

# **AE** *Arbeitsrechtliche Entscheidungen*

## **Aufsätze/Beiträge**

*Dr. Nathalie Oberthür*

Bericht über die 75. Tagung der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht  
am 15./16.9.2017 in Budapest

*Ulrike Wewers*

Psychische Beanspruchung am Arbeitsplatz:  
Handlungsmöglichkeiten überlasteter Arbeitnehmer

## **Entscheidungen**

Allgemeines Vertragsrecht

Bestandsschutz

Betriebsverfassungsrecht/Personalvertretungsrecht

Tarifrecht

Prozessuales

Sonstiges

Streitwert und Gebühren

## **Rezensionen**

**Jetzt bestellen!**  
**Einbanddecken 2016/2017**  
**Tel. 0228/919110**

**Herausgeber:**  
**RA Dr. Hans-Georg Meier**



Deutscher Anwaltverein

Arbeitsgemeinschaft  
Arbeitsrecht



DeutscherAnwaltVerlag

## Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Leserinnen und Leser,

in den letzten Monaten der vorangegangenen Legislaturperiode hat der Gesetzgeber noch eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen. Das Gesetz zur Neuregelung, des Mutterschutzrechts, das Entgelttransparenzgesetz, das Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts, das Betriebsrenten-Stärkungsgesetz, das Gesetz zur Einführung eines Wettbewerbsregisters, das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft, um nur einige zu nennen. Sie alle sind noch vor der Bundestagswahl in Kraft getreten. Lediglich das Gesetz zur Einführung eines befristeten Teilzeitanspruchs hat die Hürde des Bundestages nicht genommen und ist nunmehr dem Grundsatz der Diskontinuität anheimgefallen. Welche Auswirkungen das Ergebnis der Bundestagswahl auf die legislatorische Schaffenskraft des Gesetzgebers in einem Sechs-Parteien-Parlament haben wird, werden dann die kommenden Monate weisen.

Auch die Justiz ist nicht untätig gewesen. Zahlreiche unterinstanzliche Entscheidungen haben es erneut verdient, in den AE präsentiert zu werden. Lesenswert etwa die Entscheidung des Arbeitsgerichts Köln zur Bonusfestlegung bei unterlassener Zielvorgabe (Nr. 130) und die Entscheidung des Arbeitsgerichts Herford zu dem Versuch, eine Zeugnisbewertung durch das Arbeitsgericht verschlechtern zu lassen (Nr. 134). Mit dem LAG Niedersachsen verweigert erneut ein Berufungsgericht dem BAG die Gefolgschaft in der Frage des Vorbeschäftigungsverbots bei sachgrundloser Befristung (Nr. 144). Und schließlich, endlich – das Arbeitsgericht Berlin hat verstanden, dass ein Auflösungsantrag einen eigenen Gegenstandswert verdient (Nr. 162).

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Köln, im Dezember 2017

Ihre Nathalie Oberthür

Rechtsanwältin



# Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>Aufsätze/Beiträge</b>	140
<i>Dr. Nathalie Oberthür</i> : Bericht über die 75. Tagung der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht am 15./16.9.2017 in Budapest	140
<i>Ulrike Wewers</i> , Psychische Beanspruchung am Arbeitsplatz: Handlungsmöglichkeiten überlasteter Arbeitnehmer	146
<b>Inhaltsverzeichnis der Entscheidungen</b>	150
<b>Entscheidungen</b>	151
<b>Rezensionen</b>	162
Grobys/Panzer-Heemeier (Hrsg.): Stichwort Kommentar Arbeitsrecht	162
Böhle: Kommunales Personal- und Organisationsmanagement – Handbuch	162
Bundesministerium für Arbeit und Soziales:	
Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht – Ausgabe 2017/2018	
Übersicht über das Sozialrecht – Ausgabe 2017/2018	163
Hölters (Hrsg.): Aktiengesetz	163
Conze/Karb/Wölk: Personalbuch Arbeits- und Tarifrrecht öffentlicher Dienst	164
Lutz: „Der Gesellschafterstreit“	164
Däubler (Hrsg.): Arbeitskampfrecht – Handbuch für die Rechtspraxis	165
Vaagt/Groß (Hrsg.): Beck'sches Formularbuch für die Rechtsabteilung	165
Kramer (Hrsg.): IT-Arbeitsrecht – Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen	166
Kittner/Zwanziger/Deinert: Heuschmid (Hrsg.): Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis	166
Löser: Kommunikation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber	166
Mayer/Kroiß (Hrsg.): RVG mit Streitwertkommentar und Tabelle - Handkommentar	167
Schaub/Ahrendt/Koch/Linck/Treber/Vogelsang/Anuschek: Arbeitsrechts-Handbuch	167
Schaub/Schrader/Straube/Vogelsang: Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch	167
<b>Stichwortverzeichnis</b>	169
Impressum	170

## 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	Koch, Dr.	Friedemann	Berlin
Berrisch	Hansjörg	Gießen	Mansholt	Werner	Darmstadt
Brötzmann, Dr.	Ulrich	Mainz	Müller	Steffen	Iserlohn
Graumann	Ingo	Iserlohn	Puhr-Westerheide	Christian	Duisburg
Gross	Roland	Leipzig	Schrader, Dr.	Peter	Hannover
Gussen, Prof. Dr.	Heinz	Rheda-Wiedenbrück	Weberling, Prof. Dr.	Johannes	Berlin
Höser, Dr.	Jürgen	Frechen			

### Einsender mit mehr als 20 Entscheidungen

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

### Einsender mit mehr als 10 Entscheidungen

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

### Einsender mit 5 – 9 Entscheidungen

Beckmann	Paul-Werner	Herford	Pfeiffer	Gerd	Hagen
Böse	Rainer	Essen	Pouyadou, Dr.	Richard M.	Augsburg
Brammertz, Dr.	Dieter	Aachen	Preßer	Wolfgang	Neunkirchen
Crämer	Eckart	Dortmund	Pütter, Dr.	Albrecht	Flensburg
Daniels	Wolfgang	Berlin	Richter	Klaus	Bremen
Eckert, Dr.	Helmut	Offenbach	Richter, Dr.	Hanns-Uwe	Heidelberg
Fischer	Ulrich	Frankfurt/Main	Riemer, Dr.	Martin	Brühl
Fromlowitz	Horst	Essen	Schäfer	Dieter	Essen
Gehrmann	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
Matissek	Reinhard	Kaiserslautern			

## Neugestaltung der AE

Wie wir bereits im vorangegangenen Heft mitgeteilt haben, steht die Entscheidung über die zukünftige Gestaltung unserer Mitgliederzeitung in der Diskussion. Der Geschäftsführende Ausschuss der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht möchte dazu gerne ein Meinungsbild der Mitglieder einholen. Demnächst wird deshalb eine online-Umfrage durchgeführt, in der Ihre Meinung über die zukünftige Gestaltung der AE abgefragt wird:

- Soll die AE in einer überarbeiteten Fassung (kürzere Urteilstexte, mehr Berichterstattung über die Tagungen und Abdruck von Tagungsbeiträgen) weiter erscheinen?

- Wenn ja:
  - als Printausgabe,
  - als reine Online-Ausgabe oder
  - als Kombination beider Varianten?
- Oder ist eine Mitgliederzeitschrift für die ArGe Arbeitsrecht nicht erforderlich (Kosten; Informationsbeschaffung über andere Zeitschriften ausreichend)?

Haben Sie sonstige Anmerkungen?

Lassen Sie uns gerne auf diesem – oder auf jedem anderen Kommunikationsweg – Ihre Meinung dazu wissen!

*Dr. Nathalie Oberthür*

## Bericht über die 75. Tagung der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht am 15./16.9.2017 in Budapest

*Dr. Nathalie Oberthür, Köln*

Zur diesjährigen Herbsttagung fand sich die Arbeitsrechtsfamilie im spätsommerlichen Budapest zusammen, das mit strahlendem Sonnenschein zu einem Spaziergang einlud, bevor sich die Teilnehmer zu den ersten Vorträgen begaben. Dem Auftrag unserer Auslandstagung folgend, bestimmte die Rechtsordnung des Gastlandes die Vortragsthemen des ersten Tages.



