



Arbeitsrechtliche Entscheidungen

Aufsätze/Beiträge

Christof Kleinmann/Katharina Meyer-Renkes/Dr. Caroline Fündling
Zwangsvollstreckung im Zusammenhang mit Kündigungsschutz-
prozessen

Roland Gross/Dr. Hans-Georg Meier

Rechtsschutzversicherung als Risiko – für Mandant und Anwalt?

Beiträge und Berichte von der 73. Tagung der Arbeitsgemeinschaft
Arbeitsrecht am 17./18.3.2017 in Frankfurt

Entscheidungen

Allgemeines Vertragsrecht

Bestandsschutz

Betriebsverfassungsrecht/Personalvertretungsrecht

Tarifrecht

Prozessuales

Sonstiges

Streitwert und Gebühren

Rezensionen

73. Tagung der Arbeits-
gemeinschaft Arbeitsrecht
Tagungsbericht

Herausgeber:
RA Dr. Hans-Georg Meier



Deutscher Anwaltverein

Arbeitsgemeinschaft
Arbeitsrecht



DeutscherAnwaltVerlag

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Leserinnen und Leser,

zum 1.4.2017 ist mit dem „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ eine zeitliche Höchstgrenze für die Überlassung von Leiharbeitnehmern eingeführt worden. Die ausgesprochen kontrovers geführte Diskussion, ob das der Arbeitnehmerüberlassung mit der letzten AÜG-Reform verordnete Merkmal der „vorübergehenden“ Überlassung nach arbeitsplatz- oder arbeitnehmerbezogenen Kriterien zu bewerten ist, hat damit vorübergehend an Schwung verloren; ob sie insgesamt erledigt ist, muss sich allerdings noch erweisen. Auch nach Einführung einer (arbeitnehmerbezogenen) zeitlichen Überlassungshöchstdauer bestimmt § 1 Abs. 1 S. 4 AÜG, dass die Überlassung von Arbeitnehmern (nur) vorübergehend (bis zu einer Überlassungshöchstdauer nach Abs. 1b) zulässig ist. Wenngleich der Gesetzgeber ausweislich der Gesetzesbegründung das Merkmal „vorübergehend“ mit der Überlassungshöchstdauer „konkretisiert“ sieht, bleibt nach dem Gesetzeswortlaut offen, ob nicht dem Merkmal „vorübergehend“ auch neben der Überlassungshöchstdauer eine eigenständige Bedeutung verbleibt. Die Frage, ob der Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen zulässig ist, bleibt damit möglicherweise auch weiterhin virulent. Das Arbeitsgericht Kempten (Nr. 77) hat sich in Anlehnung an eine Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein v. 6.7.2016 – 3 TaBV 9/16, ausführlich mit der Frage befasst und ist zu dem Ergebnis gelangt, dass Arbeitnehmerüberlassung auf Dauerarbeitsplätzen als Ausprägung institutionellen Rechtsmissbrauchs unzulässig ist.

Auch das Recht der Massenentlassung bleibt weiter in Bewegung. Nachdem zuletzt das BAG verschiedene Fragen zur sachgerechten Durchführung des Konsultationsverfahrens zu beantworten hatte, hat das LAG Berlin-Brandenburg (Nr. 69) dem EuGH nunmehr verschiedene Fragen vorgelegt, mit denen geklärt werden soll, wie weit die Informationspflicht des Arbeitgebers im Konsultationsverfahren reicht, wenn der Arbeitgeber zwar nicht aufgrund gesellschaftsrechtlicher Konzernstrukturen, wohl aber aufgrund vertraglicher Gestaltungen an die vorgegebenen Entscheidungen verbundener Unternehmen gebunden ist. Unter anderem wirft es die Frage auf, ob der Arbeitgeber auch über mittelbare Entscheidungen übergeordneter Gesellschaften zu informieren hat, die die Massenentlassung zur Folge haben. Das BAG hatte diese Frage in einem Parallelverfahren – unter Aufhebung des Berufungsurteils, das eine entsprechende Informationspflicht bejaht hat – noch kurz zuvor mit Urt. v. 22.9.2016 (2 AZR 276/16) verneint.

Zahlreiche weitere Entscheidungen waren es ebenfalls wert, für das vorliegende Heft aufbereitet zu werden. Manche davon geben Anlass, die eigene Berufsethik zu hinterfragen: die Mandatsniederlegung im laufenden Verfahren, weil der Mandant sich weigert, eine unberechtigte Gebührenforderung zu begleichen, ist jedenfalls, wie eine Entscheidung des Amtsgerichts Bottrop (Nr. 90) zeigt, nicht nur für das eigene Hono-

rarinteresse, sondern auch für das Ansehen der Anwaltschaft insgesamt wenig förderlich.

Schließlich finden Sie in der aktuellen Ausgabe auch einige Beiträge, die aus den Vorträgen und Workshops der Frühjahrstagung 2017 in Frankfurt stammen. So können auch diejenigen Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft, die an der Tagung nicht teilnehmen konnten, von den Tagungsthemen profitieren.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Köln, im Juni 2017

Ihre Nathalie Oberthür

Rechtsanwältin



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Aufsätze/Beiträge	41
<i>Christof Kleinmann/Katharina Meyer-Renkes/Dr. Caroline Fündling: Zwangsvollstreckung im Zusammenhang mit Kündigungsschutzprozessen</i>	41
<i>Roland Gross/Dr. Hans-Georg Meier, Rechtsschutzversicherung als Risiko – für Mandant und Anwalt?</i>	46
Beiträge und Berichte von der 73. Tagung der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht am 17./18.3.2017 in Frankfurt	47
Inhaltsverzeichnis der Entscheidungen	54
Entscheidungen	55
Rezensionen	76
Pauly/Osnabrügge (Hrsg.), Handbuch Kündigungsrecht	76
Deinert, International Labour Law under the Rome Conventions	77
Kuner/Bergauer, Die neue Entgeltordnung TVöD-VKA	77
Meurer/Kurz, Arbeitnehmerüberlassung und Personalgestellung im Krankenhaus – ein Leitfaden zum neuen AÜG	77
Mückl/Fuhlrott/Niklas, Arbeitsrecht in der Umstrukturierung	78
Küttner, Personalbuch 2017	78
Pletke/Schrader/Siebert/Thoms/Klagges, Rechtshandbuch Flexible Arbeitszeit	78
Däubler/Deinert/Zwanziger (Hrsg.), KSchR – Kündigungsschutzrecht	79
Ulrici, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	79
Stichwortverzeichnis	80
Impressum	82

Liste der AE-Einsender

AE kann ihr Informationsziel nur erreichen, wenn 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	Bertram	Ansbach	Höser, Dr.	Jürgen	Frechen
Berrisch	Hansjörg	Gießen	Mansholt	Werner	Darmstadt
Brötzmann, Dr.	Ulrich	Mainz	Puhr-Westerheide	Christian	Duisburg
Graumann	Ingo	Iserlohn	Schrader, Dr.	Peter	Hannover
Gross	Roland	Leipzig	Weberling, Prof. Dr.	Johannes	Berlin
Gussen, Prof. Dr.	Heinz	Rheda-Wiedenbrück			

Einsender mit mehr als 20 Entscheidungen

Banse, Dr.	Thomas	Düren	Müller-Knapp	Klaus	Hamburg
Faecks	Friedhelm	Marburg	Neef, Prof. Dr.	Klaus	Hannover
Franzen	Klaus-Dieter	Bremen	Pauly, Dr.	Stephan	Bonn
Heinemann	Bernd	Sankt Augustin	Peter	Michael	Bad Honnef
Hilligus	Kurt-Jörg	Neustadt i. Holst.	Rütte	Klemens	Hamm
Kelber, Dr.	Markus	Berlin	Schaefer	Rolf	Hannover
Koch, Dr.	Friedemann	Berlin	Schmitt	Jürgen	Stuttgart
Link	Jochen	Villingen	Seidemann, Dr.	Gisbert	Berlin
Lodzick	Michael	Darmstadt	Tschöpe, Dr.	Ulrich	Gütersloh
Müller	Steffen	Iserlohn	Zeißig, Dr.	Rolf	Berlin

Einsender mit mehr als 10 Entscheidungen

Bauer	Dietmar	Wiehl	Kistner	Heinz	Hannover
Behrens	Walter	Hamburg	Krügermeyer-		
Chaudry	Ijaz	Frankfurt/M.	Kalthoff	Rolf	Köln
Clausen	Dirk	Nürnberg	Krutzki	Gottfried	Frankfurt a.M.
Clemenz Dr.	Susanne	Gütersloh	Lampe, Dr.	Christian	Berlin
Cornelius	Astrid	Darmstadt	Matyssek	Rüdiger	Ratingen
Dribusch	Bernhard	Detmold	Müller-Wiechards	Wolfram	Lübeck
Geus	Franz	Schweinfurth	Schäder Dr.	Gerhard	München
Goergens	Dorothea	Hamburg	Schmalenberg, Dr.	Werner	Bremen
Gosda	Ralf	Ahlen	Schneider-Bodien	Marcus	Düsseldorf
Gravenhorst, Dr.	Wulf	Düsseldorf	Schramm	Joachim	Lübbecke
Greinert	Jaqueline	Kassel	Schulz, Dr.	Georg R.	München
Hertwig, Dr.	Volker	Bremen	Sparla	Franz	Aachen
Hesse, Dr.	Walter	Berlin	Straub, Dr.	Dieter	München
Hjort	Jens	Hamburg	Thiele	Volker	Düren
Jung	Nikolaus	Oberursel	Weber	Axel	Frankfurt/M.
Keller	Thomas	München	Zahn	Thomas	Berlin

Einsender mit 5 – 9 Entscheidungen

Beckmann	Paul-Werner	Herford	Matissek	Reinhard	Kaiserslautern
Böse	Rainer	Essen	Pfeiffer	Gerd	Hagen
Brammertz, Dr.	Dieter	Aachen	Pouyadou, Dr.	Richard M.	Augsburg
Crämer	Eckart	Dortmund	Preßer	Wolfgang	Neunkirchen
Daniels	Wolfgang	Berlin	Pütter, Dr.	Albrecht	Flensburg
Eckert, Dr.	Helmut	Offenbach	Richter	Klaus	Bremen
Fischer	Ulrich	Frankfurt/Main	Richter, Dr.	Hanns-Uwe	Heidelberg
Fromlowitz	Horst	Essen	Schäfer	Dieter	Essen
Gehrman	Dietrich	Aachen	Schipp, Dr.	Johannes	Gütersloh
Goergens	Dorothea	Hamburg	Schönfeld	Julia	Bremen
Grimm, Dr.	Detlev	Köln	Striegel	Bernhard	Kassel
Heimann	Marko	Cham	Struckhoff	Michael H.	München
Herbert, Dr.	Ulrich	Coburg	Sturm	Joachim	Bottrop
Howald, Dr.	Bert	Stuttgart	Theissen-Graf Schwe-		
Karle	Gerd	Balingen	initz	Ingo	Hagen
Kern	Jan H.	Hamburg	Thieme	Hans	Frankfurt/M.
Keunecke	Carsten	Frechen	Thon	Horst	Offenbach
Krafft	Alexander	Öhringen	Vrana-Zentgraf	Silke	Darmstadt
Kroll	Matthias W.	Hamburg	Wolf	Dr. Thomas	Büdingen
Kühn	Stefan	Karlsruhe	Zerfowski	Michael	Karlsruhe
Kunzmann, Dr.	Walter	Euskirchen	Zirnbauer	Ulrich	Nürnberg

Zwangsvollstreckung im Zusammenhang mit Kündigungsschutzprozessen

Von Christof Kleinmann/Katharina Meyer-Renkes/Dr. Caroline Fündling

A. Allgemeines

Im Zusammenhang mit Streitigkeiten bei Kündigungen können mehrere Ansprüche entstehen, die auch durchgesetzt werden müssen.¹ Dabei kann es um die Weiterbeschäftigung, das Zeugnis, um Zahlungsansprüche oder die Herausgabe von Arbeitsmitteln oder -papieren gehen. Nachfolgend wird ein Überblick über die Grundlagen der bei Vollstreckung dieser Ansprüche zu beachtenden Voraussetzungen gegeben.

B. Vollstreckungsvoraussetzungen

Das Recht der Zwangsvollstreckung richtet sich im Wesentlichen nach der Zivilprozessordnung. Sie kennt drei Voraussetzungen für die Zwangsvollstreckung:

- Es muss ein – wenigstens vorläufig – vollstreckbarer Titel vorliegen.
- Es muss eine Vollstreckungsklausel erteilt sein (§ 724 ZPO).
- Der Vollstreckungstitel muss zugestellt sein (§ 750 Abs. 1 ZPO).

Als Titel für die Zwangsvollstreckung kommen im Zusammenhang mit Kündigungsschutzprozessen insbesondere in Betracht: Urteile, die entweder rechtskräftig oder vorläufig vollstreckbar sind (§ 704 Abs. 1 ZPO), gerichtliche Vergleiche (§ 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO) und für vollstreckbar erklärte Anwaltsvergleiche (§§ 796a und 796b ZPO).

Praxistipp

Die Formulierung des Vergleiches kommt in der Regel den Parteien bzw. ihren Vertretern zu. Diese haben bei der Formulierung darauf zu achten, dass der vollstreckbare Inhalt hinreichend bestimmt ist.

Der jeweilige Titel muss einen **vollstreckbaren Inhalt** haben, das heißt eine klare und konkrete Leistungspflicht muss ausgesprochen sein. Das Vollstreckungsverfahren dient nicht mehr der Feststellung der Rechtslage, sondern lediglich der Vollstreckung einer bereits festgestellten und im Urteil ausgesprochenen Rechtsfolge. Deshalb ist schon in der Klage auf einen hinreichend bestimmten Antrag zu achten. Insbesondere in den Fällen, in denen eine Handlung vorgenommen werden soll, etwa bei der Erstellung eines Zeugnisses oder der Herausgabe von Gegenständen muss auf eine genaue Bezeichnung geachtet werden. Bei Gegenständen sollten, soweit vorhanden, unverwechselbare Kennzeichnungen, wie zum Beispiel Maschinenummern, berücksichtigt werden. Besondere Aufmerksamkeit ist auch Zug-um-Zug-Leistungen zu schenken.

Es ist nicht nur die Hauptleistung, sondern auch der herauszugebende Gegenstand ganz genau zu bezeichnen.

Praxistipp

Die Zwangsvollstreckung scheitert, wenn der Gerichtsvollzieher Gegenstände nicht individualisieren kann. Hieraus kann sich für den Rechtsanwalt ein Haftungsfall ergeben. Es ist eine neue Klage erforderlich, die mit Zeit- und Kostennachteilen verbunden ist.

Als Grundlage für die Zwangsvollstreckung kommen daher weder Feststellungsurteile – zum Beispiel in Kündigungssachen – noch gerichtliche Vergleiche in Betracht, in denen nicht klar und bestimmt eine Leistungspflicht ausgesprochen wurde. Wollte das Gericht im Erkenntnisverfahren eine Leistungspflicht aussprechen, erweist sich der Titel aber trotzdem als nicht bestimmt genug – auch nicht, wenn man die Urteilsgründe hinzuzieht –, so kann aus einem solchen Urteil nicht vollstreckt werden. Das hat vor allem Bedeutung, wenn es darum geht, eine Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers im Urteil auszusprechen.

C. Vorläufige Vollstreckbarkeit

Die **zentrale Vorschrift** für die Zwangsvollstreckung aus arbeitsrechtlichen Titeln im Zusammenhang mit der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist § 62 ArbGG. In dieser Vorschrift ist zum einen die vorläufige Vollstreckbarkeit von Urteilen geregelt, zum anderen werden die anwendbaren Vorschriften der Zivilprozessordnung benannt.

§ 62 Abs. 1 ArbGG ordnet an, dass Urteile der Arbeitsgerichte, gegen die Einspruch oder Berufung zulässig ist, grundsätzlich **kraft Gesetzes** vorläufig vollstreckbar sind. Nach § 64 Abs. 7 ArbGG gilt dies in gleicher Weise für die Urteile der Landesarbeitsgerichte. Diese Regelungen gehen den §§ 708 ff. ZPO als *leges speciales* vor.

Zu den kraft Gesetzes vorläufig vollstreckbaren Urteilen gehören nach der Rechtsprechung des BAG auch solche auf Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG.²

Da die vorläufige Vollstreckbarkeit sehr weit reichende Folgen hat, sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, sie schon im Urteil auszuschließen, wenn sie für den Schuldner einen **nicht zu ersetzenden Nachteil** bringen würde. Der Schuldner muss ei-

¹ Insgesamt zum Kündigungsschutzprozess siehe Kleinmann/Meyer-Renkes/Fündling, *Der Kündigungsschutzprozess – Strategie und Taktik*, Anwaltverlag 2017.

² BAG v. 9.12.1987, NZA 1988, 329.

nen entsprechenden **Antrag** (bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung) stellen und nach §§ 62 Abs. 1 S. 2, 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. § 294 Abs. 1 ZPO glaubhaft machen, dass die Vollstreckung ihm einen nicht zu ersetzenden Nachteil bringt.

Praxistipp

Ein solcher Nachteil ist zu bejahen

- wenn mit der Rückzahlung des vollstreckten Betrages nicht zu rechnen ist.³
- die Zwangsvollstreckung vom Insolvenzverwalter betrieben wird, ohne dass gesichert ist, dass die Masse ausreicht, um einen Rückforderungsanspruch nach der Aufhebung der Vollstreckung zu befriedigen.⁴
- seit der Anfechtung des Weiterbeschäftigungsurteils ein Zeitraum von mehr als eineinhalb Jahren vergangen ist, ohne dass eine Berufungsentscheidung ergangen ist.⁵

Dass eine im Wege der Zwangsvollstreckung durchgesetzte Beschäftigung nicht mehr rückgängig gemacht werden kann, ist kein zu ersetzender Nachteil. Allerdings können der vorläufigen Vollstreckbarkeit besondere Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen, soweit sie ohnehin nicht schon den Beschäftigungsanspruch ausschließen.

Praxistipp

Bei der vom Gericht bei der Prüfung des Antrags vorzunehmenden Gesamtabwägung sind auch die Interessen des Gläubigers mit einzubeziehen. Sein Rechtsanwalt muss also zum einen die Ausführungen des Schuldners angreifen und zum anderen die Nachteile für den Gläubiger darlegen. Auch wenn die Frage, ob die Erfolgsaussichten eines Rechtsmittels zu berücksichtigen sind, äußerst umstritten ist,⁶ sollte dieses Argument in den Prozess mit eingeführt werden.

Für das **Verfahren** gilt Folgendes:

Der Ausschluss der vorläufigen Vollstreckbarkeit erfolgt schon im **Urteil** (§ 62 Abs. 1 ArbGG). Legt die unterlegene Partei gegen ein sie belastendes Urteil Berufung ein, kann – soweit dies beantragt ist – das Berufungsgericht die Zwangsvollstreckung vorläufig einstellen (§§ 719, 707 ZPO). Das setzt allerdings voraus, dass dem Schuldner ein nicht mehr zu ersetzender Nachteil droht (§ 62 Abs. 1 S. 2 ArbGG). In diesem Zusammenhang kann das Berufungsgericht berücksichtigen, ob die Berufung Aussicht auf Erfolg hat. Das gilt in gleicher Weise bei der Revision (§ 719 Abs. 2 ZPO) und der Nichtzulassungsbeschwerde.⁷ Wird gegen ein Versäumnisurteil Einspruch eingelegt (§ 707 ZPO) oder macht die unterlegene Partei eine Vollstreckungsgegenklage anhängig (§ 769 ZPO), so kann das Gericht der I. Instanz ebenfalls die Zwangsvollstreckung vorläufig einstellen. Zuständig ist hierfür der Vorsitzende (§ 55 Abs. 1 Nr. 6 ArbGG). Für extreme Fälle sieht das Gesetz vor, dass das Amtsgericht als Vollstreckungsgericht eine Maß-

nahme der Zwangsvollstreckung aufheben, untersagen oder vorläufig einstellen kann (§ 765a ZPO).

Ist das Urteil nach § 62 Abs. 1 ArbGG kraft Gesetzes vorläufig vollstreckbar und ein Antrag auf Ausschluss der vorläufigen Vollstreckbarkeit nicht gestellt worden, so lässt § 62 Abs. 1 S. 3 ArbGG gleichwohl in Anwendung von § 707 Abs. 1 und § 719 Abs. 1 ZPO noch eine **nachträgliche Einstellung** der Zwangsvollstreckung zu.

D. Vollstreckungsmaßnahmen

I. Zwangsvollstreckung wegen einer unvertretbaren Handlung

Von besonderer Bedeutung im Arbeitsrecht ist die Zwangsvollstreckung aus Titeln, die dem Arbeitgeber eine unvertretbare Handlung aufgegeben. Das sind solche Handlungen, die nicht durch Dritte ausgeführt werden können. Hierzu gehören neben dem Titel auf Beschäftigung unter anderem der Titel auf Erteilung eines Zeugnisses und der Titel auf Ausfüllung von Arbeitspapieren oder der Titel auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte.

Titel auf Durchführung einer unvertretbaren Handlung sind durch das Prozessgericht des ersten Rechtszuges, das Arbeitsgericht, zu vollstrecken. Das Gericht hat den Schuldner durch Zwangsgeld (bis 25.000 EUR) oder durch Zwangshaft (bis sechs Monate) anzuhalten, die Handlung vorzunehmen. Im Vollstreckungsantrag ist die vom Schuldner vorzunehmende Handlung entsprechend dem erwirkten Vollstreckungstitel genau zu bezeichnen. Nicht erforderlich ist die Angabe der Höhe des Zwangsgeldes oder der Dauer der Zwangshaft, da dies von Amts wegen berücksichtigt wird.

Praxistipp

Es ist jedoch möglich, dass der Gläubiger eine Untergrenze für die Festsetzung des Zwangsgeldes und der Zwangshaft anregt, wenn es nahe liegt, dass der Schuldner sich durch eine niedrige Festsetzung nicht beeindrucken lässt. Entsprechend dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist vom Gericht eine Abwägung der Interessen von Schuldner und Gläubiger vorzunehmen. Insofern kann ein substantiiertes Vortrag des Gläubigers durchaus zu einem entsprechend hohen Zwangsgeld führen.

Das Zwangsgeld fließt der Staatskasse zu. Aus diesem Grund ist zu überlegen, die Nichtvornahme der unvertretbaren Handlung im Vergleichswege mit einer **Vertragsstrafe** zu verbinden, die dann dem Gläubiger zusteht.

³ LAG Düsseldorf v. 20.12.1985, LAGE § 62 ArbGG 1979 Nr. 13.

⁴ LAG Bremen v. 30.7.1998, BeckRS 1998, 30843302.

⁵ LAG Niedersachsen v. 18.6.1985, NZA 1985, 504.

⁶ Die herrschende Meinung nimmt dies an, vgl. LAG Düsseldorf v. 4.10.1979, LAGE § 62 ArbGG 1979 Nr. 1.

⁷ Vgl. BAG v. 27.6.2000, DB 2000, 2176.

1. Anspruch auf Weiterbeschäftigung

Soweit der Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers entweder im Wege einer einstweiligen Verfügung oder aber im Wege einer Entscheidung in der Hauptsache tituliert ist, handelt es sich grundsätzlich um eine **unvertretbare Handlung** im Sinne von § 888 ZPO.

Praxistipp

Im Erkenntnisverfahren muss beachtet werden, dass die Pflicht zur Weiterbeschäftigung im Einzelnen bestimmt sein muss, das heißt aus dem Tenor der zu vollstreckenden Entscheidung muss im Einzelnen hervorgehen, welche Aufgaben der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu übertragen hat. Ein Titel „zu unveränderten Arbeitsbedingungen“ ist nur dann hinreichend bestimmt, wenn sich die bisher von dem Arbeitnehmer verrichtete Tätigkeit aus dem Tatbestand des Urteils ergibt und hierüber kein Streit besteht.

Möchte der Arbeitgeber in Erfüllung der Weiterbeschäftigungspflicht den Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz versetzen oder mit einer anderen als der im Vollstreckungstitel bezeichneten Tätigkeit beauftragen, so kann der Arbeitgeber seine diesbezügliche materiellrechtliche Position allein im Wege der Vollstreckungsgegenklage nach § 767 ZPO geltend machen.

Voraussetzung der Zwangsvollstreckung des Weiterbeschäftigungsanspruches ist, dass der Arbeitgeber objektiv in der Lage ist, den Arbeitnehmer auch tatsächlich weiter zu beschäftigen. Ist der Arbeitsplatz durch Stilllegung des Betriebes entfallen, steht dies einer Festsetzung eines Zwangsgeldes, ersatzweise der Zwangshaft entgegen.⁸ Unmöglich ist die Zwangsvollstreckung auch dann, wenn der Arbeitsplatz infolge einer Umstrukturierung entfallen ist und die Umstrukturierung nicht lediglich zur Verhinderung der Vollstreckung erfolgt ist.⁹

Praxistipp

In den Fällen des § 102 Abs. 5 BetrVG kann sich der Arbeitgeber auf Antrag durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung der Weiterbeschäftigung entbinden lassen, wenn entweder die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet, mutwillig erscheint, die Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung führt oder aber der Widerspruch des Betriebsrats gegen die Kündigung offensichtlich unbegründet ist.

Soweit sich der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die Möglichkeit der Freistellung des Arbeitnehmers vorbehalten hat oder besondere Umstände des Einzelfalls vorliegen, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach der Verurteilung zur Weiterbeschäftigung freistellen.¹⁰

Im Rahmen des Weiterbeschäftigungsanspruches besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer nach § 61 Abs. 2 ArbGG auf die spätere Vollstreckung nach Ablauf einer bestimmten

Frist verzichtet und beantragt, den Arbeitgeber zu verurteilen, eine angemessene vom Gericht festzusetzende **Entschädigung** zu zahlen, wenn er den Arbeitnehmer nicht binnen einer vom Gericht festzusetzenden Frist weiterbeschäftigt.

Praxistipp

Ist davon auszugehen, dass es tatsächlich nicht zu einer Weiterbeschäftigung kommt, ist die Vorgehensweise nach § 61 Abs. 2 ArbGG zu empfehlen. Bei der Beantragung eines Zwangsgeldes fließt dieses der Staatskasse zu. Die Entschädigung hingegen steht dem Gläubiger, das heißt dem Arbeitnehmer, zu.

Der Entschädigungsanspruch erfasst das eigentliche Arbeitsentgelt und alle darüber hinausgehenden Schadensersatzansprüche. Allerdings ist die weitere Vollstreckung und auch die Geltendmachung weitergehender Schadensersatzansprüche ausgeschlossen.¹¹

2. Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis, so ist die Zwangsvollstreckung problematisch. Im Vollstreckungsverfahren kann nicht geprüft werden, ob das Zeugnis inhaltlich zutreffend ist.

Praxistipp

In der Praxis empfiehlt sich daher, den Zeugnistext im Klageantrag zu formulieren oder aber bei einer vergleichswise Titulierung des Anspruchs den Text des Zeugnisses zum Gegenstand der Verhandlung und zum Gegenstand des Vergleichs zu machen. Es muss darauf geachtet werden, dass der Zeugnistext ausdrücklich Bestandteil des Vergleichs ist.

3. Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte

Der titulierte Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte bezieht sich nur auf die eigentliche Personalakte, nicht aber auf andere Akten. Will der Arbeitnehmer erreichen, dass die Abmahnung auch aus anderen Akten, wie zum Beispiel der Prozessakte, entfernt wird, muss er seinen Anspruch ausdrücklich unter Bezeichnung dieser Akten im Erkenntnisverfahren geltend machen.

Praxistipp

Der Arbeitnehmer kann im Erkenntnisverfahren im Wege der **Stufenklage** zunächst Auskunft darüber verlangen, in welchen Akten sich die Abmahnung befindet. Im Zwangs-

⁸ LAG Köln v. 24.10.1995, NZA-RR 1996, 108.

⁹ LAG Köln v. 23.8.2001, NZA-RR 2002, 214.

¹⁰ LAG Berlin v. 13.10.2003, LAGE § 611 BGB 2002 Beschäftigungspflicht Nr. 2; ErfK/Kiel, § 4 KSchG Rn 43.

¹¹ BAG v. 20.2.1997, NZA 1997, 880.

vollstreckungsverfahren besteht diese Möglichkeit nicht mehr.

II. Zwangsvollstreckung aus einem Herausgabebetitel

Die Zwangsvollstreckung wegen der Herausgabe oder Leistung von Sachen im Zusammenhang mit der Kündigung richtet sich nach § 62 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 883–886 ZPO. Zuständig für die Zwangsvollstreckung ist nach § 883 Abs. 1 ZPO der Gerichtsvollzieher, in dessen Bezirk die Vollstreckungshandlung betrieben werden soll.

Praxistipp

Auskunft über den örtlich zuständigen Gerichtsvollzieher kann man über die Gerichtsverteilungsstelle des für den Ort der Sache zuständigen Amtsgerichts erhalten.

