisbert Seidemann

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt

Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen – Arbeitsrechtliches Handbuch

Verlag C.H. Beck, 4. überarbeitete Auflage 2011, 1410 S. in Leinen, 159,00 EUR

ISBN 978-3-406-61149-0

Die letzte Auflage dieses Werkes erschien 2008. Da die Autoren ihr Werk aber nicht nur arbeitsrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit Akquisitions- und Umstrukturierungsprojekten widmen, sondern eine vernetzte Darstellung für alle liefern wollten, die in der wirtschaftsrechtlichen Beratung tätig sind, war eine Vielzahl von Änderungen und Entwicklungen in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur in dieser kurzen Zeit Anlass genug, diese 4. Auflage notwendig zu machen. Ergänzt wurden Ausführungen zur Harmonisierung

und Änderung von Arbeitsbedingungen im Zuge von Unternehmensumstrukturierungen. Vertieft wurden die Darlegungen zu den Besonderheiten von Umstrukturierungen in der Insolvenz. Durch diese und andere Neuerungen und die Aktualisierungen ist das Werk noch einmal deutlich im Umfang gewachsen. Wer sich mit Umstrukturierungen befasst, wird allerdings auf keines der Kapitel verzichten wollen und können. Dabei ist ein entscheidender Vorteil dieses Werkes, dass die Autoren aufgrund ihrer umfangreichen praktischen Erfahrungen von der Lösung von Problemen berichten können, die das Licht der Rechtsprechung nicht oder nur unbeachtet erblickt haben. Überall lässt sich der beste Teil der anwaltlichen Tätigkeit erkennen, nämlich die vorausschauende Beratung zur Konfliktvermeidung bei gleichzeitiger Erreichung des wirtschaftlich angestrebten Ziels. Um den Leser daran teilhaben zu lassen, werden die Probleme nicht nur an praktischen Fallbeispielen erörtert, sondern auch ihre Lösung anhand von Checklisten und Übersichten erleichtert.

Nach dieser unausweichlichen Laudatio sei nur noch der guten Ordnung halber eine knappe Themenbeschreibung geboten:

Gestaltungsformen der Umstrukturierung und ihre arbeitsrechtliche Relevanz,

Beteiligungsrechte der Organe der Betriebsverfassung bei der Umstrukturierung und deren Auswirkung auf diese Organe, Auswirkungen auf die Unternehmensmitbestimmung; Auswirkungen auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, Übergang von Arbeitsverhältnissen nach § 613a BGB, – kündigungsrechtliche Folgen, betriebliche Altersversorgung und insgesamt das Arbeitsrecht beim Unternehmenskauf.

Für jeden, der als Rechtsberater an der Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen beteiligt ist, stellt auch diese Auflage eine unverzichtbare Arbeitsgrundlage dar. Wer sich gar erstmals damit befassen muss, den wird dieses Werk schon nach dem ersten Bearbeitungsfall zum Experten machen.

Dr. Hans-Georg Meier
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Diese Seite gegen Anzeigenseite austauschen

Stichwortverzeichnis

(Zahlenangaben sind lfd. Nummern der Entscheidungen)

Abmahnung

- Anhörungserfordernis – 236
- entbehrlich – 245, 247
- Entlastungsvorbringen – 236

Allgemeine Geschäftsbedingungen

- Überstundenabgeltungsklausel – 212
- unangemessene Benachteiligung – 212

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

- Altersdiskriminierung – 208, 209, 230, 269
- Behinderung – 207, 211
- Berufsanfänger – 209
- Betriebliche Altersversorgung – 230
- Entschädigungsbemessung – 207
- ernsthafte Bewerbung – 207
- Generalprävention – 207
- Indizwirkung – 209
- sachlicher Grund – 209
- Urlaubsstaffel – 208

Annahmeverzug

- anderweitiger Verdienst – 213
- Teilzeittätigkeit – 213

Anspruchsübergang – 214

Arbeitnehmerstatus

- Redakteurin – 205
- Schulbegleiter – 206
- soziale Arbeit – 206

Arbeitnehmerüberlassung

- Tarifunfähigkeit CGZP – 227, 228

Arbeitsunfall

- E-mail-Empfang – 289
- psychische Erkrankung – 289

Arbeitsverhältnis

- ruhendes – 219

Arbeitsvertrag

- Nebenpflichten – 291

Arbeitsverweigerung

- Konzepterstellung – 249
- religiöse Gründe – 251

Arbeitszeitreduzierung

- Antragsbegründung – 222
- tarifliche Quotierung – 223

Aufwändungsersatz

- Arbeitnehmer – 216
- Unterstützungskasse – 231

Anstellungsverhältnis

- Ausbilderwechsel – 235
- Probezeit – 235

Ausgleichsanspruch

- Handelsvertreter – 287

Ausgleichsklausel

- Zeugnis – 234

Ausschlussfrist

- Geltendmachung – 270
- Kündigungsschutzklage – 224
- Urlaubsabgeltung – 220
- zweistufige – 224