Ágnes Jósca, Richterin am Arbeitsgericht Budapest

Richterin **Ágnes Jósca**, Richterin am Arbeitsgericht Budapest, führte zunächst in „Die Gerichtsorganisation im Allgemeinen und die Tätigkeit der ungarischen Justizakademie im Hinblick auf das Arbeitsrecht“ ein.



Dr. Aniko Keller, Rechtsanwältin



Dr. Róbert Deszö, Rechtsanwalt



Dr. Lajos Pál, Rechtsanwalt

Sodann erläuterten die Kollegen **Dr. Aniko Keller** und **Dr. Róbert Deszö** das „Individualarbeitsrecht in Ungarn“ und Kollege **Dr. Lajos Pál** die „Neuen Entwicklungen im Betriebsübergangsrecht in Ungarn“. Die Referate, sämtlich in ausgezeichnete deutscher Sprache vorgetragen, gaben einen informativen und auch kurzweiligen Überblick über die Arbeitsrechtsordnung in Ungarn und die bestehenden Unterschiede zum deutschen Recht.

Am Nachmittag bot das Programm sodann vier Workshops an, die den Teilnehmern neben informativen Beiträgen Gelegenheit zu reger Diskussion gaben.

### Workshop 1: Gefährdungsbeurteilung zu psychischer Belastung und betriebliche Mitbestimmung: Fremdfirmeneinsatz und Gesundheitsschutz

Die beiden Referenten – *Dr. Stephan Bürkner* und *Max Oberberg* – beleuchteten das Thema aus den unterschiedlichen Perspektiven ihrer beruflichen Tätigkeit.



Dr. Stephan Bürkner, Leitender Sicherheitsingenieur

**Dr. Stephan Bürkner** arbeitet als leitender Sicherheitsingenieur bei der Daimler AG. Ihm sind 140 weitere Sicherheitsfachkräfte zugeordnet. Er berichtete aus der praktischen Tätigkeit des Arbeitsschützers, dem es darum geht, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Unfälle zu vermeiden und Gefährdungen vorzubeugen.



Max Oberberg, Rechtsanwalt

Rechtsanwalt **Max Oberberg** vertritt Betriebsräte. Schwerpunkt seines Referates war die Mitbestimmung des Betriebsrates im Gefährdungsbeurteilungsprozess.

*Dr. Bürkner* arbeitete heraus, dass es mit Hilfe von Mustergefährdungsbeurteilungen des Unternehmens, der verschiedenen Hinweise von Berufsgenossenschaften und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) sowie der vorliegenden Gefahren aus dem betrieblichen Gesundheitsgeschehen möglich ist, die relevanten Gefährdungen zu definieren. In der Gefährdungsbeurteilung komme es darauf an, das Risiko zu bewerten, sodann die Maßnahmen zur Vermeidung oder Minimierung des Risikos zu definieren und anschließend die Gefährdungsbeurteilung zu erstellen.

Eine Diskussion ergab sich zum Thema Bewertung des Risikos. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung werden keine Abläufe analysiert, die zwangsläufig, kausal zu Schäden führen. Eine Gefährdung wird zunächst bestimmt ohne Rücksicht auf den Grad der Wahrscheinlichkeit eines Schadenseintrittes (jüngst bestätigt in: 3.2 und 5.2 (1) der technischen Regel für Arbeitsstätten ASR V3 Gefährdungsbeurteilung aus 7/2017).

Für die Definition von Maßnahmen ist es erforderlich, das mögliche Risiko mit Hilfe der Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit und möglicher Schadensschwere zu bewerten. Aus dem Verhältnis beider Kriterien ergibt sich der Grad des Risikos:

- klar größer als das Grenzkrisiko,
- nahe am Grenzkrisiko und
- klar unter dem Grenzkrisiko.

Wenn eine Gefahr für die Sicherheit der Beschäftigten nicht ausgeschlossen ist, besteht Handlungsbedarf. Juristen neigen dazu in Kausalitätskriterien zu denken, der risikoorientierte Ansatz der Prävention bereitet für das Verständnis häufig Schwierigkeiten.

*Dr. Bürkner* betonte, dass trotz der viel diskutierten Gefährdung durch psychische Fehlbelastungen weiterhin darauf geachtet werden müsse, physische Unfälle zu vermeiden. Er nannte beispielhaft:

- Absturz eines Instandhalters von der Fördertechnik-Ebene in die Halle,
- ein Mitarbeiter tritt zwischen zwei Regalen auf die V-Straße und wird von einem Stapler erfasst,



- bei der Bedienung eines Krans für Pressen schlägt das Werkzeug aus und quetscht den Mitarbeiter ein,
- auf dem Testgelände fährt ein Fahrzeug mit hoher Geschwindigkeit in ein anderes Fahrzeug.

Jeder auftretende Unfall sei für die Sicherheitsabteilung Anlass die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und neue Maßnahmen zu definieren. *Dr. Bürkner* wies darauf hin, dass sich Haftungsrisiken für die Unternehmen ergeben, wenn eine Gefährdungsbeurteilung nicht ausreichend sei, das Risiko falsch eingeschätzt wurde oder aber Gefährdungen erkannt sind und Maßnahmen nicht definiert wurden. Jüngst sei es vorgekommen, dass eine Staatsanwaltschaft die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der Ermittlungen nach einem tödlichen Arbeitsunfall angefordert hätte!

*Dr. Bürkner* bestätigte, dass bei Daimler AG die Betriebsräte bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung oft beteiligt seien. Er berichtete aber auch, dass bestimmte aus der Sicht seiner Abteilung wichtige Maßnahmen teilweise nicht durchgeführt werden könnten, weil der Betriebsrat sich weigere, dem zuzustimmen. Zur Überraschung aller nannte er als Beispiel ein Alkoholverbot bei allen gefährlichen Tätigkeiten im Betrieb.

Ferner berichtete er davon, dass spezielle Eignungsuntersuchungen für Staplerfahrer, die früher vorgeschrieben waren, nach Änderung der ArbMedVV vom Betriebsrat nicht mehr gewollt würden oder aber, dass der Betriebsrat teilweise in Übereinstimmung mit den betroffenen Beschäftigten sichere, aber unbequeme Schutzausrüstung ablehne. Auf Nachfrage teilte er mit, dass in diesen Auseinandersetzungen mitunter das Unternehmen sich scheue, die Einigungsstelle anzurufen, um den im Mitbestimmungsverfahren aufgetretenen Konflikt zu lösen.

Rechtsanwalt *Oberberg* wies daraufhin, dass die Arbeitgeber dann nicht darüber klagen könnten, dass Betriebsräte verhinderten, dass gesundheitschützende Maßnahmen durchgeführt würden. Der Weg in die Einigungsstelle sei kein „Sieg“ des Betriebsrates, sondern das gesetzlich vorgesehene Verfahren zur Klärung von Meinungsverschiedenheiten in der Mitbestimmung (vgl. *Gaul*, AR 2016, S. 582: „Wichtig für die betriebliche Praxis ist, die Einigungsstelle ... nicht als Zeichen des Konflikts, sondern als ein Mittel der Konfliktlösung zu sehen.“).

Andererseits fuhr *Dr. Bürkner* fort, fordere der Betriebsrat teilweise Maßnahmen, die den Kostenrahmen sprengen (Klimaanlagen in bestehenden Büros) oder nicht „erforderlich“, sondern „schön“ seien (Fleecejacken für Mitarbeiter).

Aus dem Publikum wurde in diesem Zusammenhang beklagt, dass verschiedentlich Gefährdungsbeurteilungen zu langwierigen Einigungsstellenverfahren führten, ohne dass mit einer Gefährdungsermittlung überhaupt begonnen werden könne. Rechtsanwalt *Oberberg* wies darauf hin, dass die Langwierigkeit von Einigungsstellenverfahren nicht einer Betriebspartei

angelastet werden könnten. Auch die Arbeitgeberseite habe es in der Hand, das Verfahren zu beschleunigen, indem konkrete Anträge zur Gefährdungsermittlung vorgelegt würden. Er habe den Eindruck, dass manche Arbeitgeber die lange Dauer der Verfahren hinnehmen würden, weil dann nicht über konkrete Schritte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen verhandelt werden müsse. Anwesende Kolleginnen und Kollegen widersprachen.