Verweigert der Schuldner die Herausgabe der Sache und dem Gerichtsvollzieher den Zutritt zu seinen Wohn- oder Geschäftsräumen, so ist nach § 758a Abs. 1 ZPO eine richterliche Anordnung auf Durchsuchung erforderlich.

1. Herausgabe von Arbeitspapieren

Zur Vermeidung von Vollstreckungsnachteilen ist bereits im Erkenntnisverfahren darauf zu achten, dass die Arbeitspapiere im Einzelnen so bestimmt bezeichnet werden, dass der Gerichtsvollzieher diese ohne weiteres identifizieren und in Besitz nehmen kann.

Der Anspruch auf Herausgabe umfasst nicht den Anspruch auf Ausfüllen der Arbeitspapiere. Müssen die Arbeitspapiere noch erstellt oder ausgefüllt werden, so muss dies im Einzelnen beantragt werden. Die Zwangsvollstreckung richtet sich nach § 888 ZPO.

Soweit die Zwangsvollstreckung sowohl auf die Herausgabe der Arbeitspapiere als auch auf deren Ausfüllung gerichtet ist, ist umstritten, wie die Zwangsvollstreckung zu erfolgen hat. Nach einer Auffassung ist einheitlich nach § 888 ZPO vorzugehen.¹² Nach anderer Auffassung richtet sich die Zwangsvollstreckung als zweiaktiges Geschehen nach §§ 883 und 888 ZPO.¹³

Praxistipp

Da die zweistufige Vorgehensweise zeitaufwendig und teurer ist, empfiehlt es sich, einheitlich nach § 888 ZPO zu agieren. Hilfsweise sollte jedoch ein Antrag auf Abgabe der Vollstreckungssache an den Gerichtsvollzieher zur Durchführung der Herausgabevollstreckung gestellt werden, soweit ein einheitliches Vorgehen für nicht statthaft erachtet wird.

2. Herausgabe von Arbeitsmitteln und -geräten

Auch bei der Herausgabe von Arbeitsmitteln und -geräten muss im Erkenntnisverfahren auf eine exakte Bezeichnung der Gegenstände geachtet werden, um einen unproblematischen Zugriff zu gewährleisten. Insbesondere ist darauf zu

achten, dass zwischen der Vornahme einer Handlung bezüglich des Gegenstandes und seiner Herausgabe deutlich unterschieden wird. Ansonsten besteht die Gefahr, dass der Vollstreckungsantrag jeweils unter Verweis auf eine andere Vollstreckungsart zurückgewiesen wird.

III. Zwangsvollstreckung aus einem Zahlungstitel

Hat der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses Ansprüche gegen den Arbeitgeber, insbesondere Anspruch auf rückständigen Lohn, handelt es sich um eine Zwangsvollstreckung wegen einer Geldforderung, die sich nach § 62 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 803–882h ZPO richtet. Es kann in alle Vermögenswerte des Schuldners vollstreckt werden. Dabei unterscheidet das Gesetz zwischen

- Zwangsvollstreckung in körperliche Gegenstände (§§ 803 ff. ZPO), die vom Gerichtsvollzieher durch Pfändung (§ 803 Abs. 1 ZPO) und Verwertung im Wege einer öffentlichen Versteigerung betrieben wird. Rechtsbehelfe: Erinnerung gegen Art und Weise der Zwangsvollstreckung (§ 766 ZPO), Vollstreckungsabwehrklage (§ 767 ZPO).

- Zwangsvollstreckung in das unbewegliche Vermögen, wie z.B. Grundstücke (§§ 864 ff. ZPO); sie wird vom Amtsgericht betrieben (§ 869 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 1 ZVG) und richtet sich nach dem ZVG (§ 869 ZPO).

- Zwangsvollstreckung in Forderungen und andere Vermögenswerte (§§ 828 ff. ZPO); sie erfolgt durch das Vollstreckungsgericht, d.h. das Amtsgericht (§ 828 Abs. 2 ZPO), durch Pfändung. In der Praxis wird immer wieder übersehen, dass das Vollstreckungsgericht in Arbeitssachen nicht das Arbeitsgericht ist!

Allgemein anerkannt ist, dass die Zwangsvollstreckung auch aus einem Titel betrieben werden kann, der auf einen **Bruttolohnbetrag** lautet.¹⁴ Haben die Parteien nichts anderes vereinbart, ist unter der „vereinbarten Vergütung“ grundsätzlich die Bruttolohnvergütung zu verstehen.¹⁵ Soll der Nettolohn tituliert werden, so muss dies ausdrücklich festgehalten werden.

Bereits im Erkenntnisverfahren können **Verzugszinsen** ebenfalls bezogen auf den Bruttobetrag verlangt werden.¹⁶

Bei Vollstreckungen in den Bruttolohn treten in der Praxis immer wieder Probleme hinsichtlich Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen auf, was insbesondere dann kompliziert wird, wenn über Jahre Gehalt nachgezahlt werden muss.

¹² LAG Hamburg v. 29.1.1996, NZA-RR 1996, 422.

¹³ LAG Köln v. 3.3.2004, BeckRS 2004, 40934; LAG Berlin v. 7.1.1998, LAGE § 888 ZPO Nr. 40.

¹⁴ BAG v. 7.3.2001, NJW 2001, 3570; BAG v. 14.1.1964, AP § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte Nr. 20; OLG Frankfurt v. 29.1.1990, DB 1990, 1291; LG Mainz v. 2.7.1998, Pflieger 1998, 530.

¹⁵ BAG v. 7.3.2001, NJW 2001, 3570.

¹⁶ BAG v. 7.3.2001, NJW 2001, 3570.

Hat der Arbeitgeber die auf den Bruttobetrag entfallende Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge bereits vollständig oder teilweise abgeführt, so muss er die entsprechenden Zahlungen gegenüber dem Vollstreckungsorgan durch Vorlage der entsprechenden Quittung des Einzahlungsbeleges oder eines Überweisungsnachweises zunächst beweisen. Nach § 775 Nr. 4 und 5 ZPO wird die Zwangsvollstreckung wegen dieser abgeführten Beträge zunächst einstweilen eingestellt. Begehrt der Schuldner gleichwohl den vollen Bruttobetrag, so ist dieser entsprechend der titulierten Forderung tatsächlich einzutreiben. Der Arbeitgeber kann sich in diesem Fall nur im Wege der Vollstreckungsgegenklage nach § 767 ZPO mit dem **Einwand der Erfüllung** zur Wehr setzen. Durch einen Antrag auf einstweilige Einstellung der Zwangsvollstreckung nach § 769 ZPO kann er dabei vermeiden, dass er die bereits abgeführten Beiträge nochmals abführen muss.

Hat der Arbeitgeber die Steuerbeträge und die Sozialversicherungsabgaben noch nicht abgeführt, so erhält der Arbeitnehmer im Wege der Zwangsvollstreckung den Bruttogesamtbetrag. Er muss dann die Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer selbst abführen.

Praxistipp

Am effektivsten ist die so genannte Kontenpfändung. Hierzu ist der Erlass eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses verbunden mit einem Zahlungsverbot zu beantragen. Der Arbeitgeber, der über seine Konten frei verfügen will, wird in der Regel schnell zahlen.

IV. Zwangsvollstreckung einer Unterlassungsverpflichtung

Wurde das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet, kann es sein, dass der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer aufgrund nachvertraglicher Pflicht oder einer ausdrücklichen Wettbewerbsklausel Anspruch auf Unterlassung der Aufnahme einer bestimmten, neuen Tätigkeit hat (Wettbewerbsverbot nach § 110 GewO, §§ 74 ff. HGB). Soweit eine entsprechende Unterlassungsverpflichtung tituliert wurde, ist diese nach § 890 ZPO durch die Verurteilung zu einem Ordnungsgeld, ersatzweise durch Verurteilung zu Ordnungshaft oder originärer Ordnungshaft durchzusetzen, wenn der Schuldner seiner Unterlassungspflicht nicht nachkommt.

Zuständig für die Vollstreckung eines Unterlassungstitels ist nach § 890 ZPO das Prozessgericht des ersten Rechtszuges. § 890 Abs. 2 ZPO verlangt, dass bei einer behaupteten Verletzung gegen das Unterlassungsgebot dem Schuldner zunächst das festzusetzende **Ordnungsmittel** anzudrohen ist. Beachtet werden muss, dass diese **Androhung** bereits in dem eigentlichen Vollstreckungstitel aufgrund des Antrags des Gläubiger enthalten sein kann.

Formulierungsbeispiel

Der Antrag kann wie folgt lauten:

„Dem Schuldner wird zur Erzwingung der im Antrag zu 1. niedergelegten Unterlassungsverpflichtung ein Ordnungsgeld bis zu 250.000 EUR und für den Fall, dass dieses nicht beigetrieben werden kann, ersatzweise Ordnungshaft oder aber originäre Ordnungshaft von bis zu sechs Monaten angedroht“.

Liegen die allgemeinen Voraussetzungen der Zwangsvollstreckung vor und wurde die **Festsetzung** eines **Ordnungsmittels** im Vollstreckungstitel selbst oder nachträglich **angedroht**, so kann ein Antrag auf Festsetzung des Ordnungsmittels bei einer schuldhaften Zuwiderhandlung des Schuldners durch den Gläubiger beantragt werden. Der Nachweis einer solchen Zuwiderhandlung wirft in der Praxis häufig Probleme auf.

Praxistipp

Der Arbeitgeber als Gläubiger muss beachten, dass das Unterlassungsverbot zum Zeitpunkt der Zuwiderhandlung bereits sanktionsbewehrt begründet sein muss. Es muss also ein vollstreckungsreifer Titel in dem Zeitpunkt der Zuwiderhandlung vorliegen.

Weitere Voraussetzung der **Festsetzung des Ordnungsmittels** ist, dass bereits zum Zeitpunkt der Zuwiderhandlung gegen das Unterlassungsgebot das Ordnungsmittel angedroht war. Soweit das Urteil eine entsprechende Androhung nicht enthält, muss dies unmittelbar nach Schaffung des Titels beantragt werden.

Gleichzeitig kann nach § 890 Abs. 3 ZPO beantragt werden, dass der Schuldner eine Sicherheit für zukünftige Zuwiderhandlungen zu bestellen hat.

Anders als bei der Zwangsvollstreckung wegen einer vertretbaren oder unvertretbaren Handlung wird das Ordnungsmittel nach der von Amts wegen zu veranlassenden Zustellung gemäß § 329 Abs. 3 ZPO von Amts wegen beigetrieben.

Rechtsschutzversicherung als Risiko – für Mandant und Anwalt?

Roland Gross, Leipzig/ Dr. Hans-Georg Meier, Berlin

1. Die Skizze des Grundproblems

Nach wie vor ist es üblich, dass der mit der außergerichtlichen oder gerichtlichen Vertretung beauftragte Anwalt zusätzlich – aber kostenfrei – die Aufgabe übernimmt, die Rechtsschutzversicherung zu einer Deckungszusage aufzufordern. Die Übernahme dieser Serviceleistung ohne eine umfassende Aufklärung des Mandanten kann zur Schadenersatzpflicht führen, wie in der Entscheidung des Landgerichts Leipzig vom 28.2.2017 – 03 S 73/15. Zwar ist die Entscheidung letztlich zugunsten des betroffenen Kollegen ausgegangen und ist in der Kernbegründung äußerst lobenswert, weil sie folgend der Rechtsprechung der Oberlandesgerichte die Argumentation der Rechtsschutzversicherungen mit der Obliegenheit des Versicherungsnehmers zu kostensparendem Verhalten verwirft, doch bleibt es dabei, dass dem Service leistenden Anwalt zusätzliche und umfangreiche Aufklärungspflichten auferlegt werden. Davon kann er sich zwar durch geeignete Vereinbarungen mit dem Mandanten befreien, muss aber diese Vereinbarung auch schließen oder sich den zusätzlichen Aufwand und das zusätzliche Risiko gesondert vergüten lassen. Im Kern geht es darum, den arbeitsrechtlichen Mandanten nicht nur über das mindestens in der ersten Instanz bestehende besondere Kostenrisiko aufzuklären, sondern auch darüber, dass und warum die von ihm bekannt gegebene Rechtsschutzversicherung die Übernahme der Kosten für den dem Anwalt erteilten Auftrag und das gegebenenfalls geführte Verfahren ablehnen könnte.

2. Der zugrunde liegende Sachverhalt

Dem Anwalt war der Auftrag erteilt worden, ganz schnell, bevor es das Unternehmen nicht mehr gibt, Abfindungsansprüche aus einem Sozialplan durchzusetzen. Der Sozialplan wurde im Februar abgeschlossen, das Arbeitsverhältnis des Mandanten endete am 30. September, die Abfindung wurde über den Oktober hinweg nicht gezahlt. Die angestellte Anwältin, die das Mandat entgegennahm, bekundete später im Verfahren als Zeugin, dass der Mandant auf eine unbedingte und sofortige Klageerhebung drängte, sogar verärgert war, dass dies einige Tage in Anspruch nahm; zu diesem Zeitpunkt war eine Rechtsschutzversicherung noch nicht erwähnt. Später bat der Mandant, auch Kostenschutz bei seiner Rechtsschutzversicherung einzuholen, machte die Klageerhebung aber nicht hiervon abhängig. Die Rechtsschutzversicherung verweigerte unter ständig wechselnden Begründungen über Monate hinweg die Gewährung von Kostenschutz und berief sich, nachdem sie in Besitz des Protokolls der Güteverhandlung gelangt war, auf den Deckungsausschluss nach § 14 Nr. 1g GHH 2005, wonach vor Klageerhebung die Rechtskraft eines anderen gerichtlichen Verfahrens abzuwarten sei. Nach-

dem der Arbeitgeber im Oktober, also nach über sieben Monaten, den Sozialplan, außerhalb aller Fristen und auch materiell nicht begründbar, angefochten hat, hätte individualrechtlich die Abfindungsklage nicht erhoben werden dürfen – ohne Berücksichtigung des Umstandes, dass der Kläger selbst von dem Anfechtungsverfahren bei Klageerhebung überhaupt keine Kenntnis hatte, sondern nur der – schweigeverpflichtete – Anwalt.

Das Klageverfahren um die Abfindung war insoweit erfolgreich, als – wegen Weisung des Mandanten nur – ein Vergleich mit Zahlung des überwiegenden Teils der Abfindung abgeschlossen wurde.

Das Amtsgericht Leipzig hat mit Urte. v. 9.1.2015 – 113 C 8681/13 – den Anwalt zur Erstattung der eingezogenen Anwaltsgebühren verurteilt:

„Es entspricht einhelliger Rechtsprechung, dass ein Rechtsanwalt aus dem Anwaltsvertrag mit seinem Mandanten verpflichtet ist, vor der Klageerhebung die Frage der Rechtsschutzgewährung zu klären, oder den Mandanten nach Aufklärung über das Kostenrisiko entscheiden zu lassen, ob der Klageauftrag unabhängig von einer Kostendeckungszusage erteilt wird (vgl. OLG Nürnberg, Urte. v. 29.6.1989 in NJW-RR 1989, 1370 ff m.w.N.).“

In der Berufungsinstanz hielt das Landgericht Leipzig im Urte. v. 28.2.2017 – 03 S 73/15 – an dieser Auffassung fest, wies die Klage gegen den Anwalt aber ab. Die Deckungsausschlussklausel sei intransparent und unangemessen. Als der Anwalt dagegen verstieß, verletzte er keine wirksam begründete Pflicht.

3. Konsequenzen

Eine wirksame Deckungsausschlussklausel unterstellt, wird mit dieser Rechtsprechung das Kostenrisiko vom Mandanten auf den Anwalt verlagert; der Anwalt könnte, schon wegen § 12a ArbGG, auch bei erfolgreicher Vertretung ohne Gebühren tätig sein müssen und er haftet möglicherweise auch für sonst anfallende Verfahrenskosten. Es liegt sicherlich nicht im Sinne des Verbraucherschutzes, wenn Anwälte zukünftig zur Risikovermeidung darauf verzichten, rechtsschutzversicherte Mandanten überhaupt zu vertreten.

Als Konsequenz dieser Rechtsprechung muss bei rechtsschutzversicherten Mandanten beachtet werden:

- entweder wird die Klage zurückgestellt bis der Kostenschutz gewährt ist (empfehlenswert ist es, sich wegen evt. infolge der Verzögerung eintretender Nachteile von jeglicher Haftung befreien zu lassen)
- oder der Anwalt lässt sich unbedingten Klageauftrag erteilen und jegliche Beratung bzw. Service bezüglich der Rechtsschutzversicherung wird ausdrücklich und nachweislich abgeschlossen.

Beiträge und Berichte von der 73. Tagung der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht am 17./18.3.2017 in Frankfurt

A. Tagungsbericht

1. Zahlreiche Teilnehmer aus allen Bereichen

Anwesend waren rund 430 Teilnehmer, darunter auch etliche Richterinnen und Richter der Tatsacheninstanzen sowie **Dr. Linck** als Vertreter des BAG. Letzterer beteiligte sich lebhaft an der Diskussion.



Erfreulich ist auch weiterhin nicht nur der Zuwachs an Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft insgesamt (zzt. rd. 3.800), sondern auch an Erstteilnehmern (12), für die der Geschäftsführende Ausschuss (GfA) eine Eingewöhnungsunterstützung anbot, u.a. bei der Abendveranstaltung einen gesonderten Tisch, an dem GfA-Mitglied **Dr. Hans-Georg Meier** ausführlich in die Arbeit der Arbeitsgemeinschaft und die Abläufe der Tagung einführte.



Meiers Aufgabe ist indessen leicht, denn die Aufgeschlossenheit der Tagungsteilnehmer gegenüber neuen Kontakten ist ohnehin hoch, wie man an den lebhaften Gesprächen in den vorlesungsfreien Zeiten und bei der gut besuchten Abendveranstaltung immer wieder feststellen kann.



Dabei bestätigte sich erneut die Verbundenheit der „Arbeitsrechtsfamilie“, die sowohl über die „Lager“-Zugehörigkeit wie über örtlichen und Altersgrenzen hinweg, ja sogar über die Anwalts- wie Richteridentität hinweg wirkt.



2. Hervorragende Vorträge und lebhafte Diskussionen

Letzteres zeigte sich z.B. an der Offenheit der Diskussion, die zwischen **VorsRiBAG Dr. Linck** und **RA Dr. Löw** über dessen Vortrag zur variablen Vergütung im Spiegel der AGB-Kontrolle geführt wurde.



Ebenso intensiv war die Diskussion am Sonnabend über den Vortrag von **RiBAG Dr. Suckow** zum Urlaubsrecht, der mit seinem bühnenreifen Auftritt alle begeisterte. Aber auch fachlich fand *Dr. Suckow* großen Anklang.



Seine spürbare Kritik am EuGH fand sehr viel Zustimmung, aber es gab auch Widerstand, weil die dargelegten Lösungsansätze von vielen als wenig realitätsnah beurteilt wurden. Die daraus entstehende lebhafteste Diskussion war von einem positiven Ringen um den richtigen Weg bestimmt und führte zu dem seltenen Ereignis, dass die Diskussionszeit (am Sonnabend vor der Heimreise!) unter hoher Beteiligung voll ausgeschöpft wurde.

B. Mitgliederversammlung und Wahl des GfA

1. Dem Sonnabendvortrag vorgeschaltet war die ordentliche Mitgliederversammlung, auf der routinemäßig der GfA zur Wahl stand. Zuvor gab der Vorsitzende seinen Bericht über die erfolgreiche Arbeit, den die Anwesenden mit Beifall quittierten. Als dann stand der Bericht des Kassenprüfers, **Dr. Reinhard Foer**, an, der sich wie immer mit hohem Aufwand und großer Sorgfalt durch die Belege gearbeitet hatte und dem GfA korrektes Arbeiten bescheinigte. Die Mitglieder des GfA dankten *Dr. Foer* für seinen Einsatz und baten in dringender Weise, das von ihm anvisierte Ende seines Einsatzes noch möglichst lange hinauszuschieben.



2. Die an sich routinemäßig verlaufenden Wahlen der Mitglieder des GfA waren diesmal etwas spannender, weil sich zwei langjährige Mitglieder zurückzogen. Sie waren der Meinung, dass nun andere und jüngere die Arbeit des GfA mitgestalten sollten. Der Vorsitzende dankte *Dr. Hans-Georg Meier* und *Reinhard Schütte* für ihren intensiven Einsatz.

Dr. Meier gehört der Arbeitsgemeinschaft seit 1983 an und war seit 1991 Mitglied des GfA, somit länger als sonst ein GfA-Mitglied jetzt oder zuvor. Er initiierte die Zeitschrift AE (auch die Rubrik „Aktuelles“ auf der Tagung) und war mehr als ein Jahrzehnt ihr einziger Protagonist, in einer Person Sachbearbeiter und Herausgeber.

Seit einigen Jahren bearbeiten die Kolleginnen *Dr. Nathalie Oberthür* und *Regina Steiner* den Entscheidungsteil. Trotz der Aufgabe des GfA lässt *Dr. Meier* es sich nicht nehmen, Herausgeber zu bleiben, das Stichwortverzeichnis zu fertigen und das Gesamtgefüge der Zeitschrift zu gestalten.

Reinhard Schütte gehörte dem GfA seit März 2001 an, also einer Zeit, als die Arbeitsgemeinschaft weniger als die Hälfte der heutigen Mitgliederzahl hatte.



Schütte fiel die Aufgabe zu, die Arbeitnehmerinteressen zu wahren. Dieser Aufgabe hat er sich mit großem Einsatz und viel Erfolg sowohl im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft als auch der Sonderveranstaltung „Deutscher Arbeitsrechtstag“ gewidmet. Das war und ist besonders anerkennend und wurde vom Vorsitzenden des GfA entsprechend gewürdigt, weil jedenfalls bis vor kurzem Arbeitsrechtskanzleien meist kleinere Einheiten darstellen, in denen man für ehrenamtliche berufsständische Tätigkeit wenig Spiel für Unterstützungsmaßnahmen hat.

Den beiden Ausscheidenden folgen **Dr. Peter Meyer**, (55 J.) (Kanzlei Weimann Meyer, Berlin) – sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgebervertreter – und **Jürgen Markowski**, (47 J.) (Kanzlei Manske & Partner, Nürnberg), reiner Arbeitnehmervertreter. Beide sind eine Garantie für die weiterhin erfolgreiche Arbeit des GfA. (me)



des Arbeitsgerichts. Sie führte aus, was Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Anpassungsprüfung beachten müssen, anhand welcher Kriterien die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers zu bewerten ist und wie sich Konzernstrukturen auf die Anpassungspflicht auswirken können. In einer sehr lebhaften Diskussion kamen sowohl ausgesprochene Experten als auch Kollegen zu Wort, die in ihrer beruflichen Praxis bislang nur wenige Berührungspunkte mit dem Betriebsrentenrecht hatten. Allen Teilnehmern wurde deutlich, dass eine umfassende arbeitsrechtliche Beratung das Thema „Betriebsrente“ nicht vernachlässigen darf.



Betriebsrentenanpassung nach § 16 BetrAVG: Ablauf, Praxistipps und aktuelle Rechtsprechung

Von Dr. Charlotte Beck

Der Arbeitgeber muss gemäß der Grundregel in § 16 Abs. 1 BetrAVG alle drei Jahre die Anpassung der Betriebsrenten an den Kaufkraftverlust prüfen. Die Anwartschaften der aktiven Arbeitnehmer unterliegen keiner Anpassungsprüfungspflicht. Es geht ausschließlich um die laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Der Anpassungsbedarf richtet sich nach dem Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland (§ 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG), begrenzt durch den Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens (§ 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG). Die Anpassung soll im Interesse der Rentner sicherstellen, dass ihre Renten nicht durch die Inflation entwertet werden. Es überrascht daher nicht, dass sie Gegenstand zahlreicher Rechtsstreitigkeiten ist. Der 3. Senat des BAG beschäftigt sich in einer Vielzahl von Entscheidungen intensiv mit den Einzelheiten der Anpassungsprüfung. Die vom BAG entwickelten Grundsätze zu den praktisch wichtigsten Fragen der Betriebsrentenanpassung waren Gegenstand des Workshops am 17.3.2017:

1. Verweigerung der Rentenanpassung wegen schlechter wirtschaftlicher Lage

Der Arbeitgeber kann die Anpassung der Renten verweigern, wenn seine wirtschaftliche Lage ihm dies nicht erlaubt. Das BAG legt die Anpassungsprüfungspflicht jedoch als grundsätzliche Anpassungspflicht aus. Die Entscheidung gegen

C. Berichte von den Workshops (div.)

Workshop 1

Betriebsrente – Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG

Bericht über den Ablauf von Dr. Johannes Schipp

Betriebsrenten rücken immer mehr in den Fokus von Arbeitsrechtlern. Aktuelle Projekte der Bundesregierung wie das Betriebsrentenstärkungsgesetz machen deutlich, dass das Recht der betrieblichen Altersversorgung nicht vernachlässigt werden darf. Eine der zentralen Vorschriften des Betriebsrentenrechts ist § 16 BetrAVG. Nach der Bestimmung muss der Arbeitgeber laufende Leistungen alle drei Jahre überprüfen und gegebenenfalls dann nach billigem Ermessen anpassen. Die Vorschrift gehört zu den streitanfälligsten Regelungen des gesamten Betriebsrentenrechts. Ein großer Teil der Entscheidungen des Ruhegeldsenats des Bundesarbeitsgerichts setzt sich mit Fragen der Anpassung von Betriebsrenten auseinander. RAin **Dr. Charlotte Beck**, Berlin, stellte in ihrem Workshop die Eckpfeiler der Betriebsrentenanpassung vor und gab einen Überblick über die umfangreiche Rechtsprechung des Bun-

eine (volle) Anpassung ist gerichtlich überprüfbar. Die prozesuale Situation des Arbeitgebers ist dabei eine Herausforderung. Er muss detailliert seine schlechte wirtschaftliche Lage darlegen und prognostizieren, dass diese sich bis zum nächsten Anpassungsprüfungstermin nicht bessern wird. Parameter sind insbesondere die Eigenkapitalausstattung und die Eigenkapitalverzinsung.

2. Nachträgliche und nachholende Anpassung

Kommt das Gericht zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber die Anpassung zu Unrecht verweigert hat, muss er die Renten nachträglich, also rückwirkend, erhöhen. Die Unterlassung der Anpassung in einer wirtschaftlichen Schieflage bedeutet daher keine uneingeschränkte Erleichterung für das Unternehmen, da der Ausgang der gerichtlichen Überprüfung in der Regel schwer abzuschätzen ist, zumal in der Regel mehrere Rentner klagen werden.

Ein weiterer Knackpunkt ist die Rechtsprechung des BAG zur nachholenden Rentenanpassung. Danach richtet sich der Anpassungsbedarf grundsätzlich nach dem Kaufkraftverlust seit Beginn der Rentenzahlung, also nicht nach den drei Jahren seit dem letzten Anpassungsstichtag. Hat der Arbeitgeber also wegen seiner schlechten wirtschaftlichen Lage an einem Stichtag die Rentenanpassung verweigert, so hat er diese grundsätzlich bei dem nächsten Stichtag nachzuholen. Um die Arbeitgeber von diesem Risiko zu entlasten, hat der Gesetzgeber im Jahr 1999 § 16 Abs. 4 BetrAVG eingeführt. Satz 1 regelt, dass der Arbeitgeber Rentenanpassungen zu einem späteren Zeitpunkt nicht nachzuholen braucht, wenn er sie zu Recht nicht angepasst hat. Das setzt aber wiederum voraus, dass der Arbeitgeber das Gericht davon überzeugen kann, dass die Anpassung zu Recht unterblieben ist. Für mehr Rechtssicherheit sorgen soll daher Satz 2. Danach wird eine zu Recht unterbliebene Anpassung fingiert, wenn der Arbeitgeber dem Rentner die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich dargelegt und dieser nicht innerhalb von drei Kalendermonaten widersprochen hat. In der Praxis wird von dieser Fiktion selten Gebrauch gemacht. Zum einen sind die inhaltlichen Anforderungen an die Unterrichtung der Rentner hoch. Zum anderen widerstrebt es vielen Arbeitgebern, die Rentner durch den Hinweis auf das Widerspruchsrecht nachgerade zum Widerspruch aufzufordern.

3. Wirtschaftliche Lage von Konzernunternehmen

Bei der Anpassung kann auch die wirtschaftliche Lage von Konzernunternehmen eine Rolle spielen. Maßgeblich ist zwar grundsätzlich das Arbeitgeberunternehmen. In bestimmten Konstellationen kommt jedoch ein Berechnungsdurchgriff, also die Zurechnung der wirtschaftlichen Lage einer Konzerngesellschaft, in Betracht. Häufigster Fall ist das Bestehen eines Beherrschungsvertrages zu einem wirtschaftlich starken Konzernunternehmen. Nach zahlreichen Rechtsprechungsänderungen des BAG kommt es in diesem Fall nach derzeitigem Stand zu einem Berechnungsdurchgriff, wenn sich die durch

den Beherrschungsvertrag begründete Gefahrenlage auch verwirklicht hat. Das ist der Fall, wenn Weisungen des herrschenden Unternehmens zu einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des beherrschten Unternehmens geführt haben.