Außerordentliche Kündigung

- Arbeitsverweigerung – 249
- Aufzeichnung von Personalgesprächen – 248
- Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse – 246
- EDV-Missbrauch – 245
- Internetnutzung – 245
- Pornografie – 245
- Spesenbetrug – 247
- Verschwiegenheitspflichtverletzung – 246

Befristung

- des Arbeitsverhältnisses – *siehe dort*

Befristung des Arbeitsverhältnisses

- Europarecht – 253
- Prognose – 254
- Sachgrund – 254
- Zitiergebot – 253

Berufung

- Streithelfer – 283

Berufungsbegründung

- Anforderungen an den Inhalt – 276

Beschäftigungsanspruch

- einstweilige Verfügung – 277 ff.

Beschlussverfahren

- Anwaltsgebühren – 284

Betriebliche Altersversorgung

- Altersdiskriminierung – 230
- Anpassung von Betriebsrenten – 229
- Aufwändungsersatzanspruch Unterstützungskasse – 231
- Betriebszugehörigkeit – 230
- Gesamtzusage – 229
- Unterstützungskasse, Aufwändungsersatz – 231

Betriebsbedingte Kündigung

- Betriebsübergang – 255
- Gemeinschaftsbetrieb – 241
- konzernweite Weiterbeschäftigungspflicht – 243
- nachträglicher Betriebsübergang – 255
- Territorialitätsprinzip – 239
- Weiterbeschäftigung im Ausland – 239
- Weiterbeschäftigung im Gemeinschaftsprinzip – 241
- Wiedereinstellungsanspruch – 255

Betriebsrat

- Betriebsratskosten – *siehe dort*
- Sachmittel – *siehe Betriebsratskosten*
- Schulung – *siehe Betriebsratsschulung*

Betriebsratsanhörung

Vollmachtsurkunde – 266

Betriebsratskosten

Laptop – 261

Prozessvertreter – 284

Betriebsratsschulung

ausländische Betriebsratsmitglieder – 260

Betriebsratswahl

Ausländerinformation – 257

Briefwahl – 259

Wahlvorstandsbestellung – 258

Betriebsübergang

Leiharbeitnehmer – 282

nachträglicher – 255

Personalübernahme – 226

Reinigungsunternehmen – 226

Wiedereinstellungsanspruch – 255

Widerruf des Widerspruchs – 225

Betriebsversammlung

Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers – 267

Datenschutz

Auskunftspflicht des Arbeitnehmers – 291

E-Mail-Account – 285, 291

Schmerzensgeld – 286

Videoüberwachung – 286

Dienst-Pkw

Herausgabe – 217

Einigungsgebühr

dreiseitiger Vertrag – 309

Einstweilige Verfügung

Beschäftigungsanspruch – 279

Eilbedürftigkeit – 277

Urlaub – 218

Verfügungsgrund bei verzögerter Antragstellung – 277

Vergütung – 277, 278

Elternzeit

Schwangerschaft – 238

tarifliche Quotierung – 223

Teilzeitanspruch – 222

Verlängerung – 223

E-Mail-Account

Auskunftspflicht des Arbeitnehmers – 291

Weisungsrecht des Arbeitgebers – 271

Zugriffsrecht des Arbeitgebers – 285

Fernmeldegeheimnis

E-Mail-Account – 285

Handelsvertreter

Ausgleichsanspruch – 287

Insolvenz

Interessenausgleich – 268

Sonderkündigungsschutz – 238

Integrationsamt

Prüfung der Kündigungsgründe – 290

Interessenausgleich

Namensliste – 268

Kostenerstattung

Auswärtiger Prozessbevollmächtigter – 281

Reisekosten – 281, 293

unzuständiges Zivilgericht – 310

Kündigung*siehe auch unter betriebsbedingte-, krankheitsbedingte-, verhaltensbedingte-,**außerordentliche und personenbedingte –*

BR-Anhörung – 266

in der Probezeit – 252

Sonderkündigungsschutz, behördliche Zustimmung – 211

Wiederholungs(Trotz-)Kündigung – 250

Kündigungsfrist

Urlaubsgewährung – 218

Kündigungsschutzgesetz

gemeinsamer Betrieb – 244

Kleinbetriebsklausel – 244

Kündigungsschutzklage

mündliche Kündigung – 275

Verwirkung – 266

Leitender Angestellter

Personalkompetenz – 256

Lohnpfändung – 214, 215**Mitbestimmung des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten**