Bei übereinstimmendem Interesse der Betriebsparteien, vorhandene Gefährdungen zu ermitteln, sei ein zügiges Vorgehen möglich. Zwischenzeitlich sei auch zum Thema Gefährdungsermittlung psychischer Belastungen eine Vielzahl von Instrumenten bekannt, mit denen durch Screeningverfahren ermittelt werden kann, zu welchen Merkmalsbereichen in welchen Abteilungen psychische Fehlbelastungen vorliegen würden. Die Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie ([www.gda-portal.de](http://www.gda-portal.de)) gäben wichtige Hinweise, was abgefragt werden müsse. Bewährt habe sich eine Kombination von Befragung und anschließender Ermittlung von Hauptgefährdungen und möglichen Abhilfemaßnahmen durch Workshops. Ideentreffen (DGUV Information 206-007) seien als Verfahren zur Identifizierung und Minderung psychischer Fehlbelastungen anerkannt (TRBS 1151). Wenn die Arbeitgeberseite nicht agiere, sondern lediglich abwehrend auf Forderungen der Betriebsratsseite reagiere, führe dies zur Verlängerung von Einigungsstellenverfahren.

Aber auch auf Betriebsratsseite komme es vor, dass das Kernstück der Mitbestimmung<sup>1</sup> nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG, nämlich die Maßnahmenfestlegung, aus dem Auge verloren werde.

Rechtsanwalt *Oberberg* wies dann auf den sehr wichtigen Beschluss des BAG v. 28.3.2017 – 1 ABR 25/15 hin. Das BAG hat hier seine bisherige Rechtsprechung korrigiert und darauf hingewiesen, dass § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG für das Eingreifen der Mitbestimmung des Betriebsrates keine konkrete Gesundheitsgefahr, wohl aber das Vorliegen konkreter Gefährdungen voraussetze. Diese müssten durch Gefährdungsermittlungen identifiziert werden. Arbeitgeber und Betriebsrat müssten das Risiko einer gesundheitlichen Beeinträchtigung durch die ermittelten Gefährdungen mit den oben dargestellten Kriterien bewerten. Die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beziehen sich sodann auf die Frage, welche Maßnahmen erforderlich sind, um angesichts des Risikogrades Gefährdungen zu vermeiden.

Rechtsanwalt *Oberberg* betonte, dass bei der Diskussion um die Erforderlichkeit von Maßnahmen das Mitbestimmungsrecht nicht mit Erwägungen zur Systematik des Betriebsverfassungsgesetzes begrenzt werden könne. Es kann sich dann auch auf personelle Maßnahmen erstrecken, weil insbesondere bei extremen Belastungen durch Zeitdruck schwere Ermüdungsausmaße auftreten, die im 24-Stunden-Zyklus nicht

<sup>1</sup> Vgl. *Kollmer/Klindt/Schucht*, ArbSchG, 3. Auflage, Syst. Darst. B Rn 36.

vollständig durch Erholung zurückgebildet werden können und daher mittelfristig funktionelle Störungen zur Folge haben<sup>2</sup>. Das Arbeitsgericht Kiel hat am 26.7.2017 die Anfechtung des Spruches einer Einigungsstelle zurückgewiesen, der eine Schichtbesetzung mit einer bestimmten Zahl von Pflegekräften für bestimmte Belegungssituationen vorsah (– 7 BV 67 c/16). Die Abwägung zwischen Berufsausübungsfreiheit und dem Recht auf Leben und Gesundheit und körperliche Unversehrtheit aus Art. 2 Abs. 2 GG führe im konkreten Fall dazu, dass der Spruch nicht zu beanstanden sei. Das Verfahren ist nicht abgeschlossen. Die Arbeitgeberseite hat Beschwerde eingelegt.

Der Workshop hat deutlich gemacht, dass praktische Fragen die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und die Verbesserung der Arbeitsgestaltung dringend erforderlich machen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Gefährdungsermittlung und Festlegung von Maßnahmen auf Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung ist nicht zu bestreiten. Aber viele Dinge sind im Fluss und sowohl arbeitswissenschaftliche als auch arbeitsrechtliche Fragen sind noch nicht beantwortet. Das Thema bleibt spannend.

In ihrem Schlusswort wies die Moderatorin, Rechtsanwältin *Doris Schuster*, darauf hin, dass die Verpflichtung zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen auch für Anwaltsbüros gelte und hier mit Sicherheit ein großer Nachholbedarf bestehe.

Autor des Workshop-Berichts: Rechtsanwalt *Max Oberberg*

## Workshop 2: Die Umsetzung der EU-Datenschutzverordnung im arbeitsrechtlichen Mandat

Im Workshop zur Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung im arbeitsrechtlichen Mandat – moderiert von *Dr. Barbara Reinhard* – stellten *Dr. Jessica Jacobi* und *Dr. Philipp Wiesenecker*, Partner bei KLIEMT.Arbeitsrecht, die wesentlichen Inhalte der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und die Neuerungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) vor. Im wechselnden Vortrag führten die Referenten zunächst zum Thema und seiner Bedeutung für den im Arbeitsrecht praktizierenden Anwalt hin. Sodann folgte eine Übersicht über die Neuregelungen der DSGVO und des BDSG, die jeweils zum 25.5.2018 gelten. Es folgten praktische Hinweise und Erfahrungsberichte zur Anwendung der neuen Regelungen im Unternehmen sowie schließlich Schlussfolgerungen für die praktische Umsetzung durch Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung. Die offene und konträre Diskussion unter den zahlreichen Teilnehmern des Workshops zeigte deutlich, welche Implikationen das Thema auch auf die arbeitsrechtliche Praxis hat. Neben der Frage nach Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen und die Strategie und Taktik in der Einigungsstelle wurde vor allem die Auslegung und Bedeutung der Neuregelungen lebhaft und kontrovers mit dem Publikum diskutiert.

*Dr. Jacobi* und *Dr. Wiesenecker* konnten durch zahlreiche Anwendungsbeispiele dazu beitragen, den Workshop zugleich fachlich informativ wie anschaulich zu gestalten.



Dr. Jessica Jacobi, Rechtsanwältin (3. v. links)



Dr. Philipp Wiesenecker, Rechtsanwalt

**Rechtsanwältin Dr. Jessica Jacobi** und **Rechtsanwalt Dr. Philipp Wiesenecker** erläuterten die „Umsetzung der DSGVO im arbeitsrechtlichen Mandat“:

Die zum 25.5.2018 geltenden Änderungen des Datenschutzrechts bringen weitreichende Änderungen mit sich.

Praktisch bedeutsamste Neuerung für Unternehmen ist wohl die umfassende Dokumentationspflicht. Der Datenschutz wird dadurch künftig eine deutlich proaktivere Rolle im Unternehmen spielen. Dazu führt die neue Beweislastumkehr: Der Verantwortliche hat den Nachweis zu erbringen, dass er zur Einhaltung der Datenschutzgrundsätze in der Lage ist, und dass eine wirksame Einwilligung des Betroffenen vorliegt, sofern diese erforderlich ist.

Herausforderungen für die unternehmerische Praxis bringt auch die Transparenzpflicht mit sich: Betroffenen muss künftig in präziser, transparenter und verständlicher Sprache erläutert werden, welche Daten von wem zu welchen Zwecken wie lange gespeichert und verarbeitet werden. Das macht bisherige Lösungen („insbesondere“) angreifbar und führt zu neuen Herausforderungen in Formulierung und Durchsetzung von Vereinbarungen.

Weitreichender als bisher wurde auch der Grundsatz der Datenminimierung ausgestaltet: Bereits bei der Gestaltung von

<sup>2</sup> Hacker, *Arbeitsgegenstand Mensch* 2009, S. 222.



IT-Systemen oder bei der Einführung einer bestehenden Software ist darauf zu achten, dass zu jedem Zeitpunkt so wenig personenbezogene Daten wie möglich gespeichert werden, und dass diese so schnell wie möglich anonymisiert werden. Flankiert werden die inhaltlichen Neuerungen von einer erheblichen Anhebung der möglichen Bußgelder bei Verstößen gegen den Datenschutz. Es können Bußgelder von bis zu 20 Mio. bzw. 4 % des weltweiten Jahresumsatzes festgesetzt werden; darüber hinaus bleibt Gewinnabschöpfung möglich. Spätestens durch diese Anhebung der Kostenrisiken dürfte das Bewusstsein der Notwendigkeit einer sorgfältigen Umsetzung datenschutzrechtlicher Vorgaben deutlich gestiegen sein.