Workshop 2

Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

Dr. Thomas Winzer, (Gleiss Lutz, Frankfurt), stellte im Rahmen eines Workshops zur Neuregelung des AÜG die neuen Spielregeln dar, die in der Vertragsgestaltung für die Arbeitnehmerüberlassung gelten. Neben einer Darstellung zur Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung zu anderen Formen des Drittpersonaleinsatzes erläuterte er anhand praktischer Beispiele die neuen Anforderungen an die Gestaltung von Überlassungsverträgen, bei denen die Kennzeichnungspflichten ebenso berücksichtigt wurden wie die Anforderungen an die Überlassungshöchstdauer und das Gleichbehandlungsgebot. (ob)



Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Neue Spielregeln für die Vertragsgestaltung beim Drittpersonaleinsatz

Von Dr. Thomas Winzer

Durch die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (nachfolgend „AÜG“), die zum 1.4.2017 in Kraft getreten sind, hat der Gesetzgeber neue Spielregeln für die Vertragsgestaltung beim Einsatz von „Externen“ (sog. Drittpersonaleinsatz) normiert. Zu diesem Thema fand im Rahmen der Frühjahrstagung der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht am 17.3.2017 ein Workshop statt. Dieser Beitrag fasst die wichtigsten Informationen des Workshops zusammen.

Der Gesetzgeber hat durch das neue AÜG zunächst eine Legaldefinition der Arbeitnehmerüberlassung sowie eine Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht für Arbeitnehmerüberlassungsverträge normiert, § 1 Abs. 1 AÜG. Damit soll der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung entgegengewirkt werden. Durch die Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht entfällt ab dem 1.4.2017 die Möglichkeit einer sog. Vorratser-

laubnis, d.h. einer vorsorglichen Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis für den Fall, dass ein Werk- oder Dienstvertrag faktisch eine Arbeitnehmerüberlassung ist. Dies stellt eine gravierende Änderung für die Praxis dar, da bereits bei Vertragsschluss klar sein muss, ob es sich um eine Arbeitnehmerüberlassung handelt oder nicht. Ein „Sicherheitsnetz“ gibt es nicht mehr. Maßgeblich für die Beurteilung ist im Zweifel die Durchführung des Vertrags. Der Praktiker weiß, dass die Bewertung, ob ein Werk- oder Dienstvertrag bzw. eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, mit erheblichen Risiken verbunden ist. Eine vorsorgliche Kennzeichnung als Arbeitnehmerüberlassung ist nicht möglich. Werden Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht kumulativ nicht erfüllt, wird ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher fingiert. Eine (theoretische) Ausnahme ist die schriftliche Erklärung des Leiharbeitnehmers gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher, dass er an seinem ursprünglich bestehenden Arbeitsverhältnis zum Verleiher festhalten möchte (sog. Festhaltenserklärung, vgl. § 9 AÜG). Allein die formalen Voraussetzungen der Festhaltenserklärung (u.a. eine vorherige Vorlage bei der Agentur für Arbeit) sind so hoch, dass die Vermutung nahe liegt, der Gesetzgeber wolle wirksame Festhaltenserklärungen möglichst verhindern. Eine vorherige Festhaltenserklärung, z.B. bei Vertragsschluss, ist unwirksam, § 9 Abs. 3 AÜG. Insgesamt steigt daher das Risiko der Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher (mit den entsprechenden Folgerisiken, z.B. § 266a StGB).

Weiterhin hat der Gesetzgeber das Erfordernis eines Arbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer normiert, § 1 Abs. 1 AÜG. Damit ist jede Form des Ketten-, Zwischen- oder Weiterverleihs nunmehr gesetzlich untersagt. Unverändert ist für die Arbeitnehmerüberlassung eine Erlaubnis erforderlich. Bei der Überlassung ohne Erlaubnis sind die Verträge gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1 AÜG unwirksam und ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer wird fingiert. Auch hier besteht die Möglichkeit der Festhaltenserklärung.

Im Übrigen regelt der Gesetzgeber eine arbeitnehmerbezogene Überlassungshöchstdauer beim selben Entleiher (§ 1 Abs. 1b AÜG: 18 Monate unter Berücksichtigung aller Zeiten seit dem 1.4.2017; mögliche Ausnahmen durch Tarifverträge bzw. ggf. Betriebsvereinbarungen), zum Gleichbehandlungsgrundsatz und zum Equal Pay (§ 8 AÜG: 9 – bzw. 15-Monats-Ausnahme in Tarifverträgen), ein „Streikbrecherverbot“ (§ 11 Abs. 5 AÜG: Verbot der Streik-Arbeit für Leiharbeitnehmer, es sei denn der Entleiher stellt sicher, dass der Leiharbeitnehmer keine Arbeiten übernimmt, die vom Arbeitskampf betroffen sind), die Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten (§ 14 Abs. 2 AÜG) sowie die Rechtsfolgen im Fall von Verstößen gegen die normierten Pflichten (§§ 9, 16 AÜG). Viele Regeln sind im Detail nicht durchdacht und werden der Praxis in den kommenden Jahre spannende Auslegungstreitigkeiten bringen.

Workshop 3 Die Umstellung der Arbeitsrechtskanzlei auf den verbindlich vorgeschriebenen elektronischen Rechtsverkehr (beA)

Bericht über den Workshop von Dr. Hans-Georg Meier

Vorangestellt sei, dass dieser Workshop nicht nur sehr gut besucht war, sondern sich auch lebhafter Beteiligung durch die Anwesenden erfreute. Fast allen merkte man an, dass diese elektronische Entwicklung sie mit großer Sorge erfüllte. Umso größer war die Bewunderung für den Referenten, RA **Ulrich Volk**, Wiesbaden, der sein Thema mit sichtlicher Freude beherrschte.



Zunächst berichtete er über die zeitlichen Schritte und Variabilitäten.

So sollen alle Gerichte ab dem 1.1.2018 für elektronische Dokumente erreichbar sein. Allerdings besteht die Möglichkeit der Gerichte, die Erreichbarkeit auf den 1.1.2020 hinaus zu schieben (Opt out). Umso wichtiger ist und bleibt es, sich vor Versendung eines Schriftsatzes zu versichern, dass das adressierte Gericht auch wirklich elektronisch erreichbar ist. Der Referent belegte dies mit einem Beispiel aus dem Bereich des bereits seit 2016 möglichen elektronischen Rechtsverkehrs. Ein Kollege hatte die Berufungsschrift auf diesem Wege eingereicht, doch war das angeschriebene Gericht noch nicht erreichbar. Sein Wiedereinsetzungsgesuch wurde zurückgewiesen!

Ab dem 1.1.2020 soll die flächendeckende Erreichbarkeit der Gerichte bestehen. Von da an können die Gerichte ihre „Kunden“ verpflichten, mit ihnen auf diesem Wege zu verkehren (Opt in). Auch hier besteht also die Pflicht, sich der Handhabung durch die einzelnen Gerichte zu versichern.

Ab dem 1.1.2022 sollen dann alle Ausnahmen beseitigt sein und eine generelle Verpflichtung zur elektronischen Einreichung bestehen.

Was braucht man nun an technische Ausrüstung? Zunächst muss man sich den Zugang zu dem bereits für jeden Anwalt bestehenden besonderen elektronischen Anwaltspostfach verschaffen, indem man eine entsprechende Karte bestellt. Zwangsläufig folgen die Signaturkarte und das Lesegerät. Intern benötigt man eine Mitarbeiter-Chipkarte, wenn denn

das Sekretariat seine bisherigen Funktionen der Bearbeitung des Posteingangs und -ausgangs weiterhin wahrnehmen soll. Insbesondere bei der heute üblichen Sozietätsform von Kanzleien wird man sich sehr gut überlegen müssen, wer alles Lese-, Entnahme- und Löschungsbefugnis haben soll und welche Vertretungsregeln gelten. Hier ist ein sorgfältiges Berechtigungsmanagement erforderlich. Erforderlich ist aber auch die sorgfältige Planung dessen, was denn mit dem elektronisch eingegangenen Dokument geschieht und wie es mit den bereits beim Anwalt vorhandenen Dokumenten zusammengeführt wird. Es macht natürlich keinen Sinn, das elektronisch eingegangene Dokument auszudrucken und auf diese Weise Papier und Datei nebeneinander zu führen. Erforderlich ist es daher, die Arbeitsabläufe für die nun bestehende elektronische Akte zu überdenken und dabei möglichst den Arbeitsanfall beim Rechtsanwalt gering zu halten. Es muss festgelegt werden, welche Dokumente eingescannt werden und welche gleich der „Rundablage“ zugeführt. Die Archivierung bedarf einer Verschlagwortung. Zum besseren Auffinden ist zu prüfen, ob das Dokument unter seinem eigenen Datum oder dem Eingangsdatum registriert wird. Anlagen beispielsweise zu Schriftsätzen müssen sowohl nach ihrem Zusammenhang zu dem führenden Dokument (Klageschrift zum Beispiel) wie auch der Sache nach auffindbar registriert werden. Die führenden Kanzleisoftwareanbieter halten hier bereits in der Regel geeignete Vorschläge bereit.

Als der Referent seinem Vortrag mit dem aufmunternden Zuruf beendete: „Es gibt viel zu tun. Packen wir es an!“ erhielt er zwar für seinen anschaulichen und kenntnisreichen Vortrag lebhaften Applaus, der jedoch von einem allgemeinen Stöhnen über das notwendige Anpacken begleitet wurde.

Workshop 4 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Bericht über den Workshop von Dr. Barbara Reinhard

Im Workshop zur Betrieblichen Mitbestimmung beim Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement („BEM“) stellte **Dr. Katja Mückenberger**, Einigungsstellenvorsitzende und Mediatorin roland lukas KONFLIKTLÖSUNGEN GmbH, nicht nur in einem kurzen Überblick die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor. Unter dem Titel „Alles neu macht das BAG? Erfahrungen aus der Einigungsstelle“ griff sie insbesondere streitige Verhandlungsthemen und mögliche praktische Lösungen auf. Dabei zeigte die offene Diskussion unter den Teilnehmern sehr schnell, dass das Thema sich für stark konträre Positionen eignet. Neben unterschiedlichen persönlichen Erfahrungen und der Frage, wie die jeweils Betriebsverantwortlichen mit dem Thema umgehen, spielt dabei der enge Zusammenhang des BEM mit einer möglichen krankheitsbedingten Kündigung eine wesentliche Rolle. *Dr. Mückenberger* nahm dabei – als erfahrene Einigungsstellenvorsitzende – immer wieder vermittelnde Positionen ein und stellte Praxismodelle auch außerhalb des gesetzlich Erzwingbaren vor.

D. Referate

„Leistungs- und erfolgsabhängige Vergütung im Spiegel der AGB-Kontrolle – Von Bindungs- und Bezugszeiträumen, Terms & Conditions und billigem Ermessen

Von Dr. Hans-Peter Löw

Zusammenfassung: Die Einbeziehung allgemeiner Bonusbedingungen in ihrer jeweils gültigen Fassung ist in der Regel wegen Verstoßes gegen § 308 Abs. 1 Nr. 4 BGB unwirksam. Stichtagsregelungen, die zu einer Bindung jenseits des Bezugszeitraums führen, sind bei arbeitsleistungsbezogenen Sonderzahlungen unzulässig. Das Gleiche gilt für Stichtagsregelungen zum Ende des Bezugszeitraums, wenn nicht branchen- oder betriebsbezogene Besonderheiten vorliegen oder die Sonderzahlung an bis zu bestimmten Zeitpunkten eintretende Unternehmenserfolge anknüpft. Die gleichen Regeln gelten für Sonderzahlungen mit Mischcharakter. Dient eine Sonderzuwendung nicht der Vergütung geleisteter Arbeit, sondern anderen Zwecken und knüpft sie nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an, kann ihre Zahlung von der Erbringung der angemessenen Betriebstreue abhängig gemacht werden.



Eine Klausel im Arbeitsvertrag, die dem Arbeitgeber ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht zur Entscheidung über die Höhe einer jährlichen Zuwendung vorbehält, hält der AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB regelmäßig stand (insbesondere bei einer Gratifikation ohne Entgeltcharakter). Der Arbeitgeber trägt aber die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass eine Leistungsbestimmung nach § 315 BGB der Billigkeit entspricht. Die richterliche Ersatzleistungsbestimmung erfolgt auf der Grundlage des Vortrags der Parteien. Fehlender Sachvortrag des Arbeitgebers geht nicht zu Lasten des Arbeitnehmers. Es ist keine Auskunftsklage des Arbeitnehmers erforderlich, sondern es ist Sache des Gerichts, aufgrund der aktenkundig gewordenen Umstände die Leistungsbestimmung vorzunehmen.

Eine Zielvorgabe ist eine einseitige Festlegung der Ziele für eine variable Vergütung im Rahmen des Direktionsrechts. Die Festlegung hat nach billigem Ermessen zu erfolgen. Unter-

bleibt die Zielvorgabe, so ist nach einer Auffassung eine Leistungsbestimmung durch das Gericht nach § 315 Abs. 3 S. 2 BGB vorzunehmen. Nach anderer Auffassung kann der Arbeitnehmer unmittelbar einen Schadensersatzanspruch nach § 280 BGB geltend machen.

Zielvereinbarungen und die Höhe der bei Zielerreichung vereinbarten Vergütung unterliegen nicht der AGB-Kontrolle. Allerdings muss nach dem Transparenzgebot für den Arbeitnehmer erkennbar sein, welchen Anspruch er bei Erreichung der Ziele hat. Außerdem müssen die Regelungen zur Ausgestaltung des Anspruchs, insbesondere Entstehung und Verlust des Anspruchs angemessen sein.

Ein Freiwilligkeitsvorbehalt für einen Leistungsbonus ist jedenfalls dann unzulässig, wenn mit dem Arbeitnehmer für das betroffene Jahr bereits konkrete Ziele vereinbart waren.

Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast, dass er dem Arbeitnehmer Ziele vorgeschlagen hat, die dieser nach einer auf den Zeitpunkt des Angebots bezogenen Prämisse hätte erreichen können. Die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers umfasst den Grad der Zielerreichung, wenn sich die individuelle Leistung des Arbeitnehmers nach dem Erreichen vereinbarter Ziele richtet. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber über die Höhe der variablen Vergütung nach billigem Ermessen zu entscheiden hat.

Inhaltsverzeichnis der Entscheidungen

	Seite		Seite
Allgemeines Vertragsrecht			
42. AGG, Adipositas als Grund für die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses	55	57. Betriebsbedingte Kündigung, „greifbare Form“ der Unternehmerentscheidung durch Kündigung aller Arbeitnehmer	60
43. AGB-Kontrolle, Versetzungsklausel, Transparenzkontrolle	55	58. Betriebsbedingte Kündigung, kein Wiedereinstellungsanspruch bei vorübergehender Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen	61
44. Arbeitszeit, Vergütung, Umkleidezeiten im Konzern der DB AG	56	59. Verhaltensbedingte Kündigung, Trunkenheitsfahrt mit Fahrerflucht, Erfordernis einer Abmahnung	61
45. Urlaubsanspruch, Abgeltung bei Tod des Arbeitnehmers	56	60. Verhaltensbedingte Kündigung, Weitergabe von Patientendaten	61
46. Schwerbehinderung, Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung, Zumutbarkeitsanforderungen an den Arbeitgeber	56	61. Verhaltensbedingte Kündigung, Verletzung der Unterrichtsverpflichtung	62
47. Zeugnis, kein Anspruch auf Rückdatierung	57	62. Krankheitsbedingte Kündigung, Erfordernis eines betrieblichen Eingliederungsmanagements	62
48. Altersteilzeit, Urlaubsanspruch bei unterjährigem Übergang in die Freizeitphase	57	63. Krankheitsbedingte Kündigung, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Pflicht zur Wiederholung des beM nach längerem Zeitablauf	62
49. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Wirksamkeit bei fehlender Zusage einer Karenzentschädigung	57	64. Kündigungsfrist, Ausbildungsverhältnis, Überschreitung der Mindestkündigungsfrist	62
50. Betriebsübergang in der Insolvenz, keine Einstandspflicht des Erwerbers für Versorgungswirtschaften	58	65. Abmahnung, Aufforderung zu tatsächlich unmöglichem Verhalten, Verstoß gegen Übermaßverbot	63
51. Betriebliche Altersversorgung, Anpassungsverpflichtung, Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage anderer Konzernunternehmen	58	66. Befristung, Hinausschieben der Beendigung bei Erreichen des Rentenalters, unionsrechtliche Zulässigkeit	63
		67. Befristung, sachgrundlose Befristung im Anschluss an ein Praktikum	63
		68. Befristung, Wunsch des Arbeitnehmers, beabsichtigte Aufnahme eines Studiums	63
		69. Massentlassung, Vorlage an EuGH, Begriff des „beherrschten Unternehmens“ bei nur vertraglicher Abhängigkeit, Begriff der „Entscheidung“, Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers, Inhalt der Konsultation des Betriebsrats	64
Bestandsschutz		Betriebsverfassungsrecht / Personalvertretungsrecht	
52. Geltungsbereich des KSchG, Zuordnung zu Inlandsbetrieb, Betriebszugehörigkeit in einer konzernweiten Matrixorganisation, im Ausland ansässiger Vorgesetzter	58	70. Betriebsrat, Anhörungserfordernis bei mehreren Kündigungserklärungen	67
53. Besonderer Kündigungsschutz, Schwerbehinderung, Offenkundigkeit der Schwerbehinderung bei fehlender behördlicher Feststellung	59	71. Personalrat, Anhörung zu krankheitsbedingter Kündigung, falsche Angabe zu Unterhaltungsverpflichtung	67
54. Probezeitkündigung, Maßregelungsverbot, Kündigung wegen Erkrankung des Kindes	59	72. Konzernbetriebsrat, Anspruch auf Freistellung von Konzernbetriebsratsmitgliedern	67
55. Kündigung im Kleinbetrieb, Erkrankung des Kindes	60		
56. Betriebsbedingte Kündigung, Aufteilung einer Vollzeit- in zwei Teilzeitstellen	60		

	Seite		Seite
Tarifrecht		82. Einstweilige Verfügung, rechtswidrige Versetzung, Anforderungen an den Verfügungsgrund	71
73. TV-UmBW, Bundeswehr, Zuweisung geringerer Tätigkeit	67	83. Einstweilige Verfügung, Versetzung, Anspruch auf Unterlassung, Anforderungen an den Verfügungsgrund	71
74. Tarifvertrag Deutsches Rotes Kreuz, Bemessung des Krankengeldzuschusses	67	84. Einstweilige Verfügung, Anspruch des Arbeitgebers auf Herausgabe von Schlüsseln, Eilbedürftigkeit bei verbotener Eigenmacht	72
75. Arbeitskampfrecht, Streikmaßnahmen auf dem Betriebsgelände, Unterlassungsanspruch	68	85. PKH, Berücksichtigung beruflich veranlasster Fahrtkosten	73
Sonstiges		86. PKH, Aufhebung der Bewilligung bei unterlassener Mitteilung einer Adressänderung	73
76. Kirchenrecht, keine normative Wirkung kirchlicher Dienstvereinbarungen im Arbeitsverhältnis	68	Streitwert und Gebühren	
77. Arbeitnehmerüberlassung, Begriff der „vorübergehenden“ Überlassung, Erfordernis einer arbeitsplatzbezogenen Betrachtung	68	87. Streitwert, Stufenklage bei Betriebsübergang, Kündigungsschutzklage gegen Veräußerer und Feststellungsklage gegen Erwerber	74
78. Arbeitszeitgesetz bei Pflege im Privathaushalt, Anspruch auf Mindestvergütung nach PflegeArbbV	70	88. Vergleichsmehrwert, Ausgleichsklausel, Begriff der „Ungewissheit“	74
Prozessuales		89. Vergleichsmehrwert, Arbeitszeugnis, Darlegungslast des Rechtsanwalts	74
79. Säumnis des Beklagten, Entscheidung nach Aktenlage	70	90. Gebühren, keine Geschäftsgebühr bei unbedingt erteiltem Klageauftrag, Verlust des Vergütungsanspruchs bei	75
80. Auflösungsantrag, mutterschutzrechtlicher Beendigungsschutz, Vertrauensverlust als Auflösungsgrund	71		
81. Teilurteil, Entscheidungsreife bei Entscheidung über Kündigungsschutzantrag	71		

Allgemeines Vertragsrecht

42. AGG, Adipositas als Grund für die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Auch eine schwere Adipositas ist weder ein verbotenes Merkmal im Sinne von § 7 Abs. 1 in Verbindung mit § 1 AGG noch verbieten EU-Vertrag oder AEUV eine Diskriminierung wegen der Adipositas als solcher (EuGH v. 18.9.2014 – C-354/13). Auch in der Richtlinie 2000/78 ist Adipositas nicht als Diskriminierungsgrund aufgeführt; nach der Rechtsprechung des EUGH kann der Geltungsbereich dieser Richtlinie auch nicht in entsprechender Anwendung auf nicht dort aufgezählte Merkmale ausgedehnt werden (EuGH v. 18.12.2014 – C-354/13).

Die Adipositas ist als solche auch keine Behinderung im Sinne der genannten Richtlinie. Unter einer Behinderung ist eine Einschränkung zu verstehen, die unter anderem auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Dauer zurückzuführen ist, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teil-

habe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern kann (EuGH v. 18.12.2014 – C-354/13). Das ist bei Adipositas nicht zwangsläufig der Fall, sondern nur dann, wenn sie unter bestimmten Umständen eine Einschränkung gemäß der vorgenannten Definition mit sich bringt und wenn diese Einschränkung von langer Dauer ist (EuGH v. 18.12.2014 – C-354/13).

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 29.11.2016, 10 Sa 216/16

43. AGB-Kontrolle, Versetzungsklausel, Transparenzkontrolle

Aus den Entscheidungsgründen:

Eine Kündigung wegen Arbeitsverweigerung scheidet aus, weil der Kläger berechtigt war, diese Arbeit abzulehnen. Gemäß § 1 des Arbeitsvertrages ist der Kläger als Schlosser eingestellt worden. In § 1 Abs. 3 des Arbeitsvertrages ist zwar vereinbart, dass der Kläger verpflichtet ist, **bei Bedarf auch andere ihm zumutbare Arbeiten** im Betrieb zu überneh-

Allgemeines Vertragsrecht

men. Diese Regelung in dem Formulararbeitsvertrag ist unwirksam.

a. (...) Ein vorformulierte Vertragsbestimmung – wie sie hier vorliegt – ist unangemessen, wenn der Verwender durch die einseitige Gestaltung eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen. Zur Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen (BAG v. 9.5.2006 – 9 AZR 424/05 – Rn 19 ff.). Mit der Regelung § 1 Abs. 3 hat sich die Beklagte das Recht vorbehalten, in den Inhalt des Arbeitsvertrages einzugreifen, ohne dass die in § 1 Abs. 2 S. 1 bis 3, Abs. 3 S. 1 und 2 KSchG vorausgesetzten Bedingungen für eine soziale Rechtfertigung der Änderung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit vorliegen. § 1 Abs. 3 des Arbeitsvertrages spricht nur von **zumutbaren Tätigkeiten**, ohne dass damit gesichert ist, dass die zugewiesenen Tätigkeiten **gleichwertig** mit der Tätigkeit eines Schlossers sind. Durch § 1 Abs. 3 des Arbeitsvertrages ist nicht sichergestellt, dass die Beklagte ihren Ermessensspielraum so auszuüben hat, dass sie den Kläger nicht auf eine seinen Kenntnissen und Fähigkeiten nicht gerecht werdende Stelle versetzen kann. Für einen objektiven Erklärungsempfänger ergibt sich nicht, dass dem Kläger keine Tätigkeiten übertragen werden dürfen, die auch mit geringerer Qualifikation ausgeübt werden können. Hat sich der Arbeitgeber vorbehalten, dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz mit einer geringerwertigen Tätigkeit zuzuweisen, so liegt ein so schwerwiegender Eingriff in den Inhaltsschutz des Arbeitsverhältnisses vor, dass von einer Unvereinbarkeit im Sinne des § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB auszugehen ist (BAG v. 9.5.2006 – 9 AZR 424/05 – Rn 23). Es ist deshalb unerheblich, wenn die Beklagte die Ansicht vertritt, dem Kläger seien bisher nur gleichwertige Tätigkeiten übertragen worden.

b. Die zu weit gefasste Versetzungsklausel ist auch nicht mit dem Inhalt aufrechtzuerhalten, dass nur einseitige Änderungen der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit als Schlosser zulässig sind, wenn damit die Zuweisung einer gleichwertigen anderen Tätigkeit verbunden ist. Eine **geltungserhaltene Reduktion** der zu weit gefassten Klausel scheidet aus (vgl. BAG v. 11.4.2006 – 9 AZR 610/05). Eine konkludente Abänderung des Arbeitsvertrages der Parteien dahingehend, dass der Kläger nicht nur Schlosserarbeiten, sondern auch Tätigkeiten eines Baufacharbeiters schuldet, liegt nicht vor.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 7.12.2017, 2 Sa 300/16
eingereicht von Rechtsanwalt Hans-Heino Beimesche
Wilhelmstraße 53, 49808 Lingen
Tel.: 0591/9649960, Fax: 0591/9649961
www.rechtheffizient.de

44. Arbeitszeit, Vergütung, Umkleidezeiten im Konzern der DB AG

Leitsätze der Redaktion:

Die schlüssige Darlegung etwaig vergütungspflichtiger Umkleidezeiten erfordert eine in sich konsistente Darlegung. Der Arbeitnehmer kann zudem nur diejenige Zeitspanne ansetzen, die unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit für den Umkleidevorgang erforderlich ist. Diese kann die Darlegung jahreszeitlicher Unterschiede erfordern.

■ Arbeitsgericht Erfurt
vom 9.11.2016, 4 Ca 1450/16
eingereicht von Rechtsanwalt Roland Gross,
Neumarkt 16-18, 04109 Leipzig
Tel.: 0341/984620, Fax: 0341/9846224
www.advo-gross.de

45. Urlaubsanspruch, Abgeltung bei Tod des Arbeitnehmers

Urlaubsansprüche erlöschen nicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet. Der Urlaubsanspruch wandelt sich in einen Urlaubsabgeltungsanspruch des Erben um.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 17.8.2016, 4 Sa 533/15

Anmerkung:

Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 9 AZR 10/17. Das BAG hat die Frage dem EuGH vorgelegt (Beschl. v. 18.10.2016 – 9 AZR 45/16 (A)).

46. Schwerbehinderung, Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung, Zumutbarkeitsanforderungen an den Arbeitgeber

1. Der Beschäftigungsanspruch schwerbehinderter (oder auch ihnen gleichgestellter) Menschen im Sinne des § 81 Abs. 4 SGB IX geht nicht nur inhaltlich über den sogenannten allgemeinen Beschäftigungsanspruch nach den Grundsätzen des Großen Senats des BAG hinaus, weil er in umfangreicherem Maße als dieser den Arbeitgeber zu Anpassungen an Belange und Leistungsvermögen des geschützten Personenkreises verpflichtet.

2. Auch prozessual treffen den Arbeitgeber vielmehr erhöhte Anforderungen. Insbesondere kann dieser sich im Streit vor Gericht nicht kurzerhand auf den Einwand beschränken, ihm sei eine „leidensgerechte“ Beschäftigung des Anspruchstellers nicht möglich oder nicht zumutbar (BAG v. 10.5.2005 – 9 AZR 230/04). Er hat stattdessen im Einzelnen darzulegen, warum die vom Anspruchsteller aufgezeigte Beschäftigungsmöglichkeit tatsächlich nicht zur Verfügung stehe. Etwaige Grenzen der Zumutbarkeit lassen sich in aller Regel auch nicht ohne Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1

SGB IX mit Erfolg geltend machen (BAG v. 4.10.2005 – 9 AZR 632/04).

3. Zu den sachgesetzlich gebotenen Anpassungsmaßnahmen nach Nr. 1 kann neben etwaigem „Ringtausch“ von Arbeitskräften je nach den Umständen auch „eine gewisse asymmetrische Aufteilung von Arbeiten“ gehören (BAG v. 14.3.2006 – 9 AZR 411/05; LAG Berlin-Brandenburg v. 5.6.2015 – 26 Sa 427/14). Das hergebrachte Diktum „Jeder kann alles“ gilt in diesem Kontext nicht mehr.