Eingruppierungspflicht – 262, 263

Einsatz Betriebsfremder – 265

Einstellung – 264

leitende Angestellte – 264

Versetzung – 265

Mutterschutz

Elternzeit – 238

Probezeit

Kündigung – 252

Prozesskostenhilfe

Änderung der Verhältnisse – 294

Auskunftspflicht – 294

mutwillige Rechtsverfolgung – 292

Reisekosten – 293

weitere Klageerhebung – 292

Rahmengebühr

Toleranzgrenze – 306

Rechtsmissbrauch

unzulässige Rechtsausübung – 216

Ruhendes Arbeitsverhältnis

Urlaubsanspruch – 219

Schwerbehinderte

Fragerecht des Arbeitgebers – 211

Kündigung – 248

Zustimmungsverfahren Integrationsamt – 211

Schwerbehindertenvertretung

Kündigungsbeteiligung – 248

Sittenwidrig

Kündigung wg. Eheschließung – 237
Vergütung – 214, 215

Sonderkündigungsschutz

Insolvenzverfahren – 238
Schwangerschaft in der Elternzeit – 238

Sozialauswahl

ausreichende Auswahl – 242
Gemeinschaftsbetrieb – 241
Lebensalter – 242
Unterhaltspflichten – 242

Sozialleistungsträger – 214

Sozialplan

Altersdiskriminierung – 269
Rentenanspruch – 269

Streithelfer

Rechtsmitteleinlegung – 283

Streitwert

Abmahnung – 299
angedrohte Kündigung – 295
Beschlussverfahren – *siehe dort*
Kündigung, angedrohte – 295
Kündigungsschutzverfahren – *siehe dort*
Parteiangaben – 305
Rechtswegbeschwerde – 304

Streitwert im Beschlussverfahren

Anfechtung eines Einigungsstellenbeschlusses – 303
Eingruppierungsstreitigkeit – 302
Kündigung Betriebsratsmitglied – 301
Zustimmungsersetzung § 103 BetrVG – 301

Streitwert im Kündigungsschutzverfahren

allgemeiner Feststellungsantrag – 296
mehrere Kündigungen – 298
Vergütungsanspruch neben – 297
Weiterbeschäftigungsanspruch – 300

Tarifvertrag

Auslegung – 271, 274
Beschäftigungssicherungsvertrag – 274
Betriebsänderung – 273
leistungsgeminderte Arbeitnehmer – 271
Lohnstandssicherung – 271
Sonderurlaub – 272
Standortsicherungsvertrag – 274
ununterbrochene Tätigkeit – 272

TeilzeitG

Bestimmtheit des Antrages – 222

Telekommunikationsanbieter

Arbeitgeber – 285

Terminsgebühr

ohne Prozess – 307
prozessbeendende Besprechung – 308
Vergleichsschluss außerhalb des Gerichts – 307

Treu und Glauben

widersprüchliches Verhalten – 216

Überstunden

Vergütungsausschluss, vertraglicher – 211

Überstundenausgleich

vertragliche Regelung – 211

Unterstützungskasse

Aufwendungsersatzanspruch – 231

Urlaubsabgeltung

Verfall – 220, 221

Urlaubsanspruch

dringende betriebliche Gründe – 218
einstweilige Verfügung – 218
ruhendes Arbeitsverhältnis – 218

Verdachtskündigung

Anhörungsumfang – 240
nachgeschobene – 250

Verfallfrist – *siehe Ausschlussfrist*

Vergütungsanspruch

Anspruchsübergang – 214
einstweilige Verfügung – 277, 278

Vergütungshöhe

sittenwidrige – 214, 215

Verhaltensbedingte Kündigung

Arbeitsverweigerung – *siehe auch dort* – 249, 251
Arbeitszeitbetrug – 250
EDV-Missbrauch – 245
Eheschließung – 237
Gleitzeitmanipulation – 250
Pornografie – 245
Spesenbetrug – 247

Videoüberwachung

Schmerzensgeld – 286

Vollmacht

Betriebsverfassungsrecht – 266

Weiterbeschäftigungsanspruch

Auslandstätigkeit – 239
Gemeinschaftsbetrieb – 241

Wiedereinsetzung

Anwaltsverschulden – 282, 288

Zeugnis

Anspruchsvoraussetzung – 234
Ausgleichsklausel – 234
Berichtigungsanspruch – 232, 233
Dankesformel – 232
Elternzeit – 232
Formulierung – 232
Leistungsbeurteilung – 233
Schlussformel – 233
Verzicht – 234
Zwischenzeugnis – *siehe dort*