Praktisch wird der im Arbeitsrecht praktizierende Anwalt insbesondere im Rahmen der (Neu-)Verhandlung von Betriebsvereinbarungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und bei der Ausgestaltung von Vorlagen zur Unterrichtungen über die gespeicherten Daten nach Art. 12 ff. EU-DSGVO gefragt sein, zum Teil auch darüber hinaus beim Data Mapping aller im Unternehmen gespeicherter Daten sowie der Prüfung existierender datenschutzrechtlicher Regelungen und Dokumente herangezogen werden. Aus Arbeitnehmervertreterseite dürften die gestärkten Rechte der Datensubjekte zum Teil auch als ein taktisches Druckmittel eingesetzt werden. Auch die Beweisverwertungsverbote bei Nichteinhaltung datenschutzrechtlicher Regelungen werden an Bedeutung gewinnen.

Autorin des Workshopberichts: *Dr. Jessica Jacobi*

### Workshop 3: Fallstricke beim Kündigen – Rechtliche und praktische Herausforderungen beim Kündigungsausspruch

Zum in der alltäglichen Praxis des arbeitsrechtlich tätigen Anwalts relevanten Komplex „Rechtliche und praktische Hürden beim Kündigungsausspruch“ referierte Kollege **Christoph Frieling**, LL.M. (East Anglia) aus Frankfurt/Main. Gemeinsam mit circa 40 Teilnehmern und Moderator *Jürgen Markowski* wurden hierbei insgesamt neun Hürden genommen.

Im ersten Teil wurden unter den Stichpunkten Kündigungsschreiben, Zugang und Zurückweisung der Kündigungserklärung die Grundlagen eines wirksamen Kündigungsausspruchs vorgestellt. Hierbei wurde u.a. auf die Problemstellungen der Bestimmung der Kündigungsfrist, der Formulierung der Kündigungserklärung, dem Umgang mit mittelbaren Änderungen bei Änderungskündigungen (Stichwort: überflüssige Änderungskündigung), der ordnungsgemäßen Bevollmächtigung des Unterzeichners, die mögliche Reaktion auf eine Fehlerhaftigkeit und nicht zuletzt den Zugang der Kündigung eingegangen. Im Rahmen des gemeinsamen Austausches wurden hierbei auch Fragestellungen rund um Arbeitnehmerkündigungen (Zugrundelegung einer zu kurzen Kündigungsfrist) erörtert.

Den zweiten Schwerpunkt bildeten vor Ausspruch einer Kündigung einzuhaltende Anhörungs- bzw. Beteiligungsverfahren. Zunächst wurde die Anhörung des Arbeitnehmers als Voraussetzung für den wirksamen Ausspruch einer Verdachtskündigung dargestellt. Neben dem Zusammenspiel mit der Frist des § 626 Abs. 2 BGB wurde auf die möglichen tatsächlichen Probleme bei der Durchführung der Anhörung (z.B. (vermeintliche) Verhinderung des Arbeitnehmers) eingegangen. Hinsichtlich der Anhörung des Betriebsrats wurden die inhaltlichen Anforderungen (u.a. „subjektive Determinierung“) dargestellt. Ebenso wurde die neuere Rechtsprechung des BAG zur Beendigung des Anhörungsverfahrens (Stichwort: abschließende Stellungnahme) und diesbezügliche Handlungsempfehlungen thematisiert. Abgerundet wurde dieser Teil mit einer Darstellung der neuen Anforderungen bei der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durch die zum 1.1.2017 erfolgte Neuregelung in § 95 Abs. 2 S. 3 SGB IX. Diskutiert wurden hierbei insbesondere die aufgrund der bislang nur rudimentären gesetzlichen Ausgestaltung offenen Fragestellungen, wie z.B. zu beachtende Fristen, Verhältnis zum Verfahren vor den Integrationsämtern (laut Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen vom 21.3.2017 vor, während, danach) und der eventuellen Zuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung.

Im letzten Teil wurden Fragestellungen zum Verfahren vor den Integrationsämtern, der Durchführung einer Massenentlassung und dem Verhältnis zur Strafgerichtsbarkeit behandelt. Zum ersten Punkt wurden die verschiedenen Fristenregime bei ordentlicher bzw. außerordentlicher Kündigung sowohl beim Integrationsamt selbst als auch bezüglich der Beteiligung des Betriebsrats und des Kündigungsausspruchs dargestellt. Beim zweiten Punkt wurden vor allem die Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Konsultationsverfahren besprochen. Die neueste Rechtsprechung des BVerfG und des BAG zur Berücksichtigung von Arbeitnehmern mit Sonderkündigungsschutz aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit und die sich hieraus ergebenden Fragen fanden ebenfalls offene Ohren. Abschließend wurde anhand einer Entscheidung des EGMR aus dem Oktober 2016 (Az 21107/07, *Alkaşi v. Türkei*) über die Auswirkungen eines Freispruchs im Strafverfahren auf die Wirksamkeit einer (Verdachts-)Kündigung diskutiert.

Der rege Austausch während des Workshops auch anhand von Anekdoten zeigte, dass das Thema „Kündigung“ ein Dauerbrenner bleiben wird, die Anforderungen an die anwaltliche Beratung weiter zunehmen werden und ein ausdauerndes „Hürdentraining“ daher unerlässlich ist.

Autor des Workshop-Berichts: *Christoph Frieling*

## Workshop 4: Arbeitsrecht beim Unternehmenskauf



Marcus Richter, Rechtsanwalt

**Rechtsanwalt Marcus Richter** schließlich erläuterte die Herausforderungen des „Arbeitsrechts beim Unternehmenskauf.“

Kontrovers und engagiert geführte Diskussionen in den Workshops belegten das große Interesse, das den angebotenen Themen entgegengebracht wurde.



Dr. Johannes Schipp, Rechtsanwalt



Dr. Nathalie Oberthür (Rechtsanwältin), Dr. Johannes Schipp, Prof. Dr. Stefan Lunk (Rechtsanwälte), Prof. Dr. Jens Schubert, Leuphana Universität Lüneburg

Nach dem Ausklingen des ersten Tagungstages am Freitagabend mit der traditionellen Abendveranstaltung stand der zweite Veranstaltungstag ganz im Zeichen des Arbeitnehmerschutzes.



Prof. Dr. Jens Schubert, Leuphana Universität Lüneburg

**Prof. Dr. Jens Schubert**, Leuphana Universität Lüneburg und ver.di Bundesverwaltung, erörterte unter dem Titel „Das Mehrebenensystem im Arbeitsrecht – praktische Konsequenzen – Betrachtungen aus anwaltlicher Sicht“ die internationalen völkerrechtlichen Grundlagen, aus denen weite Teile des Arbeitnehmerschutzes zwingend herzuleiten seien. Der erwartungsgemäß kontrovers geführten Diskussion stellte sich *Prof. Dr. Schubert* mit großer Überzeugungskraft und rundete so eine insgesamt außerordentlich gelungene Tagung ab.

### Frühjahrstagung 2018

Die kommende Frühjahrstagung findet am 2./3.3.2018 in Hamburg statt – wir freuen uns erneut auf zahlreiches Erscheinen.