■ Arbeitsgericht Berlin
vom 27.1.2017 – 28 Ca 9818/16

47. Zeugnis, kein Anspruch auf Rückdatierung

Aus den Entscheidungsgründen:

Wird ein bereits erteiltes Zeugnis vom Arbeitgeber inhaltlich geändert bzw. berichtigt, so hat das berichtigte Zeugnis das Datum des ursprünglich und erstmals erteilten Zeugnisses zu tragen, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die Berichtigung von sich aus vornimmt oder ob er dazu gerichtlich verurteilt wurde (BAG v. 9.9.1992 – 5 AZR 509/91). So liegt der Fall hier aber nicht. Unstreitig hat die Beklagte erstmals mit der Klageerweiterung vom 13.10.2015 vom Wunsch der Klägerin erfahren, ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu erhalten. In diesem Fall kann die Arbeitnehmerin keine Rückdatierung auf den Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen (BAG v. 9.9.1992 – 5 AZR 509/91 – a.a.O. m.w.N.; *Baumbach/Hopt/Roth*, HGB, 37. Aufl, GewO § 109 Rn 10).

■ Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
vom 2.3.2017 – 3 Sa 21/16
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Bert Howald
Marienstraße 17, 70178 Stuttgart
Tel.: 0711/2229110, Fax: 0711/22291199
www.gassmann-seidel.de

48. Altersteilzeit, Urlaubsanspruch bei unterjährigem Übergang in die Freizeitphase

1. Der volle gesetzliche Urlaubsanspruch entsteht mit Beginn des Urlaubsjahres, wenn zu diesem Zeitpunkt die sechsmonatige Wartezeit am Anfang des Arbeitsverhältnisses (§ 4 BUrlG) erfüllt ist.

2. Ein bei Beginn des Urlaubsjahres feststehender Übergang von der Arbeits- in die Freistellungsphase bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis im sogenannten Blockmodell berechtigt wegen der damit verbundenen Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten nicht zu einer Umrechnung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs auf der Grundlage von § 3 Abs. 1 BUrlG, soweit dadurch die Anzahl der während der Vollbeschäftigung bereits erworbenen Urlaubstage gemindert wird.

3. § 7 TV ATZ ist gemäß § 134 BGB nichtig, soweit dadurch unter Verstoß gegen § 13 Abs. 1 S. 1 BUrlG der dem Arbeitnehmer zustehende gesetzliche Urlaubsanspruch gemindert wird.

4. § 7 S. 2 TV ATZ verstößt im Anwendungsbereich des TV L nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG, soweit der tarifliche Mehrurlaub betroffen ist. Die Tarifvorschrift zieht für die von ihr erfassten Arbeitnehmer aus sachlichen Gründen die Kürzung des Urlaubsanspruchs vom Jahr der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Jahr des Wechsels von der Arbeits- in die Freistellungsphase vor, nimmt ihnen im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten aber keine Urlaubsansprüche.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 18.1.2017 – 13 Sa 126/16

49. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Wirksamkeit bei fehlender Zusage einer Karenzentschädigung

1. Ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot (§ 74 HGB) mit einer zu gering bemessenen Karenzentschädigung vereinbart, so fällt dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht darüber zu, ob er sich auf dessen Unverbindlichkeit berufen oder der Wettbewerbstätigkeit unter Inanspruchnahme der Entschädigung enthalten will (s. bereits BAG v. 13.9.1969 – 3 AZR 138/68 – BAGE 22, 125 = AP § 611 BGB Konkurrenzklausel Nr. 24; aus neuerer Zeit BAG v. 18.1.2000 – 9 AZR 929/98 – juris).

2. Nichts anderes muss gelten, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer entgegen dem Gesetzesgebot des § 74 Abs. 2 HGB für die geforderte Karenz keinerlei Entschädigung zusagt und damit die gesetzliche Vorgabe komplett ignoriert. Hier muss der Zielperson besagtes Wahlrecht erst Recht zugebilligt werden.

3. Dass dabei als Grundlage des Entschädigungsanspruchs weder eine „Zusage“ noch deren Schriftform existiert, steht dieser Rechtslage nicht entgegen. Es gilt vielmehr der Grundsatz, dass sich der Arbeitgeber als Vertragstextgestalter auf Regelungslücke und Schriftformmangel nicht mit Erfolg berufen kann (s. bereits BAG v. 27.6.1995 – 1 ABR 62/94 – AP § 4 BetrVG 1972 Nr. 8 = EzA § 111 BetrVG 1972 Nr. 31 = NZA 1996, 164: Gemäß § 242 BGB „gewisse Konsistenz zu wahren“).

■ Arbeitsgericht Berlin
vom 20.2.2017, 28 Ca 12331/16

Anmerkung:

Das BAG hat diese Frage mit Urt. v. 22.3.2017 – 10 AZR 448/15, mittlerweile gegenteilig entschieden.

Bestandsschutz

50. Betriebsübergang in der Insolvenz, keine Einstandspflicht des Erwerbers für Versorgungsanwartschaften

1. § 613a BGB ist im Interesse des Bestandsschutzes der Arbeitnehmer auch in insolvenzrechtlichen Verfahren anwendbar. Das gilt jedoch nicht für die Haftung des Betriebserwerbers, soweit sie Ansprüche betrifft, die dem insolvenzrechtlichen Grundsatz der gleichmäßigen Gläubigerbefriedigung unterliegen. Diese Einschränkung gilt auch für Versorgungsanwartschaften.

2. Der Grundsatz der gleichmäßigen Gläubigerbefriedigung wäre bei einer Haftung des Betriebserwerbers auch für auf die Zeit vor Insolvenzeröffnung erdiente Anwartschaften dadurch beeinträchtigt, dass die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach § 613a BGB übergeht, im Gegensatz zu anderen Gläubigern einen neuen zahlungskräftigen Haftungsschuldner erhielten, was im Vergleich zu anderen Gläubigern, insbesondere auch gegenüber den ausgeschiedenen Arbeitnehmern eine unangemessene Bevorzugung darstellen würde. Zum anderen müsste dieser Vorteil durch die anderen Gläubiger mit finanziert werden, weil sich diese zukünftige Belastung des Erwerbers auf den Kaufpreis mindernd auswirken wird und der Insolvenzmasse daher regelmäßig weniger zufließt als ohne diese übernommene Haftung.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz vom 4.11.2016, 1 Sa 118/16

51. Betriebliche Altersversorgung, Anpassungsverpflichtung, Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage anderer Konzernunternehmen

Die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage einer anderen Gesellschaft als der Versorgungsschuldnerin bei der Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG aus Rechtsscheinhaftung kommt nur dann in Betracht, wenn der erforderliche Rechtsschein durch dem Versorgungsschuldner zurechenbare Erklärungen oder Verhaltensweisen begründet wurde. Ein Anspruch auf Anpassung der Betriebsrente kann sich, wenn die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers der Anpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG entgegensteht, ausnahmsweise aus § 826 BGB ergeben. Denkbar ist ein solcher Schadensersatzanspruch, wenn der konzernangehörige Arbeitgeber sein operatives Geschäft innerhalb des Konzerns überträgt und dort die wirtschaftlichen Aktivitäten weitergeführt werden.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen vom 24.11.2016 – 4 Sa 50/16 B

Bestandsschutz

52. Geltungsbereich des KSchG, Zuordnung zu Inlandsbetrieb, Betriebszugehörigkeit in einer konzernweiten Matrixorganisation, im Ausland ansässiger Vorgesetzter

Aus den Entscheidungsgründen:

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet das Kündigungsschutzgesetz gem. § 23 Abs. 1 S. 1 KSchG Anwendung, da der Kläger in dem inländischen Betrieb „Zentrale“ der Beklagten in Bonn beschäftigt ist, in dem die Beklagte regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigt.

aa) Nach der allgemein gültigen **Definition** ist der **Betrieb die organisatorische Einheit von Arbeitsmitteln**, mit deren Hilfe der Arbeitgeber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt, der nicht nur in der Befriedigung von Eigenbedarf liegt. Der Betriebsbegriff knüpft an die organisatorische Einheit an. Eine betriebliche Struktur setzt einen einheitlichen organisatorischen Einsatz der Betriebsmittel und der Personalressourcen voraus. Die einen Betrieb konstituierende Leitungsmacht wird dadurch bestimmt, dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten von derselben institutionalisierten Leitung im Wesentlichen selbstständig ausgeübt wird (vgl. BAG, 3.6.2004, 2 AZR 386/03).

bb) Dabei entspricht ständiger Rechtsprechung des BAG (vgl. zuletzt BAG v. 26.3.2009, 2 AZR 883/07), dass vom Geltungsbereich des § 23 Abs. 1 KSchG nur Betriebe erfasst werden, die in der Bundesrepublik Deutschland liegen.

cc) Allein unter Berücksichtigung dieser Grundsätze bereitet es Schwierigkeiten, den Betrieb zu bestimmen, in den ein Arbeitnehmer innerhalb von Strukturen eines Konzerns eingegliedert ist. Einigkeit besteht zunächst wohl darin, dass die Struktur von einer **gespaltenen Arbeitgeberfunktion** geprägt ist. Das Arbeitsverhältnis bleibt weiter rechtlich verortet bei dem Vertragsarbeitgeber, während die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen in fachlichen und sozialen Angelegenheiten auf den Einsatzbereich delegiert werden.

aaa) Für die Feststellung, in welchen Betrieb der Arbeitnehmer innerhalb einer Organisation eingegliedert ist und damit für die Entscheidung, ob der Arbeitnehmer innerhalb einer Organisation in seinen Einsatzbereich oder in den Stammbetrieb seines Arbeitgebers eingegliedert ist, werden verschiedene Kriterien herangezogen.

Für eine Eingliederung in den Betrieb des Vertragsarbeitgebers sollen beispielsweise eine lockere **Verbindung zum Vertragsarbeitgeber**, so etwa eine räumliche Nähe zwischen dem Betrieb des Vertragsarbeitgebers und dem Betrieb der Einsatzeinheit, aber auch andere Indikatoren wie die Teilnahme an betrieblichen Sozialeinrichtungen beim Vertragsar-

beitgeber herangezogen werden können (vgl. *Kort*, NZA 2013, 1318, 1324).

Ein weiteres Kriterium kann sein, dass das **fachliche Weisungsrecht** durch den Einsatzbereich ausgeübt wird (vgl. *Kort*, a.a.O.). Einigkeit hingegen besteht, dass für die Betriebszugehörigkeit zur Einsatzeinheit nicht erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer räumlich seinen Arbeitsplatz bei dem Vertragsarbeitgeber verlässt (vgl. *Kort*, a.a.O.).

Als weiteres Kriterium für die Abgrenzung wird die Abhängigkeit des Mitarbeiters von dem **technischen Apparat** des Vertragsarbeitgebers herangezogen, wobei die Überlassung von technischen Arbeitsmitteln nicht ausreichen soll (vgl. *Gimmy/Hügel*, NZA 2013 764, 768). Als Kriterium könne gelten, von wo aus das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers administrativ abgewickelt werde, zum Beispiel Gehaltsabrechnung, Urlaubsbeantragung oder Anzeige der Arbeitsunfähigkeit. Wobei bei der Anzeigepflicht die Administration, nicht aber eine Abmeldspflicht im Vordergrund stehen könne. Deswegen sei bei der Überprüfung der Eingliederung eines Arbeitnehmers in der Organisation auf Parallelen zum Leiharbeitsverhältnis abzustellen, da in diesem ebenfalls im Rahmen einer gespaltenen Arbeitgebergemeinschaft das Weisungsrecht auf den Entleiher übertragen worden sei und gleichwohl die Betriebszugehörigkeit zum Verleiherbetrieb nicht in Frage gestellt werde. Für die **administrative Abwicklung** des Arbeitsverhältnisses als Indikator für die betriebliche Eingliederung beim Vertragsarbeitgeber auch LAG Rheinland-Pfalz (19.8.2015, 4 Sa 709/14).
bbb) Unter Heranziehung dieser Kriterien und weiterer Anhaltspunkte des Einzelfalles führt die Gesamtbetrachtung zu dem Ergebnis, dass der Kläger in den Betrieb „Zentrale“ der Beklagten eingegliedert war und daher das KSchG Anwendung findet.

Dafür spricht vorliegend bereits die **administrative Abwicklung** des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte. Dies betrifft nicht nur die Entgeltabrechnung, sondern auch die Erfassung von Arbeitsunfähigkeitszeiten und die gesamte Abwicklung der sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten durch die Beklagte. Die Administration umfasst auch die Überlassung der Arbeitsmittel an den Kläger. Als entscheidendes Kriterium kommt hinzu, dass diese Administration keine rein organisatorische Beschränkung hatte, sondern der Kläger vielmehr auch über eine Kostenstelle im Betrieb „Zentrale“ der Beklagten geführt wurde. Die Ansiedlung der Kostenstelle dokumentiert eine über die rein administrative Abwicklung hinaus bestehende Anbindung des Klägers an den Betrieb „Zentrale“ der Beklagten. Auch die örtliche Anbindung des Klägers in unmittelbarer Nachbarschaft zu dem Betrieb Zentrale der Beklagten spricht für diese organisatorische Einbindung.

Der **Dienstszitz des Vorgesetzten** alleine bestimmt demgegenüber nicht die Eingliederung in einen Betrieb. Gegen die dahingehende Auffassung der Beklagten, der Kläger sei in den ausländischen Betrieb eingegliedert worden, weil dort

sein Vorgesetzter seinen Dienstsitz habe, spricht zunächst, dass dies ein beliebiger Anknüpfungspunkt ist. Über die Mitarbeiter im Einsatzbereich in Großbritannien hinaus werden für diesen Bereich auch 47 Mitarbeiter in anderen Ländern beschäftigt. Sollte der Sitz des Vorgesetzten verlagert werden in ein anderes Land, in dem bereits Mitarbeiter des Einsatzbereiches beschäftigt werden, so würde sich alleine durch dessen Umzug die betriebliche Eingliederung des Klägers ändern, ohne dass dies von inhaltlichen Änderungen begleitet würde. Die Beklagte wäre durch die Ausübung ihres Direktionsrechts gegenüber einem Dritten in der Lage, über die Betriebszugehörigkeit des Klägers und darüber auch über die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes zu verfügen. Daher stellt der Sitz des Vorgesetzten in aller Regel kein Indiz für die Eingliederung des Arbeitnehmers in den Einsatzbereich dar.

■ Arbeitsgericht Bonn

vom 19.1.2017, 3 Ca 2022/16

eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Stephan Pauly

Kurt-Schumacher-Straße 16, 53113 Bonn

Tel.: 0228/6209010, Fax: 0228/6209091

www.paulypartner.de

53. Besonderer Kündigungsschutz, Schwerbehinderung, Offenkundigkeit der Schwerbehinderung bei fehlender behördlicher Feststellung

Der Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft gegenüber dem Arbeitgeber ist dann entbehrlich, wenn die Schwerbehinderung offenkundig ist. Dabei muss jedoch nicht nur das Vorliegen einer oder mehrerer Beeinträchtigungen offenkundig sein, sondern auch, dass der Grad der Behinderung auf wenigstens 50 in einem Feststellungsverfahren festgesetzt würde. Die bestehenden Funktionsbeeinträchtigungen müssen so erheblich sein, dass sie von dem Arbeitgeber ohne sozialmedizinische Vorbildung als offensichtliche Schwerbehinderung wahrzunehmen und einzustufen sind.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

vom 12.1.2017, 5 Sa 361/16

54. Probezeitkündigung, Maßregelungsverbot, Kündigung wegen Erkrankung des Kindes

Leitsätze der Redaktion:

1. Die bloße Mitteilung, dass die Voraussetzungen eines Freistellungsanspruchs nach § 45 SGB V bei Erkrankung des eigenen Kindes vorliegen, stellt keine Rechtsausübung dar, die tauglicher Anknüpfungspunkt einer Maßregelung sein könnte. Anderes gilt, wenn der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung aufgefordert wird und von seinem Recht Gebrauch macht, der Arbeit eigenmächtig fernzubleiben.

2. Für das Vorliegen einer Maßregelung i.S.v. § 612a BGB trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. In Betracht kommt diesbezüglich jedoch eine Beweiserleichterung durch Anscheinsbeweis, wenn ein offensichtlicher Zusammenhang zwischen benachteiligender Maßnahme und der Rechtsaus-

Bestandsschutz

übung besteht. Dies gilt etwa dann, wenn insoweit ein enger zeitlicher Zusammenhang gegeben ist. Den Anscheinsbeweis kann der Arbeitgeber sodann seinerseits durch substantiierten Vortrag erschüttern mit der Folge, dass nunmehr der Arbeitnehmer den Vollbeweis führen muss.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 8.11.2016, 8 Sa 152/16

55. Kündigung im Kleinbetrieb, Erkrankung des Kindes

Leitsätze der Redaktion:

1. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, weil er aufgrund der Krebserkrankung des Kindes der Arbeitnehmerin auf nicht absehbare Zeit nicht mit deren Arbeitsleistung rechnen kann, er aber einen Arbeitnehmer benötigt, um den Betrieb aufrechtzuerhalten, verstößt die Kündigung nicht gegen § 242 BGB. Der Arbeitgeber kann auch nicht darauf verwiesen werden, neben der Arbeitnehmerin etwa eine Ersatzkraft befristet einzustellen. Dies hätte für den Arbeitgeber zusätzliche Kosten etwa im Rahmen des Urlaubs verursacht.

■ Arbeitsgericht Köln
vom 14.12.2016, 3 Ca 2600/16
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Jürgen Höser
Kölner Straße 2, 50226 Frechen
Tel.: 02234/18200, Fax: 02234/182010
www.hdup.de

56. Betriebsbedingte Kündigung, Aufteilung einer Vollzeit- in zwei Teilzeitstellen

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Kündigung ist unter dem Gesichtspunkt des Vorrangs der Änderungskündigung unwirksam. Insoweit kann zugunsten der Beklagten unterstellt werden, dass eine entsprechende unternehmerische Entscheidung, die zum Wegfall der bisherigen Beschäftigungsbedürfnisse geführt hat, gegeben ist. Die durch die Aufteilung der bisherigen Stelle der Klägerin in zwei Teilzeitstellen entstehende Stelle ist aber ein freier Arbeitsplatz im Sinne des § 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 1b, S. 3 KSchG. (...) Das Merkmal der Dringlichkeit der betrieblichen Erfordernisse ist Ausdruck des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, aus dem sich ergibt, dass der Arbeitgeber vor jeder ordentlichen Beendigungskündigung von sich aus dem Arbeitnehmer eine sowohl diesem als auch eine selbst objektiv mögliche, anderweitige Beschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz, ggf. zu geänderten Bedingungen, anbieten muss (BAG v. 25.10.2012 – 2 AZR 552/11). Erfüllt der Arbeitnehmer das Anforderungsprofil der fraglichen Stelle, bedarf es grundsätzlich keiner weiteren Prüfung, ob dem Arbeitnehmer die Tätigkeit zumutbar ist. Das gilt auch dann, wenn die Zuweisung eine Änderungskündigung erforderlich macht. (...). Eine solche Extremsituation, bei der das Angebot einer anderen Beschäftigung unterbleiben kann, ist im vorliegenden Fall nicht ersichtlich, insbesondere ergibt sich diese nicht aus möglichen Äußerungen der Klägerin zum Zeitpunkt ihrer Einstellung. Die

Tatsache, dass die Klägerin im Jahr 2013 geäußert haben soll, dass sie mit ihrer ursprünglichen Vollzeitstelle ihren Lebensstandard nicht halten könne, lässt keine Schlüsse darauf zu, dass sie eine Teilzeitstelle im Jahr 2016 nicht annehmen würde. Insbesondere ist auch nicht ersichtlich, dass die Klägerin nicht zumindest in einer Übergangsphase eine solche Stelle akzeptieren würde. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass sie auch in der Vergangenheit bereits mit einer Nebentätigkeit zu ihrem Lebensunterhalt beigetragen hat. Vor dem Hintergrund einer Teilzeitstelle wäre auch eine Ausweitung der Nebentätigkeit oder eine weitere Teilzeitstelle durchaus denkbar. Für die Annahme, dass die Klägerin das Angebot der Teilzeitstelle in jedem Fall ablehnen würde, besteht daher kein hinreichender Anhaltspunkt. Insbesondere ist nicht von einer Extremsituation auszugehen, bei der sicher davon ausgegangen werden kann, dass die Klägerin eher eine Beendigungskündigung in Kauf nimmt als eine Fortbeschäftigung auf einer Teilzeitstelle.

■ Arbeitsgericht Köln
vom 10.11.2016, 11 Ca 775/16/16
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Jürgen Höser
Kölner Straße 2, 50226 Frechen
Tel.: 02234/18200, Fax.: 02234/182010
www.hdup.de

57. Betriebsbedingte Kündigung, „greifbare Form“ der Unternehmerentscheidung durch Kündigung aller Arbeitnehmer

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Beklagte hat nachvollziehbar dargelegt, dass die Geschäftsführerin gemeinsam mit dem Betreuungsgericht sowie zwei Betreuern des Alleingeschafters infolge der Auftragsreduzierung seitens ihres Hauptkunden, der RWE Power AG, beschlossen hat, den Betrieb vollständig zu schließen. Trotz des Bestreitens des Klägers bedurfte es weder einer weiteren Vertiefung des Sachvortrages der Beklagten noch gegebenenfalls einer Beweisaufnahme. Der Umstand, dass die Beklagte vor Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung den Entschluss zur Stilllegung ihrer Produktion getroffen hat, ergibt sich bereits daraus, dass sie – was zwischen den Parteien unstreitig ist – sämtlichen der bei ihr beschäftigten Mitarbeitern gekündigt hat. Zwar kann die Kündigung als solche grundsätzlich nicht für die Annahme der von der Rechtsprechung geforderten „greifbaren Formen“ herangezogen werden, da es gerade um die Frage geht, ob diese Kündigung sozial gerechtfertigt ist (BAG, Urt. v. 16.2.2012 – 8 AZR 693/10), dies schließt indes nicht aus, dass der Umstand, dass allen Arbeitnehmern zeitgleich gekündigt worden ist, für die Annahme der „greifbaren Formen“ ausreichen kann (LAG Köln, Urt. v. 7.8.2012 – 12 Sa 521/11). Damit hat die Beklagte bereits den ersten Schritt zur Auflösung des Betriebes getan. Die Kündigung aller Arbeitnehmer ist darauf gerichtet, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehende Betriebs- und

Produktionsgemeinschaft aufzuheben. Ohne Arbeitnehmer kann die Beklagte ihren Betrieb nicht fortführen. Da die Beklagte mit den Kündigungen auch den Kündigungsgrund der Betriebsaufgabe mitgeteilt hat, war auch nach außen ersichtlich, dass die Kündigungen auf die Auflösung der Betriebs- und Produktionsgemeinschaft abzielten. Für die ernsthafte und endgültige Stilllegungsabsicht der Beklagten spricht zudem die getätigte Massenentlassungsanzeige (vgl. BAG, Urt. v. 16.2.2012 – 8 AZR 693/10).

■ **Arbeitsgericht Köln**
vom 2.2.2017, 6 Ca 4654/16
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Jürgen Höser
Kölner Straße 2, 50226 Frechen
Tel.: 02234/18200, Fax: 02234/182010
www.hdup.de

58. Betriebsbedingte Kündigung, kein Wiedereinstellungsanspruch bei vorübergehender Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen

Leitsatz der Redaktion:

Ein Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Wiedereinstellung, wenn sich der Arbeitgeber entschließt, einige an sich in einer Betriebsänderung abgebaute Arbeitsplätze vorübergehend beizubehalten, um Arbeitnehmern, die im Rahmen des Sozialplans ein Angebot auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages angenommen haben, für die Dauer der Arbeitsphase eine tatsächliche Beschäftigungsmöglichkeit zu verschaffen.

■ **Arbeitsgericht Kaiserslautern**
vom 27.10.2016, 2 Ca 71/16
eingereicht von Rechtsanwalt Uwe Kistner
Jakob-Schiffer-Straße 2, 67304 Eisenberg
Tel.: 06351/132630, Fax: 06351/132633
www.kanzlei-kistner.de

59. Verhaltensbedingte Kündigung, Trunkenheitsfahrt mit Fahrerflucht, Erfordernis einer Abmahnung

Aus den Entscheidungsgründen:

a) Bei Anwendung dieser Grundsätze auf den Streitfall kann die beklagte Stadt ihre außerordentliche Kündigung vom 20.7.2015 nicht auf einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB stützen. Zu Gunsten der beklagten Stadt ist zu unterstellen, dass das von ihr in der Klageerwiderung vom 11.12.2015 im Einzelnen vorgetragene Verhalten des Klägers am 6.7.2015, nämlich der behauptete Verstoß des Klägers gegen das betriebliche Alkoholverbot, die behauptete Trunkenheitsfahrt des Klägers sowie dessen behauptete Unfallflucht, als nicht unerhebliche Verletzung der dem Kläger obliegenden arbeitsvertraglichen Pflichten zu werten sind. Diese Pflichtverletzungen – als wahr unterstellt – sind jedoch angesichts der besonderen Umstände des Streitfalls nicht als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung i.S. des § 626 Abs. 1 BGB zu werten. Vielmehr war es der beklagten Stadt aus den bereits vom Arbeitsgericht im Einzelnen aufge-

fürten Gründen zuzumuten, das Fehlverhalten des Klägers zunächst durch Erteilung einer Abmahnung zu ahnden und das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

aa) Die hier streitigen Pflichtverletzungen des Klägers beruhen auf einem steuerbaren Verhalten des Klägers im Sinne der o.g. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Gegenteilig ist weder von der beklagten Stadt konkret dargetan worden, noch in sonstiger Weise ersichtlich.

bb) Es ist auch nicht erkennbar und von der beklagten Stadt nichts dazu vorgetragen, dass eine Verhaltensänderung des Klägers künftig nach Erteilung einer Abmahnung nicht zu erwarten ist.

cc) Vom Vorliegen einer „so schweren Pflichtverletzung“ in Sinne der aufgezeigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, deren erstmalige Hinnahme der beklagten Stadt nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit „offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen“ ist, konnte im Streitfall – entgegen der Auffassung der Beklagten – nicht ausgegangen werden. Zu berücksichtigen war hier insbesondere, dass dem Kläger mangels diesbezüglichen gegenteiligen Vorbringens der beklagten Stadt ein vorsätzliches oder gar absichtliches Handeln nicht vorgeworfen werden konnte. Vielmehr war von einem einmaligen – wenn auch verschuldeten – Fehlverhalten auszugehen, das den Kläger – zumindest ohne vorherige Abmahnung wegen einer vergleichbaren Pflichtverletzung – nicht sogleich seinen Arbeitsplatz kosten konnte.

■ **Landesarbeitsgericht Köln**
vom 19.1.2017, 8 Sa 434/16
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Jürgen Höser
Kölner Straße 2, 50226 Frechen
Tel.: 02234/18200, Fax.: 02234/182010
www.hdup.de

60. Verhaltensbedingte Kündigung, Weitergabe von Patientendaten

Aus den Entscheidungsgründen:

Es stellt grundsätzlich einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses dar, wenn die medizinische Fachangestellte einer Arztpraxis Patientendaten unbefugt nach außen gibt (Versendung eines Fotos über das Patientendatenblatt einschließlich der beabsichtigten Untersuchung an die Tochter mit dem Kommentar „mal sehen, was die schon wieder hat“). Die Gewährleistung der ärztlichen Schweigepflicht auch durch das nichtärztliche Personal ist grundlegend für das erforderliche Vertrauensverhältnis zwischen Arzt und Patient. Die Betreiber medizinischer Einrichtungen haben daher ein gewichtiges Interesse daran, dieses Vertrauen bei Störungen durch Preisgabe von Patientendaten möglichst schnell wiederherzustellen. Dies rechtfertigt

Bestandsschutz

tigt eine außerordentliche Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung.

■ Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
vom 11.11.2016, 12 Sa 22/16
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Rolf Nagel
Talstraße 74, 68259 Mannheim
Tel.: 0621/799500, Fax: 0621/7995022
www.schwerpunktarbeitsrecht.de

61. Verhaltensbedingte Kündigung, Verletzung der Unterrichtsverpflichtung

Leitsatz der Redaktion:

Verletzt eine stellvertretende Schulleiterin ihre Unterrichtsverpflichtung, indem sie zwei Unterrichtsstunden ausfallen lässt, um einer genehmigten Nebentätigkeit nachzugehen, rechtfertigt dies nicht ohne vorherige Abmahnung den Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung.

■ Landesarbeitsgericht Köln
vom 7.9.2016, 11 Sa 111/16
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Jürgen Höser
Kölner Straße 2, 50226 Frechen
Tel.: 02234/18200, Fax: 02234/182010
www.hdup.de

62. Krankheitsbedingte Kündigung, Erfordernis eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Ist ein eigentlich erforderliches betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) unterblieben, trägt der Arbeitgeber die primäre Darlegungslast für dessen Nutzlosigkeit. Die Nutzlosigkeit des bEM wird nicht allein dadurch belegt, dass der Arbeitnehmer in einem früheren Gespräch mitteilte, die vorherigen Erkrankungen seien schicksalhaft gewesen.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 10.1.2017, 8 Sa 359/16

63. Krankheitsbedingte Kündigung, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Pflicht zur Wiederholung des bEM nach längerem Zeitablauf

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Voraussetzungen für die Durchführung eines bEM nach § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX lagen vor. Das Erfordernis eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX besteht für alle Arbeitnehmer, nicht nur für behinderte Menschen (BAG v. 30.9.2010 – 2 AZR 88/09 – NZA 2011,39). Die Klägerin war im letzten Jahr vor Ausspruch der Kündigung länger als sechs Wochen arbeitsunfähig. Unstreitig ist die Beklagte ihrer Pflicht zur Durchführung des bEM nicht nachgekommen.