Zwischenzeugnis

Formulierung – 233

Impressum

AE-Arbeitsrechtliche Entscheidungen

Herausgeber, Chefredaktion- und Anschrift:

Rechtsanwalt Dr. Hans-Georg Meier
Tauentzienstraße 11
10789 Berlin
Telefon (030) 25 45 91 55
Telefax (030) 25 45 91 66
E-Mail: m.bendel@advocati.de

Redaktion:

Rechtsanwalt Roland Gross
Kanzlei gross:rechtsanwälte
Neumarkt 16-18
04109 Leipzig
Telefon (0341) 984 62-0
Fax (0341) 984 62-24
E-Mail: leipzig@advo-gross.de;
www.advo-gross.de

Rechtsanwältin Dr. Nathalie Oberthür
Kanzlei RPO Rechtsanwältin
Im Mediapark 6
50670 Köln
Telefon (0221) 355051-50
Fax (0221) 355051-35
E-Mail: oberthuer@rpo-rechtsanwaelte.de
www.rpo-rechtsanwaelte.de

und die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im DeutschenAnwaltverein (Adresse s. unten)

Geschäftsführender Ausschuss:

Dr. Jobst-Hubertus Bauer (Vors.)
Geschäftsstelle:
c/o Dr. Johannes Schipp
Münsterstraße 21
33330 Gütersloh
Telefon (0 52 41) 90 33-0
Telefax (0 52 41) 1 48 59

Deutscher AnwaltVerein

Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht
Geschäftsstelle
Peter Altemeier
Littenstraße 11
10179 Berlin
Telefon (030) 72 61 52-0, Sekr. 171
Telefax (030) 72 61 52-195

Verlag:

Deutscher AnwaltVerlag
Wachsbleiche 7
53111 Bonn
Telefon: (0228) 9 19 11-0
Telefax: (0228) 9 19 11-23
E-Mail: kontakt@anwaltverlag.de

Anzeigen

sales friendly Verlagsgeldleistungen
Bettina Roos
Siegburger Str. 123
53229 Bonn
Telefon: (0228) 9 78 98-0
Telefax: (0228) 9 78 98-20
E-Mail: roos@sales-friendly.de
Gültig ist die Preisliste Nr. 4 vom 1.1.2007

Lektorat

Anne Krauss

Satz

Cicero Computer GmbH, 53225 Bonn

Druck

Hans Soldan Druck GmbH, 45356 Essen

Erscheinungsweise

Die AE erscheint vierteljährlich

Bezugspreise 2010

Inland € 100,- (zzgl. Versand)
Einzelheft € 31,30 (zzgl. Versand)

Alle Preise verstehen sich inkl. Mehrwertsteuer. Der Abonnementpreis wird im Voraus in Rechnung gestellt.

Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht 6 Wochen vor Ablauf des Bezugsjahres gekündigt wird.

Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitsrecht erhalten die AE im Rahmen ihrer Mitgliedschaft.

Urheber- und Verlagsrecht

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge – auch die bearbeiteten Gerichtsentscheidungen und Leitsätze – sind urheberrechtlich geschützt. Der Rechtsschutz gilt auch gegenüber Datenbanken und ähnlichen Einrichtungen. Kein Teil dieser Zeitschrift darf außerhalb der Grenzen des Urhebergesetzes ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsanlagen verwendbare Sprache, übertragen werden. Namentlich gezeichnete Artikel müssen nicht die Meinung der Redaktion wiedergeben. Manuskripte und Einsendungen sind bitte an die Redaktionsanschrift zu senden.

Manuskripte

Die AE beinhaltet aktuelle arbeitsrechtliche Entscheidungen sowie Beiträge für die Anwaltspraxis. Manuskripte sind an die Redaktionsanschrift zu richten. Unverlangt eingesandte Manuskripte – für die keine Haftung übernommen wird – gelten als Veröffentlichungsvorschlag zu den Bedingungen des Verlages. Es werden nur unveröffentlichte Originalarbeiten übernommen. Die Verfasser erklären sich mit einer nicht sinnentstellenden redaktionellen Bearbeitung durch den Herausgeber einverstanden. Mit der Annahme eines Manuskriptes erwirbt der Verlag vom Verfasser das ausschließliche Recht zur Veröffentlichung und Verwertung. Eingeschlossen ist insbesondere auch das Recht zur Einspeicherung in Datenbanken sowie das Recht zur weiteren Vervielfältigung zu gewerblichen Zwecken im Wege eines fotomechanischen oder eines anderen Verfahrens.