# Psychische Beanspruchung am Arbeitsplatz: Handlungsmöglichkeiten überlasteter Arbeitnehmer

Ulrike Wewers, Bonn

## A. Einleitung

Psychische Erkrankungen sind aktuell die dritthäufigste Diagnosegruppe als Grund für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit.<sup>1</sup> Aus dem BKK Gesundheitsreport 2016 ergibt sich, dass der Anteil der psychischen Erkrankungen in den letzten 40 Jahren von 2,0 % auf 15,1 % angestiegen ist. Beachtlich ist zudem, dass die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen mit durchschnittlich 36 Tagen dreimal so hoch ist, wie bei anderen Erkrankungen. Ebenfalls sind psychische Erkrankungen inzwischen die häufigste Ursache für eine Frühverrentung. So stieg die Zahl der Frührentner von 15,4 % der arbeitenden Bevölkerung im Jahre 1993 auf 42,0 % im Jahre 2015. Auffällig ist zudem, dass Verrentungen im Bereich „Psychischer und Verhaltensstörungen“ deutlich früher als bei anderen Verrentungsfällen eintreten. So liegt das Durchschnittsalter hier bei 48,1 Jahren. Seit Jahren suchen zunehmend Arbeitnehmer meine arbeitsrechtliche Beratung, die aufgrund psychischer Beanspruchung (gleichbedeutend mit psychischer Fehlbelastung) am Arbeitsplatz erkrankt sind. Allen Fällen ist gleich, dass der Ablauf von der beginnenden Beanspruchung bis zur Wiedereingliederung in die Arbeitswelt drei typische Phasen durchläuft, soweit keine wünschenswerte Unterbrechung erfolgt. Dieser Ablauf lässt sich mit dem von mir entwickelten Drei-Phasen-Modell erfassen.

Die Einführung eines Modells zur Zuordnung passender rechtlicher Handlungsmöglichkeiten hat noch einen weiteren wichtigen Sinn. Abrechenbare Angelegenheiten können differenziert und nach dem RVG abgerechnet werden.

Es lassen sich drei Ablaufphasen voneinander abgrenzen:

- Phase 1: Gefährdung und Beeinträchtigung
- Phase 2: Krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit
- Phase 3: Orientierung und Positionierung

Zu den jeweiligen Phasen gehören typische rechtliche Beratungs- und Interventionsmaßnahmen. Es kann zu Überschneidungen kommen, die jedoch die einzelnen Phasen nicht auflösen.

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit den Handlungsmöglichkeiten eines Arbeitnehmers in der ersten Ablaufphase der Gesundheitsgefährdung: Überlastung als psychische Beanspruchung.

## B. Handlungsmöglichkeiten des überlasteten Arbeitnehmers

Umso eher der psychisch beanspruchte Arbeitnehmer eine Entlastung erfährt, desto erfolgreicher werden sich Gesund-

heitsrisiken abbauen und verhindern lassen. Dem Arbeitnehmer stehen verschiedene Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung.

### I. Die Überlastungsanzeige

Die Überlastungsanzeige ist sowohl Recht als auch Pflicht für den überlasteten Arbeitnehmer. Ziel ist es, den Arbeitgeber über eine ordnungswidrige Arbeitssituation zu informieren, damit dieser pflichtgemäß für Abhilfe sorgen kann.

Der Begriff „Überlastungsanzeige“ ist weder im Gesetz noch in Tarifverträgen ausdrücklich genannt. Doch setzt sich dieser Begriff immer mehr als eine selbstverständliche Umschreibung für die Anzeigepflicht des Arbeitnehmers durch, die sich aus dem Gesetz aus § 242 BGB, §§ 15, 16 ArbSchG, ergibt.

Ist der Arbeitnehmer daran gehindert, seine Arbeitspflicht ordnungsgemäß zu erbringen, hat er den Arbeitgeber hierüber unverzüglich zu informieren. Das gilt insbesondere dann, wenn ihm aufgetragene Arbeit unerledigt bleibt.

Ziel einer Überlastungsanzeige ist es auch, den Arbeitnehmer zu entlasten, so dass ihm später wegen Schlecht- oder Nichterfüllung der aufgetragenen Arbeitsleistungen kein Vorwurf unterbreitet werden kann. Denn auch die ordentlich formulierte, berechnete und nachweislich an den Arbeitgeber übergebene Überlastungsanzeige, entbindet den Arbeitnehmer grundsätzlich nicht von der Pflicht, seine Arbeit sorgfältig und ordnungsgemäß zu erfüllen.

Die meisten Arbeitnehmer wissen nicht, dass sie gemäß §§ 15, 16 ArbSchG in der Mitteilungspflicht bei Überlastungen stehen, wenn eine Gefährdungssituation für die Gesundheit durch Überlastung am Arbeitsplatz auftritt. Diese Verpflichtung erstreckt sich gemäß § 15 Abs. 1 S. 2 ArbSchG sogar auch auf Kollegen, die im wahrgenommenen Umfeld arbeiten. In § 16 Abs. 1 ArbSchG ist konkretisiert, dass Arbeitnehmer dem Arbeitgeber oder dem Vorgesetzten jede festgestellte unmittelbare Gefahr für die Gesundheit unverzüglich mitzuteilen haben. Hiermit korrespondiert das Recht zur Überlastungsanzeige, welches sich als Rückschluss ebenfalls aus den §§ 15 Abs. 1, 16 Abs. 1 ArbSchG ergibt.

<sup>1</sup> Ausführlich zu diesem Thema: Wewers, *Psychische Belastung am Arbeitsplatz, Leitfaden zur Rechtsberatung von Arbeitnehmern*, Deutscher Anwaltverlag, 1. Aufl. 2017.

## 1. Inhalt der Überlastungsanzeige

Neben Namen und Arbeitsbereich des betroffenen Arbeitnehmers, ist zwingend eine detailgenaue Beschreibung der Überlastungssituation erforderlich. Die Beschreibung von Beispielen verhindert später eine unzutreffende Auslegung. Auch eine Differenz zwischen tatsächlicher Personalbesetzung und vorgesehener Personalbesetzung im Arbeitsbereich des Betroffenen sollte unbedingt mitgeteilt werden.

Es ist sinnvoll, Beispiele zu benennen, um fehlerhafte Auslegungen später zu vermeiden. Ebenfalls sollte die organisatorisch vorgesehene Personalbesetzung mitgeteilt werden und die oft darunter liegende tatsächliche Besetzung des Arbeitsbereichs.

Die Überlastungsmerkmale sollten neben den Folgen für den Arbeitsfluss so konkret wie möglich geschildert werden. Für den Arbeitgeber muss erkennbar sein, dass die Überlastung des Arbeitnehmers eine Gefährdung für die psychische Gesundheit ist. Ebenfalls sollte erkennbar werden, dass die Überlastungssituation zur Gefährdung der Interessen des Arbeitgebers führen kann, weil z.B. geplante Arbeitsabläufe nicht eingehalten werden können. Haben im Vorfeld z.B. schon erfolglos Gespräche über die Situation stattgefunden, sollte dies unbedingt aufgeführt werden. Ansprechpartner ist im Übrigen stets der fachliche Vorgesetzte oder der Geschäftsführer eines Unternehmens.

Ebenfalls sollte in der Überlastungsanzeige darauf hingewiesen werden, wenn es sich bei dem überlasteten Arbeitnehmer um eine Führungskraft mit Personalverantwortung handelt. Ist diese nämlich nicht mehr in der Lage, die ihr auferlegten Aufgaben auch im Bereich der Personalführung zu erfüllen, wachsen die Folgen der Überlastung in die Gruppe der nachgeordneten Arbeitnehmer schnell hinein. Kommt es zur unklarer Aufgabenverteilung oder unklaren Verantwortlichkeiten, ergeben sich Warteschleifen aufgrund ausstehender Entscheidungen oder Unsicherheiten im Umgang mit einer massiven Unterbesetzung in der Abteilung. Dies führt schnell zu erhöhter Anspannung, weil der Bezug zur Ordnungsgemäßheit der eigenen Arbeitserledigung nicht mehr hergestellt werden kann. Und ständige erhöhte Anspannung ist eine bekannte und typische Gesundheitsgefährdung für die psychische Gesundheit. Daher ist die Überlastungsanzeige einer Führungskraft nach meiner Ansicht besonders ausführlich und sorgfältig auszuarbeiten im Hinblick auf die Mitteilung von Konsequenzen.