Die Durchführung eines bEM war auch nicht deshalb entbehrlich, weil die Beklagte der Klägerin im Oktober 2013 und März 2014 ein solches erfolglos angeboten hatte. Ein bEM ist **im Zeitablauf wiederholt durchzuführen** oder jedenfalls anzubieten, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erneut erfüllt

werden. Mit der Beendigung des Berechnungszeitraums, d.h. dem Zeitpunkt, in dem eine sechswöchige Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, setzt zugleich ein neuer ein (*Wullenkord*, Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis, Diss. Berlin 2014). Bis zur Kündigung im September 2015 war hier ein Zeitraum von weit über einem Jahr verstrichen, in dem die Klägerin wiederum länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war.

Anders als das Arbeitsgericht ist die Berufungskammer nicht der Ansicht, dass die oben dargestellte Verteilung der Darlegungslast dadurch verändert wird, dass im Jahr vor der Kündigung ein bEM „durchgeführt“ – präziser: angeboten, aber von der Klägerin abgelehnt – wurde. Eine „Fiktion“ dahingehend, dass aufgrund der **Ablehnung eines bEM** durch den Arbeitnehmer unterstellt wird, dass zu diesem Zeitpunkt eine leistungsgerechte Beschäftigung nicht in Betracht kommt, lässt sich dem Gesetz und der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht entnehmen. Vielmehr führt, wie dargestellt, das Unterlassen eines bEM zu einer Erweiterung der Darlegungsfast, es sei denn, der Arbeitnehmer hatte ein solches abgelehnt. Eine Ablehnung des bEM durch den Arbeitnehmer hat jedoch nur dann die oben angegebenen kündigungrechtlichen Auswirkungen, wenn der Arbeitgeber die Kündigung zeitnah ausspricht. Das **bEM muss zeitnah vor Ausspruch der Kündigung durchgeführt werden**, da es ansonsten seinen Zweck nicht erfüllt (LAG Rheinland-Pfalz 16.12.2009 – 7 Sa 413/09). Der maßgebliche Zeitraum ist in jedem Fall überschritten, wenn wie hier nach dem nicht zustande gekommenen bEM erneut weit mehr als ein Jahr verstrichen ist und erneut die Voraussetzungen für ein bEM vorgelegen haben. Indem sie den Ausspruch einer Kündigung zeitnah zu den Ablehnungen eines bEM durch die Klägerin unterlassen hat, hat im Gegenteil die Beklagte zum Ausdruck gebracht, dass sie selbst bezogen auf die Beschäftigung der Klägerin keine negative Prognose gesehen hat.

■ Landesarbeitsgericht Düsseldorf
vom 20.10.2016, 13 Sa 356/16
eingereicht von Rechtsanwalt Steffen Müller
Von-Scheibler-Straße 10, 58636 Iserlohn
Tel.: 02371/776690, Fax: 02371/835556

64. Kündigungsfrist, Ausbildungsverhältnis, Überschreitung der Mindestkündigungsfrist

Bei der in § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG bestimmten vierwöchigen Kündigungsfrist handelt es sich um eine Mindestkündigungsfrist und keine zwingende Vorgabe, die vom Auszubildenden nicht überschritten werden darf.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 15.12.2016, 6 Sa 808/16

Anmerkung:

Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 6 AZR 50/17.

65. Abmahnung, Aufforderung zu tatsächlich unmöglichem Verhalten, Verstoß gegen Übermaßverbot

Aus den Entscheidungsgründen:

Der Arbeitnehmer kann deshalb die Beseitigung dieser Beeinträchtigung verlangen, wenn die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zu Stande gekommen ist, diese unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt, kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte mehr besteht oder die Abmahnung statt eines konkret bezeichneten Fehlverhaltens nur pauschale Vorwürfe enthält (zusammenfassend BAG, Urt. v. 27.11.2008 – 2 AZR 675/07, NZA 2009, 842, 843 m. zahlr. Nachw.; ausdrücklich bestätigt durch BAG, Urt. v. 19.7.2012 – 2 AZR 782/11, NZA 2013, 91).

Gemessen an diesen Maßstäben der Rechtsprechung, der sich die Kammer insoweit vollinhaltlich anschließt, ist dem Kläger die streitgegenständliche Abmahnung vom 17.8.2015 von der Beklagten zu Unrecht erteilt worden.

a) Die Abmahnung ist bereits deswegen aus der Personalakte des Klägers zu entfernen, weil sie eine **unzutreffende rechtliche Bewertung** enthält (vgl. zum Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung einer Abmahnung aus seiner Personalakte in diesem Fall BAG, Urt. v. 27.11.2008 – 2 AZR 675/07, NZA 2009, 842, 844, zu B. I. 3. aa) b) der Gründe).

aa) Mit der Abmahnung (dort auf Seite 2) fordert die Beklagte den Kläger „letztmalig“ auf, den Nutzungsbedingungen von ONE bis zum „24.7.2015“ (Hervorhebungen durch das Gericht) zuzustimmen. Eine solche Verpflichtung des Klägers besteht jedoch nicht. Die Beklagte verlangt vom Kläger mit dieser Aufforderung **etwas tatsächlich Unmögliches**: Unstreitig wurde dem Kläger die mit dem 17.8.2015 datierte Abmahnung am selben Tag übergeben. Für den Kläger bestand nach den Naturgesetzen von vornherein überhaupt nicht die Möglichkeit, zum Zeitpunkt der Übergabe der Abmahnung am 17.8.2015 den Nutzungsbedingungen von ONE innerhalb der bis zum 24.7.2015 gesetzten Frist zuzustimmen.

bb) Auf diesen Gesichtspunkt, den nicht nur die Beklagte, sondern offenbar auch der international erfahrene Prozessbevollmächtigte des Klägers im Vorfeld des Kammertermins völlig übersehen haben, hat das Gericht die Parteivertreter im Kammertermin am 28.10.2016 nach Maßgabe der Erfordernisse des § 139 Abs. 2 S. 1 ZPO auch ausdrücklich und nachhaltig hingewiesen sowie ihnen in jeder Hinsicht Gelegenheit zur Äußerung hierzu gegeben, ohne dass dies beim Beklagtenvertreter auch nur ansatzweise gewissermaßen auf „fruchtbaren Boden“ stieß.

b) Ob die dem Kläger von der Beklagten mit Schreiben vom 17.8.2015 erteilte Abmahnung aus den weiteren, vom Kläger vorgetragenen Gründen, insbesondere wegen angeblich berechtigter Weigerung des Klägers, die Nutzungsbedingungen (zunächst) zu akzeptieren, oder – wofür angesichts der Dauer

des jahrelang (störungsfrei) bestandenen Arbeitsverhältnisses vieles spricht – wegen Verstoßes gegen das sog. **Übermaßverbot** bzw. wegen Verletzung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes (siehe dazu etwa BAG, Urt. v. 13.11.1991 – 5 AZR 74/91, AP Nr. 7 zu § 611 BGB; *Burger*, Abmahnung im Arbeitsverhältnis, DB 1992, 836, 837) aus der Personalakte des Klägers zu entfernen ist, bedurfte angesichts der vorangegangenen Ausführungen keiner abschließenden Entscheidung.

■ Arbeitsgericht Köln
vom 28.10.2016, 1 Ca 2556/16
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Jürgen Höser
Kölner Straße 2, 50226 Frechen
Tel.: 02234/18200, Fax: 02234/182010
www.hdup.de

66. Befristung, Hinausschieben der Beendigung bei Erreichen des Rentenalters, unionsrechtliche Zulässigkeit

1. Das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts eines auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristeten Arbeitsvertrages nach § 41 S. 3 SGB VI erfordert, dass sich die Laufzeit des Verlängerungsvertrages nahtlos anschließt.

2. Jedenfalls eine Änderung der Vertragsbedingungen, die erst im Laufe des Verlängerungszeitraums erfolgt, ist für die Wirksamkeit der Befristungsabrede unschädlich.

3. Zumindest das einmalige sachgrundlose Hinausschieben der Altersgrenze um sechs Monate aufgrund von § 41 S. 3 SGB VI ist durch Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gedeckt.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 29.11.2016, 10 Sa 218/16

67. Befristung, sachgrundlose Befristung im Anschluss an ein Praktikum

Leitsatz der Redaktion:

Kann nicht festgestellt werden, ob ein Arbeitnehmer, der unstreitig bis zwei Tage vor schriftlicher Begründung eines Arbeitsverhältnisses ein Praktikum abgeleistet hat, in den zwei Tagen vor der schriftlichen Begründung des Arbeitsverhältnisses noch in einem Praktikum oder schon in einem Arbeitsverhältnis tätig gewesen ist, kann eine Befristung mangels Neueinstellung nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt werden.

■ Arbeitsgericht Nürnberg
vom 5.12.2016, 3 Ca 7010/15
eingereicht von Rechtsanwalt Bertram Bauer
Bahnhofstraße 2, 91522 Ansbach
Tel.: 0981/9776780, Fax: 0981/97767829
www.rae-bw.de

68. Befristung, Wunsch des Arbeitnehmers, beabsichtigte Aufnahme eines Studiums

Leitsatz der Redaktion:

Beabsichtigt eine Arbeitnehmerin die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung, um im Anschluss daran ein Studium auf-

Bestandsschutz

zunehmen oder eine Ausbildung zu beginnen, liegt die Befristung im Interesse der Arbeitnehmerin und ist gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG wirksam.

■ Arbeitsgericht Freiburg

vom 11.1.2017, 9 Ca 179/16

eingereicht von Rechtsanwalt Jochen Link

Niedere Straße 63, 78050 Villingen-Schwenningen

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

www.anwaltskanzlei-vs.de

69. Massentlassung, Vorlage an EuGH, Begriff des „beherrschten Unternehmens“ bei nur vertraglicher Abhängigkeit, Begriff der „Entscheidung“, Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers, Inhalt der Konsultation des Betriebsrats

Vorlagefragen:

Dem Gerichtshof der Europäischen Union werden gemäß Art. 267 AEUV folgende Fragen vorgelegt:

1. Ist beherrschendes Unternehmen im Sinne von Art. 2 Abs. 4 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59/EG des Rates v. 20.7.1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über Massentlassungen (ABl. Nr. L 225 S. 16) nur ein Unternehmen, dessen Einfluss über Beteiligungen und Stimmrechte abgesichert ist oder reicht auch ein vertraglich bzw. faktisch abgesicherter Einfluss (z.B. über Weisungsmöglichkeiten natürlicher Personen)?

2. Falls die Frage zu 1. so beantwortet wird, dass ein über Beteiligungen und Stimmrechte abgesicherter Einfluss nicht erforderlich ist:

Liegt eine „Entscheidung über die Massentlassung“ im Sinne von Art. 2 Abs. 4 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59/EG auch vor, wenn das beherrschende Unternehmen dem Arbeitgeber solche Vorgaben macht, die Massentlassungen beim Arbeitgeber wirtschaftlich notwendig machen?

3. Falls die Frage zu 2. bejaht wird:

Verlangt Art. 2 Abs. 4 Unterabs. 2 in Verbindung mit dem Abs. 3 Buchst. a und Buchst. b Unterbuchst. i sowie dem Abs. 1 der Richtlinie 98/59/EG, dass die Arbeitnehmervertretung auch darüber zu informieren ist, welche betriebswirtschaftlichen oder sonstigen Gründe das beherrschende Unternehmen für seine Entscheidungen hat, die dazu geführt haben, dass der Arbeitgeber Massentlassungen beabsichtigt?

4. Ist es mit Art. 2 Abs. 4 in Verbindung mit dem Abs. 3 Buchst. a und Buchst. b Unterbuchst. i sowie dem Abs. 1 der Richtlinie 98/59/EG vereinbar, Arbeitnehmern, die die Unwirksamkeit ihrer im Rahmen einer Massentlassung erfolgten Kündigung unter Berufung darauf gerichtlich geltend machen, dass der kündigende Arbeitgeber das Konsultationsverfahren mit der Arbeitnehmervertretung nicht korrekt durchgeführt hat, eine über die Darlegung von Anhaltspunkten für eine Beherrschung hinausgehende Darlegungs- und Beweislast aufzuerlegen?

5. Falls die Frage zu 4. bejaht wird:

Welche weiteren Darlegungs- und Beweisobliegenheiten dürfen den Arbeitnehmern in diesem Fall nach den genannten Regelungen auferlegt werden?

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier betriebsbedingter Kündigungen im Rahmen einer Massentlassung wegen Betriebsstilllegung und dabei insbesondere darüber, ob die zuständige Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) vor der Massentlassung ausreichend über die Gründe der geplanten Entlassungen unterrichtet worden ist.

Die Klägerin war seit dem 1.5.1988 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen im Bereich Fluggastabfertigung auf dem Flughafen Tegel in Berlin beschäftigt. Sie war Mitglied des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrates.

1. Die Beklagte ist ein Unternehmen der WISAG Unternehmensgruppe. Die im Ursprung von *Claus Wisser* gegründete WISAG erbrachte und erbringt Dienstleistungen in den Geschäftsbereichen Facility und Industrie. Mit dem Kauf des Airportdienstleisters GlobeGround Berlin legte die WISAG 2008 den Grundstein für die Erschließung des Tätigkeitsfeldes Bodenverkehrsdienstleistungen (Aviation) speziell auch an den Flughäfen Berlin-Tegel und Berlin-Schönefeld. Seit Juni 2010 bündeln die gleichgestellten Unternehmen WISAG Facility Service Holding, WISAG Industrie Service Holding und WISAG Aviation Service Holding die Dienstleistungen des Unternehmens für die einzelnen Geschäftsbereiche, um jeweils maßgeschneidert Services zu entwickeln und gezielt auf Kundenanforderungen auszurichten. Im Bereich der WISAG Aviation Service Holding gibt es die Sparten Airport Service, Ground Service, Passage Service, Cargo Service und Airport Personal Service. Zur Unternehmensgruppe gehören in den verschiedenen Sparten zahlreiche weitere miteinander gesellschaftsrechtlich bzw. faktisch verflochtene Unternehmen, ohne dass diese Zusammenhänge im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits vollständig geklärt sind. Konkret ist dazu Folgendes bekannt: (...)

2. Die GGB kündigte am 9.9.2014 gegenüber der Beklagten die passageseitige Abfertigung der Flüge der Deutschen Lufthansa nach Frankfurt zum 24.9.2014 um 24:00 Uhr sowie die Flüge der Swiss am Flughafen Tegel zum 30.9.2014 um 24:00 Uhr. In dem Kündigungsschreiben ist als Grund ausgeführt, dass sich die GGB entschieden habe, die in der Kündigung genannten Subunternehmerleistungen an einen nicht zum Konzern gehörenden Anbieter zu vergeben. Dieser werde kein Personal übernehmen. Mit Schreiben vom 22.9.2014 kündigte die GGB gegenüber der Beklagten zum 7.10.2014 um 24:00 Uhr die passageseitige Abfertigung der Austrian Airlines, zum 3.11.2014 um 24:00 Uhr einerseits die passageseitige Abfertigung der British Airways und andererseits die passageseitige Abfertigung der Deutschen Lufthansa sowohl bezüglich Check-In und Boarding als auch bezüglich

der Besetzung der First Class-Schalter und der Baggage Drop-off-Schalter. Weiter wurden in diesem Schreiben die Tätigkeiten Lost & Found, Datenbasis, Paseo und VIP-Service zum 31.3.2015 gekündigt. Alle Aufträge würden zukünftig an konzernfremde Anbieter vergeben. Diese würden kein Personal der Beklagten übernehmen.

Ebenfalls unter dem 22.9.2014 fand im Umlaufverfahren eine Gesellschafterversammlung der Beklagten statt. In dieser wurde durch die GGB als alleiniger stimmberechtigter Gesellschafterin der Beschluss gefasst, dass beabsichtigt sei, den Betrieb der Beklagten in Tegel und Schönefeld zum 31.3.2015 stillzulegen und die dem Betriebszweck dienende Organisation zu diesem Termin aufzulösen. Hierbei war die persönlich haftende Gesellschafterin der Beklagten, die Aviation Passage Service Berlin Beteiligungs GmbH, nicht stimmberechtigt.

Am 2.1.2015 informierte die Beklagte den Betriebsrat über eine geplante Massenentlassung. Der Geschäftsführer der Beklagten teilte dem Betriebsrat dazu u.a. Folgendes mit:

„Wie (...) mehrfach erläutert, hat die GlobeGround Berlin GmbH & Co KG im September 2014 sämtliche Aufträge der APSB gekündigt. Gleichzeitig haben die Gesellschafter der APSB mich aufgefordert, die Schließung des Geschäftsbetriebs (...) in die Wege zu leiten. Alternativen zur Schließung bestehen aus meiner Sicht keine, da ich keine Möglichkeit sehe, am Markt ausreichend Aufträge zur Fortführung der Gesellschaft zu gewinnen. (...) Die genauen Gründe für die Kündigung der Aufträge und die Aufforderung zur Schließung des Geschäftsbetriebs hat mir die GlobeGround Berlin GmbH & Co KG nicht erläutert.

Die Gründe dürften jedoch in den aktuellen und perspektivisch hohen Verlusten der APSB und dem Umstand liegen, dass sämtliche Versuche, diese perspektivisch dauerhaft zu reduzieren, gescheitert sind. Die Gründe für die Verluste liegen insbesondere in den hohen Personalkosten, aber auch in den Restriktionen beim Einsatz der Mitarbeiter, die sich aus der Betriebsvereinbarung zur Dienstplanung ergeben. (...)“

Am 14.1.2015 antwortete der Betriebsrat der Beklagten darauf u.a. wie folgt:

„Bisher hat die Arbeitgeberseite weder mit unserer Seite über das „Ob“ („Alternativen zur geplanten Betriebsänderung“) noch das „Wie“ („Modifikationen“) beraten, noch konnte die Betriebsratsseite konkrete Alternativen und Modifikationen vorschlagen. Grundlage hierfür wäre die (...) Darlegung der konkreten Gründe für die jetzigen Planungen, nachvollziehbar unterlegt mit den in solchen Fällen üblichen betriebswirtschaftlichen Berechnungen und Zahlen. Nur auf dieser Basis könnte unsere Seite sich mit den arbeitgeberseitigen Überlegungen auseinandersetzen und versuchen, Alternativen zu der geplanten Betriebsänderung selbst oder Modifikationen zu entwickeln und hierüber eine Verständigung mit der Arbeitgeberseite herbeizuführen.

Am 20.1.2015 beschlossen die Gesellschafter der Beklagten deren Stilllegung und zeigten am 28.1.2015 die Massenentlassung gegenüber der Agentur für Arbeit an. Unter dem 20.1.2015 hörte die Beklagte den Betriebsrat gemäß § 102 BetrVG zu den individuellen Kündigungen sämtlicher beschäftigter Arbeitnehmer an. (...)

Unter dem 27.1.2015 widersprach der Betriebsrat sämtlichen Kündigungen. Er wies darauf hin, dass es sich aus Sicht des Betriebsrates um eine gesteuerte Verlustsituation handele. Es würden Gewinne erzielt, die aber im Rahmen der gesellschaftsrechtlichen Verschachtelungen durch Vergabe von Unter- und Unter-Unteraufträgen weder bei der Beklagten noch bei der GGB entstehen würden. Die marktbeherrschende Stellung der WISAG im Bereich der Flugzeug- und Passagierabfertigung am Flughafen Tegel ermögliche, im Rahmen ihres komplexen Netzwerkes von Leiharbeits- und Tochterfirmen die Aufträge der Fluggesellschaften nach Belieben durch Unter- und Unter-Unteraufträge dorthin zu verlagern, wo dieses gerade als nützlich angesehen werde. Der Betriebsrat sehe in alldem einen groben Missbrauch gesellschaftsrechtlicher Gestaltungsrechte zum Zwecke der Umgehung des geltenden Kündigungsschutzrechts und Betriebsverfassungsrechts. Unter dem 29.1.2015 erfolgte der Ausspruch der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber der Klägerin zum 31.8.2015. Nachdem die Beklagte in einigen Kündigungsschutzverfahren aus dieser Massenentlassung vor dem Arbeitsgericht Berlin unterlegen war, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin wiederum im Rahmen einer Massenentlassung unter dem 27.6.2015 erneut, nunmehr zum 31.1.2016. Zuvor unterrichtete sie den Betriebsrat am 10.6.2015 erneut über eine geplante Massenentlassung und hörte ihn zur individuellen Kündigung der Klägerin an. Dabei teilte der Geschäftsführer der Beklagten dem Betriebsrat mit der Information nach § 17 Abs. 2 KSchG mit, dass die Geschäftsführerin der GGB mittlerweile die im Schreiben vom 2.1.2015 vermuteten Schließungsgründe bestätigt habe. Der Betriebsrat beanstandete erneut unzureichende Informationen über die geplante Massenentlassung und widersprach der individuellen Kündigung. Am 24.6.2015 fanden ca. sechs Stunden Konsultationsgespräche statt, am 26.6.2015 erfolgte die Massenentlassungsanzeige gegenüber der Agentur für Arbeit. (...)

B. Vorlagefragen und Entscheidungserheblichkeit

I. Zweifel an Auslegung des Unionsrechts

1. Wenn auch vordergründig Art. 2 der Richtlinie 98/59/EG in § 17 des deutschen KSchG weitgehend wortgleich umgesetzt ist, wird dieser unionsrechtliche Rechtsrahmen doch in Rechtsprechung und insbesondere in der Literatur immer wieder eingeschränkt. Wie sich in diesem Rechtsstreit besonders zeigt, ist der Begriff des „beherrschenden Unternehmens“ noch nicht hinreichend deutlich, sondern lässt national verschiedene, insbesondere einschränkende Auslegungsvarianten zu.

Bestandsschutz

2. Gleiches gilt für Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59/EG. Dort ist zwar scheinbar eindeutig geregelt, dass die Verpflichtungen nach den Absätzen 1 bis 3 unabhängig davon gelten, ob die Entscheidung über die Massenentlassungen von dem Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde und dass sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen kann, dass er von dem verantwortlichen Unternehmen die notwendigen Informationen nicht erhalten habe. Ob die „Entscheidung über die Massenentlassungen“ aber nur die unmittelbare Entscheidung oder auch die mittelbare Entscheidung ist, die ein abhängiges Unternehmen dazu bewegt, Massenentlassungen vorzunehmen, ist nicht geklärt.

3. Auch die effektive Durchsetzung der Verpflichtungen des Arbeitgebers, wie sie Art. 6 der Richtlinie 98/59/EG verlangt, ist im deutschen Recht bisher nicht gesetzlich verankert. In der Praxis kann diese Regelung dadurch unterlaufen werden, dass dem Arbeitnehmer nach allgemeinen prozessualen Regeln die Darlegungs- und Beweislast für den Einfluss eines beherrschenden Unternehmens sowie die unmittelbare oder mittelbare Entscheidung über die Massenentlassungen auferlegt wird und mangels Kenntnis des Arbeitnehmers der Anspruch weitgehend leerläuft. Auch wenn die Richtlinie 98/59/EG keine Beweislastregel wie etwa Art. 8 der Richtlinie 2000/43/EG beinhaltet, muss dennoch klar sein, wie die effektive Durchsetzung des Rechts sicherzustellen ist.

4. Nach Abs. 3 des Art. 2 der Richtlinie 98/59/EG hat der Arbeitgeber rechtzeitig bestimmte Informationspflichten während der Konsultation gegenüber der Arbeitnehmervertretung, damit diese konstruktive Vorschläge unterbreiten kann. Nach dem Buchstaben a von Abs. 3 des Art. 2 der Richtlinie 98/59/EG umfasst die Informationspflicht „zweckdienliche Auskünfte“ und nach Buchst. b Unterbuchst. i die Gründe der geplanten Entlassung. Ob zu diesen Gründen auch die Hintergründe gehören, also die Gründe, die das beherrschende Unternehmen mit seinem Einfluss verfolgt, ist bislang nicht geklärt. Beschränkt man die Gründe auf die unmittelbaren Gründe für die geplante Massenentlassung, läuft in den Fällen der Massenentlassungen im Zusammenhang mit Entscheidungen beherrschender Unternehmen die Konsultationspflicht weitgehend leer, weil nur bei Kenntnis der Hintergründe der in Abs. 2 der Richtlinie 98/59/EG benannte primäre Zweck der Konsultation (Massenentlassungen vermeiden oder beschränken) erreicht werden kann. Gleiches gilt bezüglich der Inhalte bzw. der Qualität der Informationen. Da in aller Regel Massenentlassungen infolge wirtschaftlich bedingter Entscheidungen erfolgen, bedarf es der Möglichkeit einer wirtschaftlichen Diskussion auf Augenhöhe. Deshalb läuft ohne die betriebswirtschaftlichen Details die Konsultationspflicht weitgehend leer, weil nur bei Kenntnis dieser Details der in Abs. 2 der Richtlinie 98/59/EG benannte primäre Zweck der Konsultation (Massenentlassungen vermeiden oder beschränken) erreicht werden kann. Und bei der Übernahme von Dienstleistungen mit verschiedenen Konzerngesellschaften kann der primäre Zweck der Konsultation nur mit Kennt-

nis der konzerninternen Kalkulationsgrundlagen erreicht werden.

II. Entscheidungserheblichkeit für das Ausgangsverfahren

1. Die Klägerin des Ausgangsrechtsstreits wurde im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt. Es gab zwei Kündigungswellen. Da im hiesigen Unternehmen keine Dienstleistungsaufträge mehr wahrgenommen werden, wäre eine betriebsbedingte Kündigung zunächst gerechtfertigt.

2. Gäbe es Mängel im Konsultationsverfahren mit der Arbeitnehmervertretung, wäre die Kündigung nach § 134 BGB in Verbindung mit § 17 Abs. 2 und Abs. 3a KSchG unwirksam. Die Mängel im Konsultationsverfahren sind nach Ansicht des vorlegenden Gerichts seitens der Beklagten ein unzureichendes Verständnis des „beherrschenden Unternehmens“, ein unzureichendes Verständnis von der „Entscheidung über die Massenentlassungen“, ein unzureichendes Verständnis von der Informationstiefe im Rahmen des Konsultationsverfahrens und eine unzutreffende Annahme der Darlegungs- und Beweislast zu Lasten der Klägerin. Wenn auch vordergründig Art. 2 der Richtlinie 98/59/EG in § 17 des deutschen KSchG weitgehend wortgleich umgesetzt ist, wird dieser unionsrechtliche Rechtsrahmen doch in der Rechtsprechung und insbesondere in der Literatur immer wieder eingeschränkt.

2.1 Wie sich in diesem Rechtsstreit besonders zeigt, ist der Begriff des „beherrschenden Unternehmens“ noch nicht hinreichend deutlich, sondern lässt national verschiedene, insbesondere einschränkende Auslegungsvarianten zu.

2.2 Selbst wenn der Begriff des beherrschenden Unternehmens sich weit ausgelegt auch auf nicht konzernrechtlich verbundene Unternehmen beziehen sollte, würde der Sinn und Zweck der Richtlinie 98/59/EG, Massenentlassungen ganz oder teilweise zu vermeiden, weitgehend leerlaufen, wenn es allein auf unmittelbare Entscheidungen zur Massenentlassung ankommen würde. Denn derartige förmliche Entscheidungen könnten jederzeit durch Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bei den beherrschten Unternehmen, also durch mittelbare Entscheidungen, umgangen werden.

2.3 Selbst wenn der Begriff des beherrschenden Unternehmens ebenso wie der Begriff der Entscheidung weit ausgelegt würde, besteht die Gefahr, dass durch eine entgegen Art. 6 der Richtlinie 98/59/EG falsch verstandene Darlegungs- und Beweislast eine materielle Rechtsposition der betroffenen Arbeitnehmer mit formellen Mitteln wieder leer läuft, da der Arbeitnehmer in aller Regel keine näheren Kenntnisse über die tatsächlichen Abhängigkeiten sowie die unmittelbaren oder mittelbaren Entscheidungen innerhalb eines Konzerns oder einer Unternehmensgruppe besitzt.

2.4 Selbst wenn der Begriff des beherrschenden Unternehmens und der Begriff der Entscheidung weit ausgelegt würden und die Darlegungs- und Beweislast weitgehend beim Arbeitgeber liegen würde, wäre es wiederum nur eine formale Rechtsposition, die zwar zur Unwirksamkeit der einzelnen

Kündigung führen würde, letztlich aber in einer formell richtigen Konsultation des Betriebsrates auch zu keiner anderen Situation führen würde. Deshalb ist auch die Informationstiefe gegenüber der Arbeitnehmervertretung entscheidungserheblich. Denn nur mit Informationen einer erheblichen Tiefe auch bezüglich des beherrschenden Unternehmens und dessen Entscheidungsgrundlagen kann der Zweck des Konsultationsverfahrens nach der Richtlinie 98/59/EG, Massenentlassungen ganz oder teilweise zu vermeiden, erreicht werden.