## 2. Zeitpunkt und Wiederholung der Überlastungsanzeige

Der Arbeitnehmer muss gemäß §§ 15 Abs. 1, 16 Abs. 1 ArbSchG die Überlastungsanzeige unverzüglich auf den Weg bringen. Das dürfte der Zeitpunkt sein, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit aus eigener Kraft nicht mehr ordnungsgemäß erbringen kann oder in dem der überlastete Arbeitnehmer merkt, dass er eigenen psychischen Schaden zu nehmen

beginnt. „Unverzüglich“ bedeutet gemäß der Legaldefinition in § 121 Abs. 1 BGB ein Handeln ohne schuldhaftes Zögern. In den meisten Fällen wird es so sein, dass eine Überlastungssituation einige Zeit besteht, bevor der Arbeitgeber für Abhilfe sorgt. Hier stellt sich die Frage, wie oft bei einem länger andauernden Überlastungszustand eine entsprechende Überlastungsanzeige erfolgen muss. Feste Regeln gibt es hierfür nicht. Anzuraten ist jedoch, dass aus Absicherungsgründen durchaus im Wochentakt mit einem Nachtrag darauf aufmerksam gemacht werden sollte, soweit keine Besserung eingetreten ist.

## 3. Form der Überlastungsanzeige

Eine bestimmte Form ist nicht erforderlich. Die Überlastungsanzeige ist in Ermangelung von Formvorschriften auch nicht zwingend als solche zu benennen. Oft wird sie mit Begriffen wie „Gefahrenanzeige“, „Qualitätsverlustanzeige“ oder auch „Entlastungsanzeige“ überschrieben. Es kommt stets auf den Inhalt an. Dieser muss den Arbeitgeber über die Überlastung oder die Gesundheitsgefahren möglichst umfassend informieren.

## II. Die Priorisierungsanforderung

Oft findet sich der überlastete Arbeitnehmer vor einem Stapel von Aufgaben, die inzwischen nahezu alle dringend abzuarbeiten sind.

Neben der Überlastungsanzeige empfehle ich, den Arbeitgeber ggf. täglich über die nicht erledigten Aufgaben zu informieren und eine Priorisierung zu verlangen.

Der Arbeitnehmer, der nicht Führungskraft mit Personalverantwortung ist, entscheidet in der Regel nicht darüber, welche Aufgaben im Falle der mengenmäßigen und zeitlichen Überlastung Vorrang haben und welche unerledigt bleiben dürfen.

Die Entscheidung, welche der zu erledigenden Arbeiten warten können und welche Arbeiten für den Ablauf im Unternehmen vorrangig zu bearbeiten sind, hat der Arbeitgeber durch den fachlichen Vorgesetzten zu treffen. Dies ergibt sich bereits im Rückschluss aus dem Weisungsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO:

## III. § 106 GewO Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Im Rückschluss kann aus diesem Weisungsrecht auch eine Weisungspflicht werden, die eine Pflicht zur Priorisierung von Arbeitsaufgaben einschließt. Die Erfüllung des arbeitgebersei-



tigen Beschäftigungsanspruchs schließt die Zuweisung vertragsgemäßer Arbeit mit ein. Vertragsgemäße Beschäftigung ist aber nur solche, die zumutbar auch von dem Arbeitnehmer zeitlich, örtlich und inhaltlich geleistet werden kann. Hieraus ergibt sich nach meiner Ansicht ebenfalls auch die Pflicht des Arbeitgebers, einem Priorisierungsverlangen des Arbeitnehmers Folge zu leisten. Denn wenn der Arbeitnehmer durch eine Überlastungssituation zeitlich gezwungen ist Aufgaben unerledigt zu lassen, hat der Arbeitgeber im Rahmen seiner Position aus dem Arbeitsvertrag die Verpflichtung, die vertragliche Aufgabenstellung für den Arbeitnehmer neu zu konkretisieren, auch wenn es sich bei § 106 GewO lediglich um eine „Kann“-Vorschrift handelt. Hiermit können Haftungsfragen verbunden sein, deren Entscheidung nicht im Ermessen des Arbeitnehmers liegen. So weiß der Arbeitnehmer beispielsweise im Zweifel nicht, dass bei Verzug bei der Erledigung einer bestimmten Aufgabe dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe droht und in anderen Fällen nicht. Umso größer das Unternehmen, umso eher gehört die Priorisierung von Aufgaben daher in die Führungs- und Managementebene.

#### Beispiel

So kann die Herstellung von Bauteilen für Fertighäuser spürbare Konsequenzen im Bereich von Vertragsstrafen aufrufen, die jedoch von Auftrag zu Auftrag verschieden sein können. Der Abteilungsleiter der Produktionsabteilung „Zwischenwände“ wird hierüber jedoch keinen Überblick haben und ist auf die Priorisierungsentscheidung der entsprechenden Unternehmensebene, die sein Arbeitgeber hierfür beauftragt hat, angewiesen, um keine folgenschweren Fehlentscheidungen zu treffen. Wird ihm eine solche Priorisierung nicht zuteil, obwohl er mehrfach und rechtzeitig aufgrund von Überlastungsumständen angefragt hat, wird man ihm keinen Vorwurf machen können, wenn es später zu unerfüllten, eigentlich vorrangigen Aufgaben kommt.

Die Priorisierungsanforderung dient damit auch der Enthaltung des Arbeitnehmers in Überlastungssituationen. Denn der einfache Mitarbeiter muss die Verantwortung z.B. für Produktionsengpässe nicht tragen. In der Praxis wird ihm diese Bürde faktisch jedoch oft auferlegt, indem der Vorgesetzte ihn zur eigenen sorgfältigen Auswahl anhält oder einfach jede Vorgabe fehlt.

#### IV. Nebenpflichten des Arbeitnehmers zur Schadenabwehr gemäß § 16 Abs. 1 ArbSchG

Überlastungsanzeige und Priorisierungsanforderung sind für den Arbeitnehmer auch deshalb äußerst wichtige Werkzeuge, da er andernfalls Gefahr läuft, von Seiten des Arbeitgebers wegen der Verletzung seiner vertraglichen Sorgfaltspflicht seinerseits in die Haftung genommen zu werden. Zwar kennt das Arbeitsrecht für die Arbeitsleistung keine Gewährleistungsregeln, doch wird man dem Arbeitnehmer vorwerfen

können, dass er in Kenntnis der Sachlage den Arbeitgeber rechtzeitig über unerledigte Arbeit zu unterrichten hat, damit dieser Vorkehrungen treffen kann, um Schäden abzuwenden. Eine (Mit-)Haftung des Arbeitnehmers ist sonst später nicht auszuschließen.

Zeigt der Arbeitnehmer z.B. dem Arbeitgeber nicht an, dass er sich inzwischen dauerhaft in einer mengenmäßigen Überlastungssituation befindet, kann der Arbeitgeber geltend machen, dass er für Abhilfe gesorgt hätte, wenn ihm diese Situation bekannt gewesen wäre. Für gesundheitliche Folgeschäden kann der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber bei dieser Sachlage grundsätzlich dann nicht belangen. Denn hier fehlt sodann das Verschulden als Tatbestandsmerkmal für einen Schadenersatzanspruch gemäß § 823 Abs. 1 BGB, soweit der Arbeitgeber nicht anderweitig Kenntnis von den Überlastungsumständen erhalten hat.

Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber hier sogar die Situation für eigene Ansprüche nutzen kann. Denn erfährt der Arbeitgeber, dass ein Arbeitnehmer aus Überlastungsgründen, die ihren Grund im Arbeitsverhältnis haben, arbeitsunfähig erkrankt ist und diese Überlastung als gesundheitsgefährdenden Umstand dem Arbeitgeber nicht pflichtgemäß gemäß § 16 Abs. 1 ArbSchG angezeigt hat, kann der Arbeitgeber seinerseits gegen den Arbeitnehmer bei einer entsprechenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit von der Verpflichtung zur Zahlung gemäß § 3 Abs. 1 EFZG frei werden. Denn die Verpflichtung zur Lohnfortzahlung gemäß § 3 EFZG besteht nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit unverschuldet eingetreten ist. Unterstellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jedoch, dass er seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit hätte abwenden können, wenn er seiner Anzeigepflicht gemäß § 16 Abs. 1 ArbSchG als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis nachgekommen wäre, könnte das Verschulden im Sinne des § 3 Abs. 1 EFZG zu bejahen sein, so dass der Arbeitgeber von der Lohnfortzahlungspflicht im Falle einer Erkrankung frei wird. Es kommt natürlich auf die Umstände des Einzelfalls an. Soweit ein Arbeitnehmer gegen eine Unfallverhütungsvorschrift verstoßen hat und es infolge dessen zu einem Arbeitsunfall kommt, nimmt die Rechtsprechung ein Verschulden im Sinne des § 3 EFZG an mit der Folge, dass der Arbeitnehmer bis zu sechs Wochen mit Eintritt seiner Arbeitsunfähigkeit ohne Lohn bleibt.

Führt der Arbeitgeber das Argument an, dass er bei rechtzeitiger Kenntnis der Überforderung des Arbeitgebers für Abhilfe gesorgt hätte, muss nun wiederum der Arbeitnehmer beweisen, dass der Arbeitgeber nicht für Abhilfe gesorgt hätte. Dies wird kaum gelingen.

Seit 2014 ist der Arbeitgeber gemäß § 5 Abs. 3 Ziff. 6 ArbSchG verpflichtet, auch hinsichtlich psychischer Belastungen eine Gefährdungsbeurteilung für die Gesundheit vorzunehmen. Und so könnte dies der Arbeitnehmer ggf. dem Arbeitgeber an dieser Stelle vorhalten, wenn dieser seinerseits keine ordnungsgemäße Gefährdungsbeurteilung vorgenommen hat,



aufgrund derer er die Überlastungssituation ebenfalls hätte erkennen können.

Dieses Ping Pong-Spiel der Beweislast kann in der Praxis am Ende einen fruchtbaren Boden für eine vergleichsweise Einigung bieten.

#### Übersicht „Beweislast Ping Pong“

- Der Arbeitnehmer verlangt Schadensersatz vom Arbeitgeber wegen eines psychischen Gesundheitsschadens. Der Arbeitnehmer trägt die Beweislast dafür, dass der Arbeitgeber gegen seine Schutzpflichten aus § 618 Abs. 1 BGB, §§ 15, 16 ArbSchG verstoßen hat, indem er keine Abhilfe betreffend die Umstände der psychischen Überlastung, also der Gesundheitsgefährdung, geschaffen hat.
- Der Arbeitgeber behauptet, dass er von der Gesundheitsgefährdung keine Kenntnis hatte und der Arbeitnehmer auch keine Überlastungsanzeige abgegeben hat. Hätte er das getan, hätte er, der Arbeitgeber, unverzüglich für Abhilfe gesorgt und es wäre kein Gesundheitsschaden eingetreten. Der Arbeitnehmer trägt jetzt die Beweislast dafür, dass der Arbeitgeber nicht für Abhilfe gesorgt hätte.
- Der Arbeitnehmer hält nun dagegen, dass der Arbeitgeber verpflichtet war, eine Gefährdungsanalyse durchzuführen. Hätte der Arbeitgeber dies getan, behauptet der Arbeitnehmer, hätte er leicht die Überlastungssituation erkannt. Nun liegt die Beweislast wieder beim Arbeitgeber, der beweisen muss, dass er die Überlastung nicht hätte erkennen können.

Am Ende steht im Beispiel zwar der Arbeitgeber wieder in der Pflicht, einen Beweis zu erbringen, doch wird man für den Ar-

beitnehmer eine spürbare Mitschuld annehmen müssen. Denn er hätte durch Erfüllung seiner Anzeigepflicht dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben müssen, den Schaden abzuwenden.

### C. Geteilte Verantwortung

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sind verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um Gesundheitsgefährdungen durch psychische Beanspruchung abzuwenden. Der Arbeitnehmer ist darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber für erkannte Gesundheitsgefahren durch psychische Beanspruchung Abhilfe schafft. Das kann jedoch nur geschehen, wenn der Arbeitgeber von den belastenden Umständen Kenntnis erlangt. Soweit diese nicht schon augenscheinlich sind, ist der Arbeitgeber auf die Information und Kooperation des Arbeitnehmers im Rahmen der entsprechenden Gefährdungsbeurteilung des Arbeitnehmers angewiesen.

Auch die kooperative Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der im Bereich des Gesundheitsschutzes kollektivrechtlich gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG mitzubestimmen hat, ist ein wichtiges Instrument für nachhaltige Abhilfemaßnahmen. Den betroffenen Arbeitnehmern muss klar werden, dass Eigeninitiative zur Abwendung von Gesundheitsgefährdungen eine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag ist und nicht alle Verantwortung auf den Schultern des Arbeitgebers liegt. Hilft der Arbeitgeber allerdings bekannten Gefährdungen nicht ab, stehen dem Arbeitnehmer verschiedene rechtliche Handlungsoptionen und Ansprüche zur Verfügung.

## Inhaltsverzeichnis der Entscheidungen

	Seite		Seite
<b>Allgemeines Vertragsrecht</b>			
126. Arbeitnehmerstatus, Mieter einer Apotheke kein abhängig Beschäftigter	151	144. Befristung, sachgrundlose Befristung nach Vorbeschäftigung, kein Vertrauensschutz auf BAG-Rechtsprechung	156
127. AGG, Nichteinladung des schwerbehinderten Bewerbers bei offensichtlich fehlender Eignung	151	<b>Betriebsverfassungsrecht / Personalvertretungsrecht</b>	
128. AGG, keine Altersdiskriminierung durch sog. Limitierungsklausel	151	145. Betriebsrat, Wahlanfechtung der Betriebsratswahl, Ausscheiden eines Betriebsratsmitglieds	156
129. Vergütung, pauschalisierte Abgeltung von Nachtarbeit nur bei transparenter Vertragsgestaltung	151	146. Betriebsrat, Kosten, LED-Bildschirm, Anzeigetafel	156
130. Vergütung, Bonusanspruch bei unterlassener/unrealistischer Zielvorgabe	152	147. Betriebsrat, kein Mitbestimmungsrecht bei der Aufforderung, zur Prüfung einer etwaigen Folgeerkrankung eine AUB an die Krankenkasse zu versenden	156
131. Urlaubsanspruch, kein Übertragungstatbestand bei Gewährung unbezahlten Sonderurlaubs, keine Pflicht zur aktiven Urlaubsgewährung	153	148. Betriebsrat, Mitbestimmung, Gesundheitsschutz, Mindestbesetzung als geeignete Schutzmaßnahme	157
132. Verweisklausel, Bezugnahme auf TVöD-BKA	153	149. Betriebsrat, Unterlassungsanspruch bei mitbestimmungswidriger Aufstellung von Dienstplänen	157
133. Ausschlussfrist, keine ausdrückliche Ausnahme von Ansprüchen auf Mindestlohn	153	150. Sozialplan, unzulässige Differenzierung bei Ausgleich von Rentennachteilen	158
134. Zeugnis, kein Anspruch Verschlechterung der Beurteilung	153	151. Konzernbetriebsrat, Zuständigkeit bei technischen Überwachungseinrichtungen	158
135. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Rücktritt bei Verzug des Arbeitgebers mit der Karenzentschädigung	154	152. Personalrat, Mitbestimmungsrecht, Eingruppierung	158
136. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Grenze der zulässigen Reichweite	154	<b>Tarifrecht</b>	
137. Betriebliche Altersversorgung, Widerruf der Versorgungszusage wegen Pflichtverletzungen nur in extremen Ausnahmefällen	154	153. TV-L, gesetzliche Altersgrenze für Lehrer	158
<b>Bestandsschutz</b>		<b>Sonstiges</b>	
138. Verhaltensbedingte Kündigung, Beschaffung von Betriebsgeheimnissen bei bevorstehender Konkurrenzfähigkeit	155	154. Datenschutz, Einsichtnahme in dienstliche E-Mails auch bei gestatteter Privatnutzung	158
139. Verhaltensbedingte Kündigung, Verstoß gegen Alkoholverbot, wahrheitswidriges Leugnen	155	155. Arbeitsunfall, Schmerzensgeld bei vorsätzlicher Umgehung von Schutzvorschriften	158
140. Verhaltensbedingte Kündigung, Berücksichtigung von Nachtatverhalten	155	156. Konkurrenzfähigkeit, Herausgabe erlangten Gewinns	159
141. Verhaltensbedingte Kündigung, sexuelle Belästigung von Schülern	155	<b>Prozessuales</b>	
142. Kündigungserklärung, Gesamtvertretung durch Prokuristen	156	157. Entfristungsklage, allgemeine Feststellungsklage bei Beschäftigung über Befristungsende hinaus	159
143. Befristung, Dauer des Vertretungsbedarfs	156	158. Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch, kein überwiegendes Arbeitgeberinteresse bei drohenden Fehlzeiten	159
		159. Einstweilige Verfügung auf Beschäftigung, Anforderung an Verfügungsgrund	159