3. Mit dem seitens der hier erkennenden Kammer des LAG Berlin-Brandenburg bestehenden Verständnis von Art. 2 der Richtlinie 98/59/EG würde die Klägerin in diesem Rechtsstreit obsiegen, weil die Gründe der Massenentlassung vor Ausspruch der Kündigung nicht mit dem Betriebsrat im Rahmen einer ergebnisoffenen Konsultation so beraten worden sind, dass der Betriebsrat die Möglichkeit hatte, konstruktive Vorschläge zu unterbreiten, wie die Massenentlassung vermieden oder beschränkt werden kann.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 24.11.2016, 10 Sa 284/16 eingereicht von Rechtsanwalt Friedemann Koch Marburger Straße 16, 10789 Berlin Tel.: 030/21248990, Fax: 030/212489920 www.friedemann-koch.de

Anmerkung:

Das BAG (Urt. v. 22.9.2016 – 2 AZR 276/16) hat demgegenüber in einem Parallelverfahren angenommen, dass die Durchführung des Konsultationsverfahrens ordnungsgemäß erfolgt ist.

Betriebsverfassungsrecht / Personalvertretungsrecht

70. Betriebsrat, Anhörungserfordernis bei mehreren Kündigungserklärungen

Leitsatz der Redaktion:

Übergibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kopie eines Kündigungsschreibens in der erkennbaren Annahme, es handle sich dabei um eine Willenserklärung mit Rechtswirkung (Aufforderung, den Empfang durch Unterschrift zu bestätigen), muss vor Übermittlung des Kündigungsschreibens im Original per Post die Arbeitnehmervertretung erneut beteiligt werden.

■ Arbeitsgericht Kaiserslautern vom 10.11.2016, 3 Ca 826/16 eingereicht von Rechtsanwalt Uwe Kistner Jakob-Schiffer-Straße 2, 67304 Eisenberg Tel.: 06351/132630, Fax: 06351/132633 www.kanzlei-kistner.de

71. Personalrat, Anhörung zu krankheitsbedingter Kündigung, falsche Angabe zu Unterhaltsverpflichtung

Leitsatz der Redaktion:

Teilt der Arbeitgeber im Rahmen der Kündigungsanhörung mit, dass die Arbeitnehmerin verheiratet ist, und fügt an „Unterhaltsverpflichtungen bestehen unseres Wissens nicht“, ist die Anhörung objektiv falsch und die Kündigung deshalb unwirksam. Dies gilt auch, wenn dem Personalrat die bestehende Unterhaltsverpflichtung bekannt ist.

■ Arbeitsgericht Kaiserslautern vom 5.10.2016, 1 Ca 685/16 eingereicht von Rechtsanwalt Uwe Kistner Jakob-Schiffer-Straße 2, 67304 Eisenberg Tel.: 06351/132630, Fax: 06351/132633 www.kanzlei-kistner.de

72. Konzernbetriebsrat, Anspruch auf Freistellung von Konzernbetriebsratsmitgliedern

Für eine pauschale Freistellung von Mitgliedern des Konzernbetriebsrats als eigenes Recht des Konzernbetriebsrats, d.h. einen originären Freistellungsanspruch des Konzernbetriebsrats gibt es keine Rechtsgrundlage. Soweit die Tätigkeit für den Konzernbetriebsrat dies erfordert, ist dies ein Grund für weitere Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern durch den örtlichen Betriebsrat, ggf. auch über die Mindeststaffel gemäß § 38 Abs. 1 BetrVG hinaus.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 2.12.2016, 9 TaBV 577/16

Tarifrecht

73. TV-UmBw, Bundeswehr, Zuweisung geringwertiger Tätigkeit

Die Systematik des § 3 TV UmBw gestattet es dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer auch dauerhaft eine unterwertige Beschäftigung zu übertragen.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen vom 12.11.2016, 5 Sa 621/16

Anmerkung:

Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 6 AZR 48/16.

74. Tarifvertrag Deutsches Rotes Kreuz, Bemessung des Krankengeldzuschusses

Nach § 17 Abs. 3 MTV-BRK vom 16.3.2006 berechnet sich der Zuschuss zum Krankengeld nach der Differenz zwischen dem Bruttokrankengeld und dem Nettoentgelt, das der Arbeitnehmer im Falle der gesetzlichen Entgeltfortzahlung erhalten hätte. Das Bruttoentgelt ist nicht maßgeblich.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg vom 19.10.2016, 2 Sa 445/15

Sonstiges

75. Arbeitskampfrecht, Streikmaßnahmen auf dem Betriebsgelände, Unterlassungsanspruch

1. Das Hausrecht des Arbeitgebers ist im Arbeitskampf nicht durch das Streikrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG eingeschränkt. Der Arbeitgeber ist daher nicht verpflichtet, Streikmaßnahmen auf seinem Betriebsgelände zu dulden.

2. Es wird offengelassen, ob der private Hausrechtsinhaber verpflichtet sein kann, sein Hausrecht „grundrechtsfreundlich“ auszuüben, wenn die Nutzung des Betriebsgeländes für die Streikmaßnahme unabdingbar ist.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz vom 31.8.2016, 4 Sa 512/15

Anmerkung:

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Urt. v. 29.3.2017 – Az. 24 Sa 979/16) hat demgegenüber betont, dass es nicht grundsätzlich untersagt sei, Streiks auf dem Betriebsgelände des betroffenen Unternehmens durchzuführen, wenn dies zu einer effektiven Grundrechtsdurchsetzung nötig ist.

Sonstiges

76. Kirchenrecht, keine normative Wirkung kirchlicher Dienstvereinbarungen im Arbeitsverhältnis

1. Die unmittelbare Wirkung, die die Kirchengesetze über das Mitarbeitervertretungsrecht Dienstvereinbarungen zuerkennen, kann sich nicht ohne eine im säkularen Recht enthaltene entsprechende Anordnung auf Arbeitsverhältnisse erstrecken, die dem Regime des staatlichen Arbeitsrechts unterfallen (vgl. BAG v. 24.6.2014 – 1 AZR 1044/12; BAG v. 29.9.2011 – 2 AZR 523/10).

2. Daher kann eine nach § 8 des Kirchengesetzes über die Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD in der E. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische O. (MVG-AG) abgeschlossene Notlagen-Dienstvereinbarung arbeitsvertragliche Ansprüche nur bei vertraglicher Bezugnahme auf das kirchliche Mitarbeitervertretungsrechts bzw. die für die Einrichtung geltenden Dienstvereinbarungen wirksam abbedingen.

3. Allein die beim Arbeitnehmer vorhandene Kenntnis, dass der kirchliche Arbeitgeber zur Anwendung der mit der Mitarbeitervertretung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen verpflichtet ist, ist nicht geeignet, das Vorliegen einer konkludenten Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Bezugnahme auf den Inhalt der Dienstvereinbarungen anzunehmen.

4. Vertrauensschutz in den Fortbestand eines in früherer höchstrichterlicher Rechtsprechung aufgestellten Rechtsgrundsatzes zur unmittelbaren und zwingenden Wirkung kirchenrechtlicher Dienstvereinbarungen (vgl. BAG v. 19.6.2007 – 1 AZR 340/06, Rn 41) kann jedenfalls für nach der Entscheidung des BAG v. 29.9.2011 – 2 AZR 523/10, Rn 20 ab-

geschlossene kirchenrechtliche Dienstvereinbarungen nicht gewährt werden.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 3.11.2016, 5 Sa 255/16

Anmerkung:

Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 10 AZR 835/16.

77. Arbeitnehmerüberlassung, Begriff der „vorübergehenden“ Überlassung, Erfordernis einer arbeitsplatzbezogenen Betrachtung

Aus den Entscheidungsgründen:

Der zulässige Antrag ist begründet. Antragsgemäß war die Zustimmung zu ersetzen sowie festzustellen, dass die vorläufige Durchführung der Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Die Leiharbeitnehmer wurden nur vorübergehend eingestellt. (...)

aa) Der Begriff „vorübergehend“ bedarf mangels Konkretisierung im Gesetzestext der Auslegung, Das Gericht schließt sich der Auslegung durch das **LAG Schleswig-Holstein 6.7.2016 – 3 TaBV 9/16** an. Dieses führt aus:

bb) Die am 5.12.2008 in Kraft getretene Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.11.2008 über Leiharbeit (künftig: Leiharbeitsrichtlinie), die nach Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie bis zum 5.12.2011 umzusetzen war, ist bei der Auslegung des Begriffs „vorübergehend“ zu berücksichtigen. Innerstaatliche Gerichte müssen das nationale Recht so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der Richtlinie auslegen. Sie müssen es so weit wie möglich unterlassen, das innerstaatliche Recht in einer Weise auszulegen, die die Erreichung des mit dieser Richtlinie verfolgten Zieles nach Ablauf der Umsetzungsfrist ernsthaft gefährden würde. Das gesamte nationale Recht ist deshalb im Licht des Wortlauts und des Zwecks der Richtlinie auszulegen (EuGH v. 16.7.2009 – C 12/08 (Mono Car Styling), Rn 60, 61; BAG v. 23.3.2011 – 5 AZR 7/10).

cc) Es kann hier dahingestellt werden, dass eine „vorübergehende Überlassung eines Leiharbeitnehmers“ im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG in Verbindung mit der Leiharbeitsrichtlinie dann nicht mehr vorliegt, wenn dieser beim Entleiher **Daueraufgaben** wahrnimmt, beispielsweise in Form einer unbefristeten Beschäftigung auf einem Stammarbeitsplatz (so BAG v. 10.7.2013 – 7 ABR 91/11 und v. 30.9.2014-1 ABR 79/12 zur Frage des unbefristeten Einsatzes auf einem Stammarbeitsplatz). Es ist hier auch nicht zu entscheiden, ob es sich allein deshalb nicht mehr um eine „vorübergehende“ Beschäftigung im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG in Verbindung mit der Leiharbeitsrichtlinie handelt, wenn der Leiharbeitnehmer in Form einer **befristeten Beschäftigung anstelle eines Stammarbeitnehmers** auf einem klassischen Stammarbeitsplatz eingesetzt wird – wofür viel spricht (so u.a. LAG Berlin v. 21.3.2013 – 18 TaBV 2150/12; v. 1.3.2013 – 9 TaBV 2112/12; v. 9.1.2013-24 TaBV 1969/12; LAG Niedersachsen v. 19.9.2012 –

17 TaBV 124/11; ArbG Cottbus v. 25.4.2012 – 2 BV 8/12; ArbG Cottbus v. 22.8.2012 – 4 BV 2/12; *Bartl/Romanowski*, NZA 2012, 845 ff.; *Fitting*, BetrVG § 99 Rn 192a; *Brors*, „Vorübergehend“ – AuR 2013, S. 108 ff.; *Hamann*, NZA 2011, 70, 72; *Preis/Sansone*, Anforderungen der Leiharbeitsrichtlinie der Europäischen Union an das deutsche Recht der Arbeitnehmerüberlassung, Rechtsgutachten, S. 10; *Sansone*, Gleichstellung von Leiharbeitnehmern nach deutschem und Unionsrecht, S. 571; *Schüren/Wank*, RdA 2011, 1, 3; a.A. LAG Düsseldorf v. 2.10.2012 – 17 TaBV 38/12; ArbG Leipzig v. 15.2.2012 – 11 BV 79/11; ArbG Offenbach v. 1.8.2012 – 10 BV 1/12; *Teusch/Verstege*, NZA 2012, 1326, 1328 f.; *Thüsing/Stiebert*, DB 2012, 632 ff.).

(dd) Eine nur „vorübergehende Überlassung eines Leiharbeitnehmers“ im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG in Verbindung mit der Leiharbeitsrichtlinie liegt aber auch dann nicht mehr vor, wenn dieser beim Entleiher – befristet oder unbefristet beschäftigt – **Daueraufgaben erfüllt und diese vom Leiharbeitnehmer nicht nur aushilfsweise wahrgenommen werden**. Neben der arbeitnehmer- ist daher auch eine **arbeitsplatzbezogene Betrachtung** dahingehend **erforderlich**, dass beim Entleiher durch die Arbeitnehmerüberlassung **kein Dauerbeschäftigungsbedarf abgedeckt** wird (so *Sansone*, ebd., S. 571; auch LAG Niedersachsen vom 19.9.2012 – 17 TaBV 124/11). Würde nur auf die Befristung des Einsatzes des Leiharbeitnehmers, also eine rein arbeitnehmerbezogene Betrachtung erfolgen, ermöglichte dieses ein „**Karussell für Leiharbeitnehmer**“, mit dem durch aufeinanderfolgenden Einsatz verschiedener Leiharbeitnehmer ein Dauerarbeitsplatz besetzt oder Daueraufgaben bewältigt werden. Dann dient die Überlassung aber nur der vom deutschen Gesetzgeber und nach Europarecht unerwünschten Ersetzung eines an sich notwendigen Stammarbeitnehmers und damit einer dauerhaften Aufspaltung der Belegschaft in Stammarbeitnehmer und Leiharbeitnehmer (siehe *Düwell*, Anmerkung: Die Modernisierung des Arbeitsrechts in der 18. Legislaturperiode, jurisPR – ArbR 49/2013). Das ergibt die richtlinienkonforme Auslegung des § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG.

Der Wortlaut des § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG enthält keine Konkretisierung des Begriffes „vorübergehend“. Dort heißt es schlicht: „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend“. Weitergehende Anhaltspunkte zur Auslegung des Begriffes sind dem Wortlaut des AÜG nicht zu entnehmen. Ziel des Gesetzgebers war es, eine flexible Zeitkomponente zu schaffen und auf genau bestimmte Höchstüberlassungsgrenzen zu verzichten. (BT-Drucks 17/4804 S. 8; BAG v. 10.7.2013 – Rn 39). Der zu berücksichtigende Schutzzweck des Verbotes der nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung hat zwei Komponenten. Es dient dem Schutz der Leiharbeitnehmer und auch dem kollektiven Interesse der Belegschaft des Entleiherbetriebes, indem es deren Spaltung in eine entliehene und eine Stammebelegschaft begrenzt (BAG a.a.O., Rn 42).

Hintergrund der zum 1.12.2011 durch das Missbrauchsverhinderungsgesetz vorgenommenen Gesetzesänderung in Form

der Aufnahme des Satzes „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend“ war die sich aus der Leiharbeitsrichtlinie ergebende und vom Gesetzgeber aufgegriffene Verpflichtung zur Umsetzung des Unionsrechtes. So auch die Gesetzesbegründung (BT-Drucks 17/4804, S. 8). Für die Mitgliedstaaten normierte Art. 11 Abs. 1 der Leiharbeitsrichtlinie eine Umsetzungsfrist bis spätestens 5.12.2011. Der deutsche Gesetzgeber wollte das Unionsrecht „vollständig, eins zu eins“ umsetzen (vgl. die BAG-Entscheidung v. 10.7.2013, a.a.O., Rn 36 f, die das BT-Plenarprotokoll 17. Wahlperiode S. 11366 (B) zitiert; BAG v. 30.9.2014 – 1 ABR 79/12 – Rn 24), Schon vor diesem Hintergrund ist § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG unionsrechtskonform unter Berücksichtigung der Intention der Leiharbeitsrichtlinie zu betrachten.

Die richtlinienkonforme Auslegung des § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG und der Wille des deutschen Gesetzgebers, mit dem Missbrauchsverhinderungsgesetz die Leiharbeitsrichtlinie umsetzen zu wollen, ergibt, dass in **Anlehnung an das Befristungsrecht** die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern mit Daueraufgaben unzulässig, da nicht mehr vorübergehend ist (so auch *Düwell*, ZESAR 2011, 449, 453 f; *Düwell*, Anmerkung: Die Modernisierung des Arbeitsrechts in der 18. Legislaturperiode, jurisPR – ArbR 49/2013), Maßgebend für das aus der Leiharbeitsrichtlinie abzuleitende Verbot der nicht vorübergehenden Überlassung ist nicht allein, wie lange der einzelne Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb verweilt, sondern auch, ob sein Einsatz auf einem Arbeitsplatz erfolgt, auf dem vorübergehend Aufgaben oder dauerhaft Arbeitsaufgaben anfallen (*Düwell*, jurisPR-ArbR 49/13 – Stichwort Arbeitnehmerüberlassung m.w.N., *Düwell*, ZESAR 2011, 449, 452; teilweise modifizierend *Hamann*, RdA 2011, 322, 326: aner kennenswerter Grund; *Ulber/Ulber*, AÜG, 4. Aufl., § 1 Rn 230u ff.: sowohl arbeitnehmerbezogen auf die Dauer des Einsatzes des Leiharbeitnehmers beim Entleiher als auch arbeitsplatzbezogen auf den beim Entleiher zu besetzenden Arbeitsplatz; *Brors*, ArbuR 2013, 108, 112: berechtigtes Flexibilisierungsinteresse).

Das folgt auch aus Art. 5 Abs. 5 S. 1 der Leiharbeitsrichtlinie. Danach ergreifen die Mitgliedsstaaten die erforderlichen Maßnahmen gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, um insbesondere aufeinanderfolgende Überlassungen, mit denen die Bestimmungen der Richtlinie umgangen werden sollen, zu verhindern. Mit dieser Regelung hat der Richtliniengeber zum Ausdruck gebracht, dass er aufeinanderfolgende Überlassungen (Karussell für Leiharbeitnehmer) grundsätzlich als rechtsmissbräuchlich ansieht, da sie geeignet sind, die Bestimmungen der Leiharbeitsrichtlinie zu umgehen.

Rechtsmissbräuchliche Arbeitnehmerüberlassung und damit eine **Umgehung der Leiharbeitsrichtlinie** muss dann auch bei Befriedigung von Dauerbeschäftigungsbedarf durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern beispielsweise auf Dauerarbeitsplätzen gelten. Dadurch werden den entsprechenden Leiharbeitnehmern die bei dem Entleiher geltenden, in der Regel besseren Arbeitsbedingungen vorenthalten, obwohl

Prozessuales

der Leiharbeitnehmer aufgrund des dauernden Beschäftigungsbedarfs bei dem Entleiher als Stammarbeitnehmer eingestellt werden könnte. Die Leiharbeit darf jedoch gerade nicht zur Umgehung tariflicher Arbeitsbedingungen missbraucht werden (LAG Niedersachsen v. 19.9.2012 – 17 TaBV 124/11; LAG Berlin v. 21.3.2013 – 18 TaBV 2150/12). Für die Unzulässigkeit der Befriedigung von Dauerbeschäftigungsbedarf mit Leiharbeitnehmern sprechen ferner die **Erwägungsgründe 8 und 11 der Leiharbeitsrichtlinie**. Danach soll dem Flexibilisierungsbedarf der UN Rechnung getragen und die Flexibilität gefördert werden. Nach herrschendem Verständnis ist damit gemeint, dass der Arbeitgeber flexibel auf Auftragspitzen sowie Vertretungsbedarf reagieren können soll. Die Auslegung, dass die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern nicht zur Befriedigung von Dauerbeschäftigungsbedarf genutzt werden darf, führt gerade nicht zu einer generellen Außerachtlassung des von der Richtlinie geschützten Flexibilisierungsinteresses. Auftragsspitzen sind von der Natur der Sache her „vorübergehend“, anderenfalls wären sie keine Spitzen. Gleiches gilt für sonstige zeitlich befristete Ereignisse, die nicht über die Beschäftigung der Stammebelegschaft abgedeckt werden können. Leiharbeitnehmer können daher z.B. auf Dauerarbeitsplätzen beschäftigt werden, wenn dies aufgrund Vertretungsbedarfs für den auf dem Dauerarbeitsplatz an sich beschäftigen Arbeitnehmer erforderlich ist (vgl. auch LAG Berlin v. 1.3.2013 – 9 TaBV 2112/12, Rn 42). Dann arbeiten sie aushilfsweise und nehmen damit eine nur vorübergehende Aufgabe wahr. Bei der Abdeckung eines ständigen Beschäftigungsbedarfs ersetzt der Leiharbeitnehmer einen an sich benötigten Stammarbeitnehmer. Das zu ermöglichen ist nicht vom Schutzzweck der Richtlinie gedeckt. Eine solche Vorgehensweise stellt vielmehr **institutionellen Rechtsmissbrauch** dar. Der in § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG aufgenommene Begriff „vorübergehend“ darf daher im Rahmen der unionsrechtskonformen Auslegung nur dahingehend konkretisiert werden, dass **je nach Fallkonstellation sowohl eine personenbezogene als auch eine aufgabenbezogene Betrachtung zu erfolgen hat** und ein Leiharbeitnehmer bei objektiv dauerhaft anfallendem Bedarf nur zur aushilfsweisen Wahrnehmung herangezogen werden darf. Anderenfalls ist sein Einsatz nicht mehr „vorübergehend“. (...)

(ee) Bei der Auslegung des § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG zu beachten ist ferner, dass nach Art. 5 Abs. 5 der Richtlinie 2008/104 „aufeinanderfolgende Überlassungen“ zu verhindern sind (BAG v. 30.9.2014 – a.a.O., Rn 36). Da § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG europarechtskonform zur Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung geschaffen wurde, muss sich dieser Gesichtspunkt bei der Konkretisierung des Begriffs „vorübergehend“ wiederfinden.

(ff) Nach diesen Grundsätzen, denen sich das Gericht anschließt, liegt hier eine vorübergehende Beschäftigung der Leiharbeitnehmer vor. In personenbezogener Hinsicht erfolgt der Einsatz vorübergehend, da sämtliche Leiharbeitnehmer

nicht dauerhaft, sondern nur bis zum 31.12.2016 beschäftigt werden sollen. (...)

■ **Arbeitsgericht Kempten**
vom 7.12.2016, 4 BV 62/15
eingereicht von Rechtsanwalt Prof. Dr. Heinz Gussen
Rietberger Straße 2, 33378 Rheda-Wiedenbrück
Tel.: 05242/92040, Fax: 05242/920449
www.gussen-arbeitsrecht.de

78. Arbeitszeitgesetz bei Pflege im Privathaushalt, Anspruch auf Mindestvergütung nach PflegeArbbV

Leitsätze des Einsenders:

1. Bei der sog. „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“, bei welcher sich im Zwei-Wochen-Rhythmus abwechselnde Betreuungskräfte als Arbeitnehmer eines gewerblichen Dienstleistungsunternehmens während der gesamten Einsatzdauer jeweils ununterbrochen im Haushalt der zu betreuenden Person aufhalten, handelt es sich um einen Anwendungsfall des § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG.

2. Im Rahmen des ununterbrochenen Aufenthalts obliegt die Darlegungs- und Beweislast für die Dauer einzelner, § 14 Abs. 4 Nr. 1-3 SGB XI unterfallender Pflegeleistungen dem Arbeitnehmer, wenn er die Mindestvergütung nach der (ersten) PflegeArbbV beansprucht.

3. Keine Rückwirkung des MiLoG auf Vergütungsansprüche aus der Zeit vor dem 1.1.2015.

■ **Arbeitsgericht Karlsruhe**
vom 2.3.2016 – 3 Ca 396/15
eingereicht von Rechtsanwalt Erich-Wolfgang Moersch
Erbprinzenstraße 31, 76133 Karlsruhe
Tel.: 0721/921310, Fax: 0721/9213141
www.Rechts- undSteuerkanzlei.de

Prozessuales

79. Säumnis des Beklagten, Entscheidung nach Aktenlage

Eine Entscheidung nach Aktenlage kann gemäß §§ 331a, 251a Abs. 2 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG getroffen werden, wenn der ordnungsgemäß zum Termin geladene Beklagte im Kammertermin nicht erscheint und damit als säumig anzusehen ist. Gemäß § 251a Abs. 2 S. 1 ZPO i.V.m. § 331a S. 2 ZPO wurde auch in einem früheren Termin mündlich verhandelt, wenn eine Güteverhandlung im arbeitsgerichtlichen Verfahren stattgefunden hat.

■ **Arbeitsgericht Köln**
vom 8.2.2017 – 9 Ca 5534/16
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Thomas Banse
Goethestraße 18, 52349 Düren
Tel.: 02421/407680, Fax: 02421/4076825
www.kanzlei-banse.de

80. Auflösungsantrag, mutterschutzrechtlicher Beendigungsschutz, Vertrauensverlust als Auflösungsgrund

1. Fällt nach sozialwidriger Kündigung ein Auflösungsantrag des Arbeitgebers (§ 9 Abs. 1 S. 2 KSchG) in den Zeitraum der Schwangerschaft der Betroffenen, so gilt der Sonderkündigungsschutz des § 9 Abs. 1 MuSchG für den Auflösungsantrag entsprechend (Anlehnung an Sächsisches LAG 12.4.1996 – 2 [4] Sa 102/96).

2. Beruht der Eindruck des Arbeitgebers, die schwangere Arbeitnehmerin habe hinsichtlich seiner Bemühungen um Vermittlung einer Anschlussbeschäftigung durch deren Negierung im Kündigungsschutzprozess „gelogen“, auf einem Missverständnis, so genügt seine wegen der „Lüge“ als Vertrauensverlust geltend gemachte Betroffenheit nicht ohne Weiteres, um eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Maßgabe der einschlägigen Rechtsprechung der Gerichte für Arbeitssachen für „sinnlos“ zu erachten.

■ Arbeitsgericht Berlin
vom 23.9.2016 – 28 Ca 4975/16

81. Teilurteil, Entscheidungsreife bei Entscheidung über Kündigungsschutzantrag

Leitsätze der Redaktion:

1. Entscheidungsreife i.S.d. § 301 Abs. 1 S. 1 ZPO setzt voraus, dass das Teilurteil unabhängig von dem Schlussurteil erlassen werden kann bzw. zwischen dem durch ein Teilurteil entschiedenen Teil einerseits und dem noch nicht entschiedenen Teil andererseits kein Widerspruch entstehen darf; das bedeutet, dass es für den Erlass eines Teilurteils nicht auf solche Urteils- oder Begründungselemente ankommen darf, die auch bei der weiteren Entscheidung über den noch nicht entscheidungsreifen Teil maßgebend sein können. Ein Teilurteil kommt schon dann nicht in Betracht, wenn es eine Vorfrage entscheidet, die sich dem entscheidenden Gericht oder bei auch nur möglicherweise abweichender Beurteilung dem Rechtsmittelgericht im weiteren Verfahren noch einmal stellt.

2. Wird in einem Verfahren neben einem Kündigungsschutzantrag ein Antrag auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte verfolgt, ist ein Teilurteil über den Kündigungsschutzantrag unzulässig, wenn zur Begründung der Wirksamkeit der Kündigung Vorgänge herangezogen werden, die Gegenstand der Abmahnung gewesen sind, über deren Wirksamkeit das Gericht noch nicht entschieden hat.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 31.5.2016 – 6 Sa 308/15

82. Einstweilige Verfügung, rechtswidrige Versetzung, Anforderungen an den Verfügungsgrund

Aus den Entscheidungsgründen

Bei einstweiligen Verfügungen gegen Weisungen des Arbeitgebers zu Inhalt, Ort und Art der Arbeitsleistung soll nach allgemeiner Auffassung ein gesteigertes Abwehrinteresse des

Arbeitnehmers für den Erlass einer einstweiligen Verfügung zunächst nur bei offensichtlicher Rechtswidrigkeit der arbeitgeberseitigen Maßnahme zu bejahen sein, ansonsten nur bei erheblichen Gesundheitsgefahren, einer drohenden irreparablen Schädigung des beruflichen Ansehens oder bei schweren Gewissenskonflikten, die vom Arbeitnehmer darzulegen und glaubhaft zu machen sind. Es soll grundsätzlich ausreichend sein, wenn der Arbeitnehmer eine Klärung der Rechtswirksamkeit im regulären Hauptsacheverfahren des arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahrens herbeiführen könne (vgl. LAG Hamm, Urte. v. 5.2.2008 – 11 SaGa 4/08; LAG Hessen, Beschl. v. 24.6.2010 – 9 Ta 192/10; LAG Köln, Beschl. v. 14.8.2009 – 9 Ta 264/09; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urte. v. 12.5.2009 – 5 SaGa 4/08).

Es kann dahinstehen, ob das schutzwürdige Interesse des Arbeitnehmers auf Erlass einer einstweiligen Verfügung auf die genannten Konstellationen beschränkt ist. Denn im vorliegenden Fall erweist sich die arbeitgeberseitige Weisung als offensichtlich rechtswidrig, weil sie vom Arbeitsvertrag nicht gedeckt ist. In einem solchen Fall ist die Frage der „erforderlichen Maßnahme“ in einer Abwägung der beiderseitigen Interessen zu beantworten. An das Vorliegen des Merkmals „Abwendung wesentlicher Nachteile“ sind keine gesteigerten Anforderungen zu stellen

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 1.11.2016, 7 SaGa 1629/16

83. Einstweilige Verfügung, Versetzung, Anspruch auf Unterlassung, Anforderungen an den Verfügungsgrund

Aus den Entscheidungsgründen:

A. Die Verfügungsklage ist zulässig, auch soweit sie auf die **Untersagung der Beschäftigung** des Klägers in der neuen Position gerichtet ist. Soweit in der Instanzrechtsprechung vereinzelt entschieden wurde (vgl. LAG Köln v. 27.8.2009 – 7 Ta 296/09), einem Antrag, der auf die Untersagung der Zuweisung einer bestimmten Tätigkeit gerichtet ist, fehle es an dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse, kann dem die Kammer nicht beipflichten.

Das LAG Köln hat in der zitierten Entscheidung angenommen, ein Unterlassungsantrag gebe das eigentliche Rechtsschutzbegehren nicht adäquat wieder. Eine Stattgabe des Antrags hätte zur Folge, dass dem Arbeitgeber nur eine punktuelle Direktionsmaßnahme untersagt, nicht aber die Unsicherheit der Parteien darüber beseitigt würde, auf welchem Arbeitsplatz der Arbeitnehmer beschäftigt werden könnte. Es bestehe die Gefahr, dass jede neue arbeitgeberseitige Direktionsmaßnahme über die Zuweisung einer Tätigkeit erneut auf ein Unterlassungsbegehren des Arbeitnehmers stoßen würde. Die Kammer vollzieht zwar nach, dass ein Streit über die direktionsrechtlichen Weisungsbefugnisse des Arbeitgebers mit einer Unterlassungsverfügung nicht umfassend vermieden oder beigelegt werden kann. Dies kann er aber auch nicht mit dem im einstweiligen Verfügungsverfahren ohne weiteres als

Prozessuales

zulässig erachteten Begehren auf Beschäftigung an einem bestimmten Arbeitsplatz. Denn auch eine solche – stattgebende – Verfügung hindert den Arbeitgeber nicht, sein Direktionsrecht in anderer Weise erneut auszuüben. Die geltend gemachte Unterlassung stellt sich dabei vielmehr als geringster Eingriff in das arbeitgeberseitige Direktionsrecht dar, denn durch sie wird dem Arbeitgeber lediglich aufgegeben, was er konkret zu unterlassen hat. Er bleibt in der weiteren Ausübung seines Direktionsrechts frei.

Auch die Möglichkeit des Arbeitnehmers, die Ausübung der Tätigkeit zu verweigern, steht dem Vorliegen eines Rechtsschutzinteresses nicht entgegen. Denn angesichts des **Prognoserisikos des Arbeitnehmers** erscheint es aus Gründen der **Gewährung effektiven Rechtsschutzes** notwendig, den Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung mit einem Unterlassungsanspruch zu flankieren. Denn das im Tenor ausgesprochene Verbot der Beschäftigung mit einer bestimmten Tätigkeit eröffnet dem Arbeitnehmer die **Möglichkeit, die zugewiesene Arbeit zu verweigern** (vgl. LAG Hessen v. 15.2.2011 – 13 SaGa 1934/10; *Korinth*, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren Teil I Rn 50, 65).

II. Die Verfügungsklage ist jedoch **unbegründet**. Es fehlt an dem für den Erlass der begehrten Verfügung notwendigen **Verfügungsgrund**.

1. Neben dem Bestehen eines Verfügungsanspruchs setzt der Erlass einer einstweiligen Verfügung eine **besondere Eilbedürftigkeit** voraus, die es erforderlich macht, zur Abwendung wesentlicher Nachteile bereits vor der Klärung strittiger Rechtsfragen im Hauptsacheverfahren vorab über eine summarische Prüfung eine vorläufige Regelung zu treffen. Gemäß § 935 ZPO ist eine einstweilige Verfügung in Bezug auf den Streitgegenstand zulässig, wenn zu besorgen ist, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung des Rechts einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Einstweilige Verfügungen sind gemäß § 940 ZPO auch zum Zwecke der Regelung eines einstweiligen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, sofern diese Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder aus anderen Gründen notwendig erscheint.

Nach übereinstimmender Rechtsprechung der im einstweiligen Rechtsschutz letztinstanzlich zuständigen Landesarbeitsgerichte erfordert die Bejahung eines Verfügungsgrundes für eine im Wege des Direktionsrechts getroffene Maßnahme des Arbeitgebers ein **gesteigertes Abwehrinteresse des Arbeitnehmers**. Allein der Umstand, dass eine möglicherweise vertragswidrige Beschäftigung nicht mehr rückgängig gemacht werden kann, reicht hierfür nicht aus. Ein deutlich gesteigertes Abwehrinteresse kann daher allenfalls bei **erheblichen Gesundheitsgefahren, einer drohenden irreparablen Schädigung des beruflichen Ansehens des Arbeitnehmers, bei schweren Gewissenkonflikten oder dem unwiederbringlichen Verlust spezifischer Fachkenntnisse** bestehen. Einem Arbeitnehmer ist es mithin in der Regel zuzumu-

ten, eine direktionsrechtliche Maßnahme hinzunehmen und sodann den Umfang des Direktionsrechts in einem Hauptsacheverfahren klären zu lassen. Neben einem gesteigerten Abwehrinteresse besteht ein Verfügungsgrund schließlich aber auch bei einer **offenkundigen Rechtswidrigkeit** der arbeitgeberseitigen Maßnahme (vgl. LAG Schleswig-Holstein 10.11.2011 – 5 SaGa 12/11; LAG Rheinland-Pfalz 20.3.2014 – 5 SaGa 13/13; LAG Köln 24.6.2010 – 9 Ta 192/10).

Diese Voraussetzungen sind im Streitfall nicht erfüllt. Eine bereits bei summarischer Prüfung auf den ersten Blick offensichtliche Rechtswidrigkeit der streitigen Maßnahme liegt nicht vor. Andere Gründe, die zur Annahme eines Verfügungsgrundes führen könnten, sind nicht dargetan. (...)

■ Arbeitsgericht Bonn

vom 19.1.2017, 1 Ga 54/16

eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Stephan Pauly

Kurt-Schumacher-Straße 16, 53113 Bonn

Tel.: 0228/6209010, Fax: 0228/6209091

www.paulypartner.de

84. Einstweilige Verfügung, Anspruch des Arbeitgebers auf Herausgabe von Schlüsseln, Eilbedürftigkeit bei verbotener Eigenmacht

Aus den Entscheidungsgründen:

Der im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes gestellte Antrag ist zulässig und begründet.

Es besteht ein Verfügungsanspruch.

Der Antragsteller hat gegen die Antragsgegnerin einen Anspruch auf Herausgabe der in der Entscheidungsformel genannten Schlüssel auf der Grundlage von § 861 Abs. 1 BGB.

Der Antragsteller war Eigenbesitzer der in der Entscheidungsformel genannten Schlüssel. Er besaß die Schlüssel als ihm gehörend (§ 872 BGB), indem er die ihm gehörenden Sachen wie ein Eigentümer beherrschen wollte.

Die Antragsgegnerin ist aufgrund des durch das Arbeitsverhältnis gegeben gewesenen Besitzmittlungsverhältnisses („ähnliches Verhältnis“ im Sinne von § 868 BGB) unmittelbarer (Fremd-) Besitzerin, der Antragsteller mittelbarer Besitzer gewesen.

Die Antragsgegnerin entzog dem Antragsteller den mittelbaren Besitz, denn als unmittelbare Besitzerin änderte sie ihren Besitzwillen und **dokumentierte Eigenbesitzwillen**, indem sie sich dem **Herausgabeverlangen des Antragstellers widersetzte** und die Schlüssel in ihrer tatsächlichen Verfügungsgewalt hielt. Dies ergibt sich aus den an Eides statt mit schriftlicher Erklärung vom 12.1.2017 glaubhaft gemachten Angaben der Geschäftsführerin des Antragstellers, wonach die Antragsgegnerin die Schlüssel trotz Aufforderung zur Herausgabe mit Kündigungsschreiben vom 15.12.2016 nicht an den Antragsteller herausgab. Diese Besitzentziehung stellt sich als verbotene Eigenmacht dar, denn sie geschah ohne den Willen des Antragstellers (vgl. § 858 Abs. 1 BGB).

Die Antragsgegnerin könnte sich auch nicht auf eine gesetzliche Gestattung (§ 858 Abs. 1 BGB) berufen. Eine Gestattung ergäbe sich insbesondere nicht aus dem Arbeitsverhältnis. Dieses war bereits zum Zeitpunkt des schriftlichen Herausgabeverlangens beendet, nachdem der Antragsteller es mit Schreiben vom 15.12.2016, zugegangen am selben Tag, fristlos gekündigt hatte. Spätestens mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endete auch ein mögliches Besitzrecht der Antragsgegnerin.

Es besteht auch ein **Verfügungsgrund**.

a) Einstweilige Verfügungen in Bezug auf den Streitgegenstand sind zulässig, wenn zu besorgen ist, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (§ 935 ZPO). Einstweilige Verfügungen sind auch zum Zwecke der Regelung eines einstweiligen Zustandes in Bezug auf ein Streitiges Rechtsverhältnis zulässig, sofern diese Regelung, insbesondere bei dauernden Rechtsverhältnissen zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint (§ 940 ZPO). Eine auf Erfüllung gerichtete einstweilige Verfügung (sog. Befriedigungsverfügung, Leistungsverfügung) setzt voraus, dass der Gläubiger auf die sofortige Erfüllung dringend angewiesen ist und die geschuldete Handlung so kurzfristig zu erbringen ist, dass die Erwirkung eines Titels im ordentlichen Verfahren nicht möglich ist (*Zöller/Vollkommer*, ZPO, 27. Aufl., § 940 Rn 6 m.w.N.).

Da es sich bei der auf Herausgabe an den Antragsteller – und nicht lediglich etwa an einen Sequester – gerichteten Antrag um einen auf Erlass einer Leistungsverfügung gerichteten Antrag handelt, die für den Fall der Stattgabe nicht lediglich eine Sicherung oder vorläufige Regelung, sondern eine endgültige Erfüllung des Anspruchs bewirkt, sind an die Bejahung von Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund hohe Anforderungen zu stellen (LAG Hamm, Urte. v. 29.10.2009 – 11 SaGa 28/09).

b) Diese Voraussetzungen sind jedoch erfüllt.

Der Antragsteller machte mit eidesstattlicher Versicherung seiner Geschäftsführerin glaubhaft, dass er die Schlüssel benötigt, um sein und das Eigentum der Schüler zu schützen. Solange die Schlüssel nicht zurückgegeben worden sind, ist nicht auszuschließen, dass das gesamte Gebäude, zu dem die Schlüssel den Zutritt ermöglichen, vor unberechtigtem Betreten ungeschützt ist. Auch Gesichtspunkte des Schutzes der Antragsgegnerin wiegen nicht derart schwer, dass der Erlass der Leistungsverfügung in Frage gestellt wäre. Die Antragsgegnerin erleidet durch die vorläufige Herausgabe keine bedeutende Einbuße in ihren rechtlich geschützten Positionen. Demgegenüber wiegt das Interesse des Antragstellers an der Wiedererlangung der Schlüssel für das gesamte Schulgebäude schwer.

Abgesehen davon entspricht es einhelliger Auffassung, dass die **Ausübung verbotener Eigenmacht** im Verfahren der

einstweiligen Verfügung einen Verfügungsgrund begründet (OLG Saarbrücken, Urte. v. 9.4.2003 – 1 U 4/03 -1, 1 U 4/03 – Leitsatz 2, NJW- RR 2003, 1717; ebenso *Zöller/Vollkommer*, ZPO, 29. Aufl. [2012], § 940 Rn 8 Stichwort „Herausgabe“), im Rahmen einer Leistungsverfügung kann die (vorläufige) Befriedigung des Gläubigers immer dann angeordnet werden, wenn es um die Rückschaffung von Dingen geht, die der Schuldner durch eine verbotene Eigenmacht erlangt hat, wenn und soweit dies zur Abwehr wesentlicher Nachteile für den Gläubiger notwendig ist (OLG Hamm, Urte. v. 29.5.1991 – 30 U 105/91 – Leitsatz 1, NJW-RR 1991, 1526 f.). Zur Geltendmachung des nach dem Gesetz auf zügige Geltendmachung angelegten Besitzschutzanspruchs aus BGB § 862 Abs. 1 im einstweiligen Verfügungsverfahren bedarf es eines besonderen Verfügungsgrundes nicht (OLG Stuttgart, Urte. v. 19.1.1996 – 2 U 164/95 – Leitsatz 1, NJW-RR 1996, 1516 f.). Der Glaubhaftmachung eines Verfügungsgrundes, also einer besonderen Dringlichkeit der beantragten Anordnung, bedarf es bei der Geltendmachung eines auf Wiedereinräumung des Besitzes gerichteten Anspruchs im Verfahren der einstweiligen Verfügung nicht (OLG Düsseldorf, Urte. v. 15.11.2001 – Rn 14, OLGR Düsseldorf 2002, 175 m.w.N.; OLG Köln, Urte. v. -19.11.1999 – 3 U 93/99 – MDR 2000, 152).

■ Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven vom 13.1.2017, 4 Ga 401/17 eingereicht von Rechtsanwalt Klaus-Dieter Franzen Altenwall 6, 28195 Bremen Tel.: 0421/3378413, Fax: 0421/3378416 www.franzen-legal.de

85. PKH, Berücksichtigung beruflich veranlasster Fahrtkosten

Im Rahmen der Bewilligung der Prozesskostenhilfe können die berufsbedingten Fahrtkosten in Anlehnung an § 3 Abs. 6 Nr. 2 Buchst. a der Durchführungsverordnung zu § 82 SGB XII ermittelt werden. Hiernach sind – sofern keine öffentlichen Verkehrsmittel verfügbar sind – pro Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte pauschal 5,20 EUR monatlich abzugsfähig

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 26.10.2016, 15 Ta 1633/16

86. PKH, Aufhebung der Bewilligung bei unterlassener Mitteilung einer Adressänderung

Aus den Entscheidungsgründen:

Nach § 120a Abs. 2 ZPO (...) besteht die Verpflichtung, eine Änderung der Anschrift dem Gericht unverzüglich mitzuteilen. Auf diese Verpflichtung wird die antragstellende Partei mit der Antragstellung bereits im Formular über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse, dort unter Ziff. K, fettgedruckt, hingewiesen. (...)

Nach § 124 Abs. 1 Ziff. 4 ZPO soll das Gericht die Bewilligung der Prozesskostenhilfe aufheben, wenn die Partei entgegen

Streitwert und Gebühren

der oben genannte Verpflichtung absichtlich oder aus grober Nachlässigkeit Angaben unrichtig oder nicht unverzüglich mitgeteilt hat. (...)

Die Voraussetzungen sind vorliegend gegeben. Der Antragsteller hat von sich aus dem Gericht seinen Wohnungswechsel nicht angezeigt. Zwar verkennt das Gericht nicht, dass unverzüglich bei der Mitteilung der Adressänderung an das Gericht nicht bedeutet, dass ein Wohnungswechsel dem Gericht innerhalb weniger Tage nach dem Umzug bekanntzumachen ist. Es ist nachvollziehbar und auch nicht zu beanstanden, wenn ein gewisser – kurzer – Zeitraum zwischen dem Wohnungswechsel und der Nachricht an das Gericht vergeht. Ein **Zeitraum von mehr als einem Monat** ist jedoch nicht mehr im Rahmen der zuzubilligenden Toleranzgrenzen (so: LAG Düsseldorf v. 3.7.2015 – 2 Ta 309/15; dagegen geht *Groß*, BerH, PKH, 13. Aufl. 2015, § 124 Rn 22 sogar nur von einer zweiwöchigen Karenzzeit aus.). Eine grobe Nachlässigkeit oder Absicht ist dagegen nicht erforderlich. (...)

Vorliegend handelt es sich jedoch um einen **atypischen Fall** (BT-Drucks 17/11472, S. 34), der eine Ermessenentscheidung nach § 124 ZPO eröffnet. Nach Auffassung der Beschwerdekammer wäre im vorliegenden Falle eine Aufhebung der Prozesskostenhilfe wegen unterlassener Anschriftenänderungsmittelung nach § 124 Abs. 1 Nr. 4 ZPO unverhältnismäßig. Nachdem der Klägerevertreter im Nachprüfungsverfahren angeschrieben und insoweit aufgefordert worden war, die derzeitige Vermögenssituation der Partei unter Verwendung des Vordrucks „Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse“ darzulegen, ging diese Erklärung nebst Belegen zeitnah beim Arbeitsgericht ein, sodass sich die unterlassene Anschriftenänderungsmittelung hier in keiner Weise ausgewirkt hat (vgl. LAG Düsseldorf v. 11.4.2016 – 5 Ta 124/16). Das Gericht hat keine Nachforschungen anstellen müssen, es kam zu keiner Verzögerung der Nachprüfung der Vermögensverhältnisse.

■ Landesarbeitsgericht Düsseldorf
vom 8.7.2016, 2 Ta 360/16

eingereicht durch Rechtsanwalt Marcus Schneider-Bodien
Königsallee 96, 40212 Düsseldorf
Tel.: 0211/320153, Fax: 0211/327815
www.kessel-rechtsanwaelte.de

Streitwert und Gebühren

87. Streitwert, Stufenklage bei Betriebsübergang, Kündigungsschutzklage gegen Veräußerer und Feststellungsklage gegen Erwerber

Bei einer Stufenklage ist für die Wertberechnung nur einer der verbundenen Ansprüche maßgebend, und zwar nach § 44 GKG der werthöhere. Soweit der Zahlungsantrag noch nicht beziffert ist, ist auf die geäußerte Erwartung der klagenden

Partei abzustellen (Ziff. II 10.3 des Streitwertkatalogs idF vom 5.4.2016).

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 11.1.2017, 5 Ta 221/16

88. Vergleichsmehrwert, Ausgleichsklausel, Begriff der „Ungewissheit“

Aus den Entscheidungsgründen:

Ein Vergleichsmehrwert fällt an, wenn durch den Vergleich ein weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt werden. Eine „Generalquittung“ stellt dann einen Mehrwert dar, wenn sie nicht nur klarstellenden Charakter hat, sondern die mit ihr erledigten Forderungen im Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleichs zumindest so hinreichend konkretisiert waren, dass die Forderungsgegnerin die Reichweite der Erledigung abschätzen konnte. Der Mehrwert des Vergleichs richtet sich nach dem wirtschaftlichen Interesse der Partei an der Aufnahme der Generalklausel in den Vergleich (LAG Hamm, Beschl. v. 27.7.2007 – 6 Ta 357/07). Ein Mehrwert kann nur das darstellen, was tatsächliche Regelungen trifft und konkrete, im Raum stehende Streitigkeiten oder Ungewissheiten erledigt.

Nach diesen Grundsätzen hat die Erledigungsklausel in dem zwischen den Parteien geschlossenen Vergleich einen Mehrwert. Aus der Klage ergibt sich, dass die Klägerin die Geltendmachung von weiterem Entgelt und Urlaubsabgeltung beabsichtigte. Schon aus der Klage ergaben sich weiter die Arbeitszeiten der Klägerin und die Höhe des von ihr bezogenen Entgelts. Diese Angaben machten deutlich, dass zwischen den Parteien über die Höhe des Entgelts Meinungsunterschiede bestehen würden, die nicht bloße Verhandlungsmasse für den Abschluss eines Vergleichs waren. Es ging um konkrete bezifferbare Ansprüche, die zwischen den Parteien geklärt werden mussten. Diese sind durch die Generalquittung im Vergleich zusätzlich zu den Klageanträgen erledigt worden.

■ Landesarbeitsgericht Hamburg
vom 23.1.2017, 1 Ta 1/17

eingereicht durch Rechtsanwalt Friedrich-Wilhelm Reineke
Tel.: 040/3984740, Fax: 040/39847421
www.reineke-ra.de

89. Vergleichsmehrwert, Arbeitszeugnis, Darlegungslast des Rechtsanwalts

Aus den Entscheidungsgründen:

Der Kläger macht nicht deutlich, ob es über die Klausel bezüglich der Zeugniserteilung Verhandlungen gab oder ob diese Klausel nicht schon im Vertragsentwurf enthalten war oder ob die Arbeitgeberin diese Klausel zunächst verweigerte oder andeutete, dass sie die Erstellung eines qualifizierten Zeugnisses verweigern würde, sodass der Beklagte dieses im Nachhinein noch hätte erstreiten müssen. Die Beweislast für einen solchen Streit trägt aber der Kläger. Er hat den ersten Entwurf für

den Aufhebungsvertrag nicht vorgelegt. In allen anderen Vertragsexemplaren findet sich aber die Klausel über die Zeugniserteilung. Auch andere Anhaltspunkte dafür, dass die Zeugniserteilung ein Streitpunkt zwischen dem Beklagten und der Arbeitgeberin war, den der Kläger zugunsten des Beklagten durch die entsprechende Klausel im Vertrag gelöst hat, gibt der Kläger nicht. Das Gericht kann demnach nicht zu der Überzeugung kommen, dass mit dieser Klausel ein Streitgegenstand beigelegt wurde, der zu einem Vergleichsmehrwert führt.

■ Amtsgericht Darmstadt

vom 26.1.2017, 305 C 63/16

eingereicht von Rechtsanwalt Hartmut Malsi

Flughafenstraße 30, 64546 Mörfelden-Walldorf

Tel.: 06105/272730, Fax: 06105/279677

www.anwalt-malsi.de

90. Gebühren, keine Geschäftsgebühr bei unbedingt erteiltem Klageauftrag, Verlust des Vergütungsanspruchs bei

Aus dem Tatbestand:

Die Beklagte beauftragte die Klägerin mit der Vertretung gegen ihren vormaligen Arbeitgeber in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren wegen einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages. Mit Schriftsätzen vom 29.1.2015 erhob die Klägerin für die Beklagte Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Essen und schrieb zudem außergerichtlich die vormalige Arbeitgeberin der Beklagten an. In dem Schreiben an die Arbeitgeberin wird dieser mitgeteilt, dass gegen die Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage eingereicht worden ist. Ebenso wird in diesem Schreiben die Arbeitskraft der Beklagten erneut angeboten und die Erteilung eines qualifizierten Zwischenzeugnisses binnen 2 Wochen angefordert. Zudem wird in dem Schreiben um Mitteilung etwaiger betriebsrechtlicher Regeln hinsichtlich einer Ausschlussfrist von Arbeitnehmeransprüchen gebeten sowie die Richtigkeit der sozialen Auswahl bei einer etwaig betriebsbedingten Kündigung angezweifelt.

Der arbeitsgerichtliche Rechtsstreit wurde in der öffentlichen Sitzung des Arbeitsgerichts Essen vom 2.3.2015 durch einen Vergleich beendet. Die Rechtsschutzversicherung der Beklagten, die zuvor Deckungszusage für das gerichtliche Verfahren erteilt hatte, vergütete das arbeitsgerichtliche Verfahren gegenüber der Klägerin. Eine zusätzliche vorgerichtliche Geschäftsgebühr vergütete die Rechtsschutzversicherung nicht. Die Klägerin forderte die Beklagte mit Kostennote vom 27.5.2015 zur Zahlung der Geschäftsgebühr für die außergerichtliche Tätigkeit auf. Diesbezügliche Mahnungen vom 24.6.2015 und 15.7.2015 blieben erfolglos. Die Klägerin beantragte deshalb den Erlass eines Mahnbescheids gegen die Beklagte, dem die Beklagte am 12.3.2016 widersprach.

Die Beklagte hatte die Klägerin bereits zuvor in einem sozialgerichtlichen Verfahren mandatiert. Diesbezüglich erfolgte

Klageerhebung unter dem 5.3.2014 beim Sozialgericht Gelsenkirchen. Die Klage wurde in 1. Instanz abgewiesen. Unter dem 1.6.2015 legte die Klägerin für die Beklagte hiergegen Berufung beim Landessozialgericht ein. Für dieses Berufungsverfahren bestand eine Kostendeckungszusage der Rechtsschutzversicherung der Beklagten, die bereits die Kosten der 1. Instanz vollständig ausgeglichen hatte. Am 6.4.2016 erklärte der sachbearbeitende Rechtsanwalt der Klägerin gegenüber der Beklagten, die Angelegenheit vor dem Landessozialgericht nicht weiter zu führen, sofern die Beklagte die Kostenrechnung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens nicht ausgleichen würde. Mit Schreiben vom 7.4.2016 forderte die Beklagte die Klägerin zur Fortführung des sozialrechtlichen Mandatsauftrages, unter Hinweis auf die hierfür bestehende Deckungszusage der Rechtsschutzversicherung auf. Mit einem der Beklagten am 8.4.2010 zugegangenem Schreiben teilte die Klägerin mit, weitere Tätigkeiten bis zur Klärung der Gebührenzahlung in der arbeitsrechtlichen Angelegenheit einzustellen und darüber hinaus die bisher geleistete Tätigkeit in der sozialrechtlichen Angelegenheit mit der Rechtsschutzversicherung abzurechnen. Ebenso behielt sich die Klägerin in dem Schreiben eine Kündigung des Mandatsverhältnisses vor. Mit Schreiben vom 7.4.2016 rechnete die Klägerin gegenüber der Rechtsschutzversicherung die Verfahrensgebühr hinsichtlich des Berufungsverfahrens beim Landessozialgericht ab. Die Kostenrechnung der Klägerin glich letztlich die Beklagte selbst unter Vorbehalt der Rückforderung aus. Unter dem 15.4.2016 legte die Klägerin sodann das Mandatsverhältnis nieder. Die Beklagte ihrerseits kündigte das Mandatsverhältnis außerordentlich mit Schreiben vom 11.4.2016, welches der Klägerin am 18.4.2016 zugegangen ist. Die Beklagte beauftragte ihre jetzigen Prozessbevollmächtigten mit der Fortführung des sozialgerichtlichen Mandats. (...)

Aus den Entscheidungsgründen:

A. Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Honoraranspruch auf Zahlung von 729,23 EUR gemäß §§ 675, 611 Abs. 1 BGB. Die von der Klägerin begehrten Gebühren stehen dieser nicht zu. Die Klägerin hat keine eine Geschäftsgebühr gemäß Nr. 2300 W RVG auslösende Tätigkeit ausgeführt. Bei dem streitgegenständlichen Schreiben vom 29.1.2015 handelt es sich nicht um eine vorgerichtliche Tätigkeit, die eine separat abrechenbare Geschäftsgebühr rechtfertigt. Denn die mit dem streitgegenständlichen Schreiben an die Arbeitgeberin der Beklagten entfaltete außergerichtliche Tätigkeit gehört gemäß § 19 Abs. 1 RVG zum Rechtszug und kann daher nicht gesondert abgerechnet werden. Unerheblich ist dabei, ob die Beklagte die Klägerin auch hinsichtlich des außergerichtlichen Schreibens an die Arbeitgeberin beauftragt hat oder nicht und, ob die Klägerin die Beklagte diesbezüglich kostenrechtlich aufgeklärt hat. Denn nach Erteilung eines Verfahrens- oder Prozessauftrages geführte außergerichtliche Verhandlungen erfüllen keinen gesonderten Gebührentatbestand, sondern sind

von der Verfahrensgebühr Nrn. 3100-3103 W mit umfasst (vgl. *Mayer/Kroiß*, RVG). (...)

B. Die zulässige **Widerklage** ist begründet. Die Beklagte hat gegen die Klägerin einen Rückzahlungsanspruch i.H.v. 464,10 EUR gemäß §§ 628 Abs. 1 S. 3, 346 BGB. Der grundsätzlich der Klägerin zustehende Vergütungsanspruch ist hier aufgrund der Kündigung gemäß § 628 Abs. 1 S. 2 BGB auf Null gemindert. (...) Die Mandatsniederlegung erfolgte, ohne durch ein vertragswidriges Verhalten der Beklagten hierzu veranlasst gewesen zu sein. Die Beklagte weigerte sich vorliegend lediglich, eine unberechtigte Gebührenforderung auszugleichen, zu deren Bezahlung sie nicht verpflichtet gewesen ist. Eine Mandatsniederlegung war darüber hinaus bereits deshalb nicht veranlasst, da für das sozialgerichtliche Verfahren eine Deckungszusage der Rechtsschutzversicherung der Beklagten vorlag und die Gebühren aus dem sozialgerichtlichen Verfahren mithin abgesichert waren. (...)

Die Kündigung der Beklagten wiederum war durch das vertragswidrige Verhalten der Klägerin veranlasst, denn die Klä-

gerin hat unstreitig die Fortführung des sozialrechtlichen Mandats von der Bezahlung der unberechtigten Forderung aus der arbeitsrechtlichen Angelegenheit abhängig gemacht. Da die Klägerin einen anderen Auftrag betreffende Gebühren geltend gemacht hat; die ihr zudem nicht zustehen und darüber hinaus die Gebühren aus dem sozialgerichtlichen Verfahren abgesichert waren, ist die Klägerin nicht berechtigt gewesen, dass diesbezügliche Mandat nicht weiterzuführen. Sofern ein Rechtsanwalt die weitere Tätigkeit des Auftrags einstellt und damit seiner Hauptleistungspflicht nicht nachkommt, ist der Mandant zur fristlosen Kündigung berechtigt.

■ Amtsgericht Bottrop

vom 3.11.2016, 10 C 66/16

eingereicht durch Rechtsanwalt Joachim Sturm

Rheinstahlstraße 36, 46236 Bottrop

Tel.: 02041/22197, Fax: 02041/27405

www-sturm-tietze.de

Rezensionen

Pauly/Osnabrügge (Hrsg.)

Handbuch Kündigungsrecht

Deutscher Anwaltverlag, 5. Aufl. 2017, 1080 S., geb., 109,00 EUR

ISBN 978-3-8240-1435-4

Das Kündigungsrecht gehört allein aufgrund seiner herausragenden Bedeutung für die forensische Tätigkeit zum Standardrepertoire des auf dem Gebiet des Arbeitsrechts tätigen Rechtsanwalts. Auch mit der 5. Auflage gelingt es den Herausgebern, *Dr. Stephan Pauly* und *Dr. Stephan Osnabrügge*, sehr gut, diesen äußerst praxisrelevanten Bereich umfassend darzustellen. Wie gewohnt erschöpft sich das Werk jedoch keineswegs in der abstrakten Behandlung der einzelnen Themenkomplexe, sondern ist stets zugleich darauf bedacht dem Rechtsanwalt durch zahlreiche Formulierungsbeispiele, Muster und Praxishinweise eine schnelle und präzise Lösung für die in der Mandatsbearbeitung entstehenden Probleme an die Hand zu geben. Im Lieferumfang ist nunmehr auch eine CD-ROM enthalten, die Zugriff auf alle 50 Mustertexte erlaubt, die direkt in der eigenen Textverarbeitung verwendet und weiterbearbeitet werden können, so dass das Werk im Vergleich zur Voraufgabe eine noch unkompliziertere praktische Hilfe bei der Formulierung von Schriftsätzen bietet.

Das Handbuch ist in 11 Teile gegliedert, wobei die Teile zum materiellen Kündigungs- und Kündigungsschutzrecht sowie zum Kündigungsschutzprozess den Schwerpunkt bilden. Neben den Herausgebern werden die verschiedenen Teile von

19 weiteren erfahrenen Autoren aus der Anwalt- und Richterschaft bearbeitet, die wiederum, wie auch schon in den Voraufgaben, gleichermaßen fachlich versiert wie praxisorientiert, aktuelle Gesetzesänderungen sowie Rechtsprechung eingepflegt haben. Unter den zahlreichen Mustertexten finden sich unter anderem – größtenteils sehr ausführliche – Muster zu Betriebsratsanhörungen, Kündigungsschreiben, Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen, Klageschriften, Anträgen auf einstweilige Verfügungen sowie zur Korrespondenz mit den Rechtsschutzversicherungen. Diese werden durch eine Vielzahl von Formulierungsbeispielen sowie durch Praxishinweise ergänzt, wobei Letztere vor allem die taktische Vorgehensweise bei der Mandatsbearbeitung betreffen. Taktik und Fallstricke im Rahmen von Kündigungsschutzprozessen werden überdies, getrennt nach Kläger- und Beklagtenvertretung, in einem gesonderten Teil dargestellt. Für den Praktiker ebenso relevant sind die in nahezu jedem Teil enthaltenen Checklisten, in denen die essentiellen „To-dos“ prägnant zusammengefasst werden. Besonders hervorzuheben sind auch die vergleichsweise ausführlichen Darstellungen zu den sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Aspekten im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Insgesamt haben die Herausgeber und Autoren das bereits in der Vergangenheit erfolgreiche Konzept des Handbuchs beibehalten, fortgeführt und nachhaltig optimiert. Durch die Einbettung der einzelnen Themenkomplexe in die aktuelle Rechtsprechung und Gesetzeslage sowie durch die Erweiterung um weitere Formulierungsbeispiele und Mustertexte, die nunmehr auch digital sofort in der Praxis eingesetzt werden

können, gehört das Werk ohne Frage zu den Handbüchern, die für den lösungsorientierten Praktiker unumgänglich sind.

*Patrick Klinkhammer, LL.M.
Rechtsanwalt, Köln*

Deinert

International Labour Law under the Rome Conventions

A Handbook, Nomos Verlag 2017, 540 S., geb., 170,00 EUR
ISBN 978-3-8487-3526-6

Dieses Buch ist bereits in deutscher Sprache im Jahre 2013 erschienen unter dem Titel „Internationales Arbeitsrecht, Deutsches und Europäisches Arbeitskollisionsrecht“. Warum braucht man dann also dieses Buch, zumal eben in englischer Sprache geschrieben?

Zunächst einmal ist es eine überarbeitete (revised) Fassung. Wer die deutsche Ausgabe nicht besitzt, dem ist also bereits aus diesem Grund die englische zu empfehlen. Für die englische Fassung sprechen jedoch zwei weitere Gründe. Hat man außerdeutsche Geschäftskontakte, werden diese zumeist in Englisch abgewickelt, auch wenn die Muttersprache des Gesprächspartners nicht englisch, sondern vielleicht italienisch oder polnisch ist. Nicht jeder ist dann so sicher in der Kommunikationssprache, dass er die Probleme des Kollisionsrechts richtig und verständnisvoll erklären kann. Dabei ist das Buch sehr hilfreich. Ferner stärkt die Ausarbeitung von kollisionsrechtlichen Problemen anhand dieses Werkes erheblich die Kenntnisse der englischen Rechtssprache im Allgemeinen. Schließlich und vor allem werden in dem Buch natürlich die seinem Titel entsprechenden Fragen umfassend, gründlich und auf dem neuesten Stand erörtert. Der Notwendigkeit, sich solche Kenntnisse zu verschaffen, kann sich heute kein Arbeitsrechtler entziehen. Zu vielfältig sind die internationalen Unternehmensorganisationen. Die unter Nr. 52 in diesem Heft veröffentlichte Entscheidung, in der sich das Arbeitsgerichts Bonn zur Prüfung der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes u.a. mit Matrixorganisationen befassen musste, in denen Vorgesetzte mit eventuell unstem eigenen Dienstsitz nachgeordnete Mitarbeiter in mehreren europäischen Ländern führen, ist ein beredtes Beispiel dafür.

Also auf, stellen Sie sich den Anforderungen unserer Zeit und lassen Sie sich dabei von diesem Werk helfen!

*Dr. Hans-Georg Meier
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin*

Kuner/Bergauer

Die neue Entgeltordnung TVöD-VKA

C.H.BECK, 2017, kart., 194 Seiten, 39,00 EUR
ISBN 978-3-406-70699-8

Mit dem 1.1.2017 ist die lang erwartete neue Entgeltordnung für den öffentlichen Dienst der Kommunen in Kraft getreten. Daraus resultierend sind nicht nur die Personalverantwortlichen auf Arbeitgeberseite und die Personal- bzw. Betriebsräte

verpflichtet, sich in das neue Recht einzuarbeiten, sondern auch die praktischen Rechtsberater beidseitiger Couleur.

Das vorliegende Werk gibt auf nicht einmal 200 Seiten einen grundlegenden Einblick in die Neuerungen der Entgeltordnung und des Eingruppierungsrechts. So wurden viele Eingruppierungen neu formuliert und strukturiert, Rechtsgrundlagen geändert und neue Tätigkeitsmerkmale hinzugefügt. Ausgehend von den grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen beschreiben die Autoren die einzelnen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung zum TVöD-VKA, die neuen Rechtsgrundlagen zur Eingruppierung nach TVöD-VKA sowie die Vorschriften zur Überleitung in die neue Entgeltordnung zum TVöD-VKA. Dabei bleiben die Autoren stets praxisorientiert. Seinen besonderen Wert genießt dieses Werk insbesondere dadurch, dass es den Anwendern durch eine Vielzahl von Mustertexten eine erhebliche Praxishilfe ist. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang zudem die hohe Anzahl von Übersichten und Tabellen, die dem Leser einen guten Einblick in die Modifikationen verschaffen.

Fazit:

Das Werk ist eingehend geschrieben, bietet eine wertvolle Unterstützung für den sicheren Umgang mit dem neuen Recht und ist daher für den Kollegenkreis zu empfehlen.

*Dr. Gunnar Becker, LL.M.
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin*

Meurer/Kurz

Arbeitnehmerüberlassung und Personalgestaltung im Krankenhaus – ein Leitfaden zum neuen AÜG

Deutsche Krankenhaus Verlagsgesellschaft, 1. Aufl. 2017, kart., 118 S., 34,90 EUR
ISBN 978-3-945251-87-4

Mit Wirkung zum 1.4.2017 trat das lang diskutierte „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (AÜG)“ in Kraft. Die damit verbundenen Modifikationen haben Auswirkungen auf sämtliche Dienstleistungen und Branchen, somit selbstverständlich auch auf das Gesundheitswesen. Das Werk widmet sich einem Teilaspekt hiervon, und zwar dem Krankenhausbereich. Es sieht sich selbst als Leitfaden und richtet sich vornehmlich an die Krankenhausentscheidungsträger, was nicht bedeutet, dass es nicht auch eine wertvolle Stütze für den praktischen Rechtsanwender darstellt.

Das Werk gliedert sich in drei Teile: zunächst verschafft es einen eingehenden Überblick über die Rechtslage zum AÜG, woran sich eine steuerrechtliche Betrachtung anschließt. Im letzten Teil schlagen die Autoren unter Verwendung konkreter Beispiele einen Bogen zur Arbeitnehmerüberlassung und Personalgestaltung im Krankenhausbereich. Im Anhang ist u.a. das AÜG abgedruckt, wobei die Modifikationen leicht erkennbar kursiv angeführt werden. Hervorzuheben ist zudem eine Checkliste, die es ermöglicht, zu überprüfen, ob im Be-

trieb bereits eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung besteht.

Alles in allem handelt es sich dabei um ein gelungenes Werk.

Dr. Gunnar Becker

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Mückl/Fuhlrott/Niklas

Arbeitsrecht in der Umstrukturierung

C.F. Müller, Heidelberg, 4. Aufl. 2016, 614 S., geb., 79,99 EUR

ISBN 978-3-8114-7609-7

Umstrukturierungen und Übertragungen erfolgen in der Praxis aus sehr unterschiedlichen Motiven. So vielgestaltig die Anlässe und Ziele sind, so vielgestaltig sind auch die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten. Es kann um unternehmenspolitische, steuerliche, kartellrechtliche, haftungsrechtliche, arbeitsorganisatorische oder auch unmittelbar um arbeitsrechtliche Zielsetzungen gehen, die mit einer Umstrukturierung verfolgt werden.

Dem besprochenen Werk ist es ein Anliegen, die Ziele von Umstrukturierungen und die dafür besonders sinnvollen Maßnahmen näher zusammenzubringen, wie auch im Untertitel „Strategie, Praxis, Vertragsgestaltung“ anklingt. Dementsprechend werden neben einer grundsoliden, dichten und ausdifferenzierten Darstellung der rechtlichen Handlungsmöglichkeiten auch deren Eignung, praktische Umsetzbarkeit sowie die Bedeutung nicht-rechtlicher Gesichtspunkte für die Erreichung eines mit der Umstrukturierung konkret verfolgten Ziels beleuchtet.

Die Kapitel sind durchaus herkömmlich gegliedert, was die rasche Orientierung unterstützt: Betriebsänderung, Betriebsübergang, Umstrukturierungen nach dem UmwG, Umstrukturierung und Privatisierung öffentlicher Unternehmen, Um- und Restrukturierung in Krise und Insolvenz, betriebliche Altersversorgung bei Umstrukturierung.

Man merkt dem nun in vierter Auflage erschienenen Werk jederzeit die Beratungspraxis der Autoren an und schätzt bald die zweckgeleitete Darstellung mit einer Fülle knapper und wertvoller Hinweise. Als kluger und präziser Begleiter bei Entscheidungsfindung und Umsetzung von Umstrukturierungen aus arbeitsrechtlicher Perspektive kann es jedem Berater und Entscheider nur empfohlen werden kann.

Dr. Thomas Baumgarten

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Küttner

Personalbuch 2017, Arbeitsrecht – Lohnsteuerrecht – Sozialversicherungsrecht

Jürgen Röllner (Hrsg.)

Verlag C.H. Beck, 24. Aufl. 2017, 3020 S., geb., 129,00 EUR

ISBN 978-3-406-69917-7

Das 1994 erstmals erschienene Personalbuch ist aufgebaut wie ein Lexikon. Es enthält 472 Stichworte, die gut lesbar,

knapp gefasst aber allemal ausführlich genug den Sachgegenstand jeweils aus arbeitsrechtlicher, lohnsteuerrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht beleuchten. In diesem Jahr ist das neue Stichwort „Homeoffice“. Darin werden die Erscheinungsformen des digitalen Wandels in der Arbeitswelt aufgezeigt (Arbeiten 4.0). Die Stichworte sind sehr praxisnah formuliert, so dass man die benötigten Ausführungen zu dem anstehenden Problem leicht findet.

Der gesamte Inhalt steht auch online zur Verfügung – im Kaufpreis eingeschlossen. Diese Onlineversion enthält aber weitere Schmankerl, die es in der Druckversion nicht gibt. Zunächst einmal handelt es sich um die im Buch zitierte Rechtsprechung im Volltext, ebenso die Gesetzgebung und Verwaltungsvorschriften. Darüber hinaus gibt es in der Onlineversion (und nur dort) unter 25 Hauptstichworten diverse Musterformulare (das Verzeichnis der Musterformulare findet man im Buch hinter dem Abkürzungsverzeichnis und vor dem ersten Stichwort). Aus diesem Verzeichnis hier nur einige Beispiele: Altersteilzeitvertrag mit Blockmodell und Teilzeitmodell, Arbeitnehmerentsendung in zwei verschiedenen Versionen, 14 Muster-Arbeitsverträge, rentenversicherungsrechtliche Erklärungen für geringfügig Beschäftigte, drei Muster zum Interessenausgleich, diverse Muster zur Lohnsteuer und auch eine Stellenausschreibung. Die Onlineversion wird unterjährig aktualisiert zum 1.7. und 1.10.2017 sowie 1.1.2018. Wen es nervt, jedes Jahr für dieses Buch 129,00 EUR ausgeben zu müssen: Man kann ja auch mal eine Auflage auslassen und sich bei wichtigen Problemen vorsorglich anderweitig unterrichten, ob man auf dem neuesten Stand ist. Davon abgesehen: Dieses Buch ist wie immer eine hervorragende praktisch sehr gut verwendbare Arbeitshilfe!

Dr. Hans-Georg Meier

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Pletke/Schrader/Siebert/Thoms/Klagges

Rechtshandbuch Flexible Arbeitszeit

Flexible Beschäftigungsverhältnisse, Personalanpassung, Vergütungssysteme – Arbeitszeitmodelle – Aufgabenänderung

Verlag C.H. Beck, 2017, geb., 431 S., 85,00 EUR

ISBN 978-3-406-68130-1

Die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen ist nicht nur Gegenstand einer breiten öffentlichen Diskussion, sondern auch Kernbestandteil der juristischen Beratung von Arbeitgebern. Die Autoren, sämtlich Fachanwälte für Arbeitsrecht, haben sich mit diesem Werk zum Ziel gesetzt, nicht nur ihren Kollegen, sondern auch den betrieblichen Entscheidungsgremien eine wertvolle Unterstützung bei ihren Flexibilisierungsvorhaben an die Hand zu geben. Hierbei kommt ihnen ihre jahrelange Erfahrung bei der Beratung von Unternehmen unterschiedlichster Größe zu nutzen, die sie in das Werk einfließen lassen und so die verschiedensten Szenarien beleuchten können.

Das Handbuch gliedert sich im Wesentlichen in zwei Teile. Zunächst beschreiben die Autoren die verschiedenen Methoden der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, beginnend mit dem Gesamtarbeitsverhältnis (Leiharbeit, Werkverträge, Befristungen) über verschiedene Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung (flexible Arbeitszeitmodelle, Kurzarbeit, etc.), der Entgeltflexibilisierung bis hin zur Änderung sonstiger Arbeitsinhalte und -orte. Wie diese Modelle in der Praxis rechtlich um- bzw. durchsetzbar sind, ist Gegenstand des nächsten Teils. Dabei werden die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten (einvernehmliche Regelungen, einseitige Anordnung mittels Gebrauchs des Direktionsrechts, Kündigungen sowie Entscheidungen der Einigungsstelle) ausführlich beschrieben. Für beide Abschnitte sind vor allem die zahlreichen Checklisten, Muster und Formulierungshilfen hervorzuheben, die für den Rechtsanwender eine erhebliche Unterstützung bei der täglichen Arbeit darstellen dürften. Im Anhang des Werks sind zudem zahlreiche Muster für Tarifverträge, Betriebs- und Individualvereinbarungen sowie Interessenausgleiche und Sozialpläne, welche jeweils die Flexibilisierung zum Gegenstand haben, enthalten. Dies soll nach Ansicht der Autoren der Vertiefung, Erläuterung und Illustration dienen. Letzteres dürfte vor allem für den ausführlichen Abdruck der von der Bundesagentur für Arbeit verwendeten Anzeigen und Anträge bei Kurzarbeit gelten.

Fazit: Das Werk stellt eine erhebliche Erleichterung in der täglichen arbeitsrechtlichen Beratung von Unternehmen dar und ist daher für Kollegen zu empfehlen.

Dr. Gunnar Becker

Fachanwalt für Arbeitsrecht, LL.M., Berlin

Däubler/Deinert/Zwanziger (Hrsg.)

KSchR – Kündigungsschutzrecht

Bund Verlag, 10. Aufl. 2017, geb. 2100 S., 220,00 EUR

ISBN 978-3-7663-6508-8

Auch dieses Standardwerk wird nicht nur gebunden geliefert, sondern inklusive einer Onlineausgabe mit Volltext und zitierter Rechtsprechung. Nicht hoch genug loben gegenüber anderen Werken kann man diesen Kommentar dafür, dass die Lizenz für die Onlineversion unabhängig vom Erscheinen der nächsten Auflage mindestens bis zum 31.3.2020 gilt! Das jährliche Nachlegen auf das Verlagskonto, wie z.B. beim Küttner'schen Personalbuch entfällt also.

An der Neuauflage ist einiges gestrafft worden, vom Betriebsverfassungsgesetz verblieb nur die Kommentierung zu § 102 BetrVG, was im Rahmen eines Kündigungsschutzkommentars auch völlig ausreichend ist. Hinzugekommen ist ein neuer Abschnitt über den Kündigungsschutz im öffentlichen Dienst und seine tarifrechtlichen Sonderheiten. Die Rechtslage rund um den Aufhebungsvertrag wurde neu und umfassender gestaltet.

Besonderen Wert haben die Autoren auf die Erörterung von Benachteiligungen mit Kündigungsschutzrechtlicher Rele-

vanz gelegt, Stichwort ausländerfeindliche Aktivitäten, Beleidigung in sozialen Netzwerken, Whistleblower. Insgesamt wurden natürlich alle gesetzlichen und richterrechtlichen Entwicklungen seit der letzten Auflage überarbeitet.

Unübersehbar ist weiterhin der Tendenzcharakter des Kommentars, der jedoch der praktischen Verwertbarkeit auch durch Nutzer mit anderem Zungenschlag nicht im Wege steht, weil dies durch sorgfältige und umfassende Rechtsprechungsrecherche und daraus folgender Darstellung der Argumentation gegen die eigene Sichtweise mehr als ausgeglichen wird, wie der Rezensent seit vielen Auflagen betont. Ihm dient dieser Kündigungsschutzkommentar in jedem halbwegs komplizierten Kündigungsschutzverfahren entweder als Ideengeber oder als Korrektiv. Will man sicher gehen, nichts übersehen zu haben, weder im Angriff noch in der Verteidigung, kommt man an diesem Werk nicht vorbei.

Dr. Hans-Georg Meier

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Ulrici

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Nomos Verlag, 2017, 725 S., geb., 89,00 EUR

ISBN 978-3-8487-3608-9

Mit der zum 1.4.2017 in Kraft getretene AÜG-Reform gelten vielfach neue – zumeist engere – Regeln für die Arbeitnehmerüberlassung. Stichworte sind etwa die Befristung der Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate, Offenlegungspflicht und Ende der Vorratserlaubnis, erweiterte Informationsrechte des Betriebsrats sowie erweiterte Vorgaben für die Gleichstellung mit eigenen Arbeitnehmern des Entleihers. Besondere Brisanz kommt der Regelung zu, dass eine Überschreitung der Überlassungshöchstdauer und fehlende Offenlegung nunmehr stets zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeiter und Entleiher führen.

Der Handkommentar von *Ulrici* stellt das reformierte Recht der Arbeitnehmerüberlassung klar, ausführlich und „aus einem Guss“ dar. Dem Werk kommt dabei zugute, dass es sich um die Erstausgabe eines einzigen Autors handelt. *Ulrici* ist als Privatdozent und Rechtsanwalt in der Materie außerordentlich kundig, er hat das politische Ringen um die „Re-Regulierung“ des AÜG aufmerksam begleitet und kommentiert die Entstehungsgeschichte jeder AÜG-Vorschrift pointiert und sachlich zugleich.

Die ergänzenden Normen des Mindestlohnrechts, des Schwarzarbeitbekämpfungsgesetzes und des Arbeitnehmerentsendegesetzes werden an geeigneter Stelle berücksichtigt und kurz erläutert, ebenso schon der neue § 611a BGB.

Insgesamt ist dem Autor ein topaktueller, in jeder Hinsicht überzeugender Kommentar gelungen, mit dem Rechtsanwälte, Unternehmensjuristen, Richter und auch Personaler bestens unterstützt werden.

Dr. Thomas Baumgarten

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Stichwortverzeichnis

(Zahlenangaben sind lfd. Nummern der Entscheidungen)

Abmahnung

- Datierungsfehler – 65
- entbehrlich – 60
- Entfernungsanspruch – 65
- Verhältnismäßigkeit – 25

AGB-Kontrolle

- keine geltungserhaltende Reduktion – 43
- Inhaltskontrolle – 43
- Transparenzgebot – 43
- unangemessene Benachteiligung – 43
- Versetzungsklausel – 43

AGG

- Adipositas – 42
- Behinderung – 42
- Schwerbehinderung – 42

Altersteilzeit

- Urlaubsanspruch – 48

Änderungskündigung

- Vorrang der – 56

Arbeitnehmerüberlassung

- Begriff der vorübergehenden Überlassung – 77

Arbeitszeit

- Darlegungslast in der Privatpflege – 78
- Rund-um-die-Uhr-Betreuung – 78
- Rüstzeit – 44
- Umkleidezeit – 44

Auflösungsantrag

- Mutterschutz – 80

Ausbildungsverhältnis

- Kündigung durch den Auszubildenden – 64

Außerordentliche Kündigung

- Verschwiegenheitspflicht – 60

Befristung des Arbeitsverhältnisses

- Änderung der Vertragsbedingungen – 66
- Arbeitsaufnahme – 67
- Ausbildungsanschluss – 68
- Hinausschieben über Regelalter – 66
- Interesse des Arbeitnehmers – 68

Betriebliche Altersversorgung

- Anpassung von Betriebsrenten – 51
- Betriebsübergang – 50
- Konzernunternehmen – 51

Betriebsbedingte Kündigung

- greifbare Form – 57

Vorrang der Änderungskündigung – 56

Weiterbeschäftigungsmöglichkeit – 56

Wiedereinstellungsanspruch – 58

Betriebsbegriff

konzernweite Matrixorganisation – 52

Betriebsrat

Anhörung zur Kündigung – 70, 71

Betriebsübergang

betriebliche Altersversorgung – 50

Direktionsrecht

- einstweilige Verfügung – 82, 83
- Erweiterung durch Tarifvertrag – 73
- Versetzungsanordnung – 82, 83

Einstweilige Verfügung

- Direktionsrecht – 82, 83
- Herausgabeanspruch – 84
- verbotene Eigenmacht – 84
- Versetzung – 82

Entscheidung nach Aktenlage

Güteverhandlung als früherer Termin – 79

Geschäftsgebühr

unbedingter Klageauftrag – 90

Kirchliches Arbeitsverhältnis

Dienstvereinbarung – 76

Kleinbetriebsklausel

rechtsmissbräuchliche Kündigung – 55

Konzernbetriebsrat

Freistellungsanspruch – 72

Krankheitsbedingte Kündigung

betriebliches Eingliederungsmanagement – 62, 63

Kündigung

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

BR-Anhörung – 70, 71

Kündigungsanhörung (BR)

Angaben zur Unterhaltspflicht – 71
mehrere Kündigungserklärungen – 70

Kündigungserklärung

Betriebsratsanhörung – 70
mehrere – 70

Kündigungsfrist

Ausbildungsverhältnis – 64

Kündigungsschutz

Kleinbetrieb – 55

Kündigungsschutzgesetz

Betriebsbegriff – 52

Mandatsniederlegung

Gebührenrückzahlung – 90

Honorarstreit – 90

Massenentlassung

beherrschtes Unternehmen – 69

Darlegungs- und Beweislast – 69

Konsultation des BR – 69

Maßregelungsverbot

Anscheinsbeweis – 54

Erkrankung eines Kindes – 54, 55

Probezeitkündigung – 54

Mindestlohn

PflegeArbbV – 78

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

unwirksames – 49

Personalrat

Anhörung vor Kündigung – 71

Prozesskostenhilfe

Anschriftenänderung – 86

Fahrtkosten, berufliche – 85

Schwerbehinderte

leidensgerechte Beschäftigung – 46

Nachweis der Schwerbehinderung – 53

Offenkundigkeit der Behinderung – 53

Streik

Betriebsgelände – 75

Unterlassungsanspruch – 75

Streitwert

Stufenklage – 88

Streitwerte im Kündigungsschutzverfahren

Betriebsübergang mit Doppelklage – 87

Tarifvertrag DRK

Krankengeldzuschuss, Bemessung – 74

Tarifvertrag Umwandlung Bundeswehr

Zuweisung unterwertiger Tätigkeit – 73

Teilurteil

Entscheidungsreife – 81

Umkleidezeit

Vergütung – 44

Urlaubsabgeltung

Vererbbarkeit – 45

Urlaubsanspruch

Altersteilzeit – 48

Vergleichsmehrwert

Ausgleichsklausel – 88

Zeugnis – 89

Vergütungsanspruch

Umkleide-/Rüstzeit – 44

Verhaltensbedingte Kündigung

Schulleitung – 61

Trunkenheitsfahrt – 59

Unfallflucht – 59

Unterrichtungsverpflichtung – 61

Verschwiegenheitspflicht – 60

Versetzung

einstweilige Verfügung – 82, 83

Zuweisung geringwertiger Tätigkeit – 43, 73

Zeugnis

Datierung – 47

Impressum

AE-Arbeitsrechtliche Entscheidungen

Herausgeber:

Rechtsanwalt Dr. Hans-Georg Meier und die
Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im DAV

Chefredakteur:

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:

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

Rechtsanwältin Regina Steiner
Kanzlei Steiner, Mittländer, Fischer
Berliner Str. 44
60311 Frankfurt
Telefon (069) 21 93 99-0
Fax (069) 21 93 99-21
E-Mail: info@steiner-mittlaender.de
www.steiner-mittlaender.de

für die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deut-
schenAnwaltverein (Adresse s. unten)

Geschäftsführender Ausschuss:

Geschäftsstelle:
Rechtsanwalt Dr. Johannes Schipp (Vors.)
Münsterstraße 21
33330 Gütersloh
Telefon (0 52 41) 90 33-0
Telefax (0 52 41) 1 48 59

**Deutscher AnwaltVerein
Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht**

Geschäftsstelle
Thomas Marx
Littenstraße 11
10179 Berlin
Telefon (030) 72 61 52-0, Sekr. 171
Telefax (030) 72 61 52-195

Verlag:

Deutscher AnwaltVerlag
Rochusstr. 2-4
53125 Bonn
Telefon: (0228) 9 19 11-0
Telefax: (0228) 9 19 11-23
E-Mail: kontakt@anwaltverlag.de

Anzeigen

Deutscher Anwaltverlag
Adresse: s.o.
E-Mail: anzeigen@anwaltverlag.de

Lektorat

Anne Krauss
Telefon: (0228) 9 19 11-52
E-Mail: krauss@anwaltverlag.de

Satz

Cicero Computer GmbH, 53225 Bonn

Druck

Hans Soldan Druck GmbH, 45356 Essen

Erscheinungsweise

Die AE erscheint vierteljährlich.

Bezugspreise 2017

Inland € 104,- (zzgl. MwSt und Versand)
Einzelheft € 33,80 (zzgl. Versand)

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.

Haftungsausschluss:

Verlag und Autoren übernehmen keinerlei Gewähr für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der abgedruckten Inhalte. Insbesondere stellen (Formulierungs-)Hinweise, Muster und Anmerkungen lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Verantwortung für die Verwendung trägt der Leser.