	Seite		Seite
160. Zwangsvollstreckung, Beitreibung von Bruttobeträgen	159	163. Gebührenfestsetzung; Vergleichsmehrwert für nicht rechtshängige Ansprüche	160
<b>Streitwert und Gebühren</b>		164. Gebührenfestsetzung; unzulässige Beschwerde nach Fristablauf	160
161. Streitwert, Unterlassungsanspruch des Betriebsrats, Behinderung der Betriebsratsarbeit	160	165. Gerichtskosten, (keine) vollständige Gebührenprivilegierung bei Vergleichsschluss nach teilweiser Klagerücknahme	160
162. Streitwert, Bewertung des Auflösungsantrages	160		

## Allgemeines Vertragsrecht

### 126. Arbeitnehmerstatus, Mieter einer Apotheke kein abhängig Beschäftigter

#### Leitsatz der Redaktion:

Ein Apotheker, der auf der Grundlage eines Mietvertrages mehrere Apotheken betreibt und dabei auch eigene Arbeitnehmer beschäftigt, ist selbstständig tätig. Vorgaben bezüglich des Erscheinungsbildes und der Inneneinrichtungen der Apotheke, das Bestehen einer Einkaufsgemeinschaft und die Inanspruchnahme von Dienstleistungen von mit dem Vermieter verbundenen Unternehmen haben keine statusrelevante Bedeutung.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg  
vom 9.3.2017 – 5 Sa 452/16

### 127. AGG, Nichteinladung des schwerbehinderten Bewerbers bei offensichtlich fehlender Eignung

Eine Bewerberin im Öffentlichen Dienst, die das Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle nicht erfüllt, muss nicht zu einem Vorstellungsgespräch nach § 82 SGB IX eingeladen werden.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg  
vom 3.3.2017 – 2 Sa 1827/16

### 128. AGG, keine Altersdiskriminierung durch sog. Limitierungsklausel

1. Die Nichtberücksichtigung der Beschäftigungszeiten in der betrieblichen Altersversorgung nach Vollendung des 60. Lebensjahres stellt keine unzulässige Altersdiskriminierung dar, wenn sie angemessen und durch ein legitimes, im Allgemeininteresse bestehendes Ziel gerechtfertigt ist; dies ist der Fall, wenn die eingesetzten Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind.

2. Legitime Ziele i.S.v. § 10 S. 1 AGG, d.h. Ziele, die als geeignet angesehen werden können, eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters zu rechtfertigen, sind nur solche, die mit der Beschäftigungspolitik, dem Arbeitsmarkt und der beruflichen Bildung im Zusam-

menhang stehen, und damit nur rechtmäßige Ziele aus dem Bereich „Sozialpolitik“.

3. Das Ziel, mit der Regelung der Versorgungsordnung erreichen zu wollen, dass die betriebliche Altersversorgung mit Vollendung des 60. Lebensjahres ausfinanziert ist, ist legitim i.S.v. § 10 S. 1 AGG. Die Sicherstellung einer angemessenen Altersversorgung liegt im Allgemeininteresse und ist sozialpolitischer Art.

4. Auch das Ziel, einen Anreiz für diese Führungskräfte zu schaffen, um vorzeitig auszusteigen, um damit für jüngere Führungskräfte Aufstiegschancen zu bieten und die Nachwuchsplanung und -förderung zu erleichtern, ist legitim.

5. Zudem dient die Festsetzung von festen Altersgrenzen der Berechenbarkeit und Kalkulierbarkeit der zu erbringenden Versorgungsleistung. Dies ist ein legitimes Ziel und dient dem Abbau von Hindernissen, die der Verbreitung einer betrieblichen Altersversorgung entgegenstehen, und die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung fördern.

6. Bei typisierender Betrachtung ist die vorliegende Regelung, wonach Betriebszugehörigkeitszeiten nach Vollendung des 60. Lebensjahres nicht mehr berücksichtigt werden, noch angemessen. Sie deckt ein typisches Erwerbsleben fast vollständig ab und berücksichtigt lediglich die letzten fünf Jahre nicht. Im Verhältnis zu einem typischen Erwerbsleben ist die Zeit bis zum 60. Lebensjahr ausreichend lang bemessen, um für eine ausreichende Altersversorgung zu sorgen.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg  
vom 8.11.2016 – 11 Sa 736/16

### 129. Vergütung, pauschalierte Abgeltung von Nachtarbeit nur bei transparenter Vertragsgestaltung

#### Aus den Entscheidungsgründen:

Zwar ist nicht ausgeschlossen, dass die Arbeitsvertragsparteien auf eine gesonderte Zuschlagsregelung verzichten und stattdessen den Grundlohn wegen der vereinbarten Nachtarbeit entsprechend erhöhen. Von einer derartigen pauschalen Abgeltung des Nachtarbeitszuschlags kann jedoch nur ausgegangen werden, wenn der Arbeitsvertrag konkrete Anhaltspunkte für eine Pauschalierung enthält. Hierfür ist regelmäßig erforderlich, dass in dem Arbeitsvertrag zwischen der Grund-

## Allgemeines Vertragsrecht

vergütung und dem (zusätzlichen) Nachtarbeitszuschlag unterschieden wird; jedenfalls muss ein Bezug zwischen der zu leistenden Nachtarbeit und der Lohnhöhe hergestellt sein (BAG, v. 9.12.2015 – 10 AZR 423/14, Rn 49 m.w.N., NZA 2016, 426 ff.) Dies ergibt sich schon aus dem Wortlaut des § 6 Abs. 5 ArbZG. Der für geleistete Nachtarbeit geschuldete Zuschlag ist „auf“ das dem Arbeitnehmer hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren (BAG, v. 31.8.2005 – 5 AZR 545/04, Rn 34, NZA 2006, 324; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 28.1.201 – 2 Sa 292/15).

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz  
vom 11.7.2017 – 8 Sa 516/16

### 130. Vergütung, Bonusanspruch bei unterlassener/unrealistischer Zielvorgabe

#### Aus den Entscheidungsgründen:

(bb) Die versäumte Erstellung eines konkreten Bonusprogramms wie in § 5 Abs. 3 des Arbeitsvertrages vorgesehen, stellt eine den Schadensersatz begründende Pflichtverletzung i.S.d. § 280 Abs. 1 und Abs. 3 BGB in Verbindung mit § 283 S. 1 BGB dar.

Nach Ablauf der Zeit, für die ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer Ziele zu vereinbaren oder vorzugeben hatte, ist die Festlegung von Zielen nicht mehr möglich. Ziele können zwar an sich auch für einen vergangenen Zeitraum formuliert werden. Eine Zielvereinbarung oder Zielvorgabe, die bei Zielerreichung einen Anspruch des Arbeitnehmers auf einen Bonus begründet, kann entsprechend dem **Motivationsgedanken** ihre Anreizfunktion aber nur dann erfüllen, wenn der Arbeitnehmer bereits bei der Ausübung seiner Tätigkeit die von ihm zu verfolgenden Ziele kennt. Nur dann weiß er, auf das Erreichen welcher persönlicher oder unternehmensbezogener Ziele der Arbeitgeber in dem jeweiligen Zeitraum besonderen Wert legt und deshalb bereit ist, bei Erreichen dieser Ziele den zugesagten Bonus zu zahlen. Eine dem Motivationsgedanken und damit dem Sinn und Zweck einer Zielvereinbarung oder Zielvorgabe gerecht werdende Aufstellung von Zielen für einen vergangenen Zeitraum ist nicht möglich. Die Festlegung von Zielen wird jedenfalls mit Ablauf der Zielperiode unmöglich i.S.v. § 275 Abs. 1 BGB, so dass der Arbeitnehmer nach § 280 Abs. 1 und Abs. 3 BGB i.V.m. § 283 S. 1 BGB statt der Festlegung von Zielen Schadensersatz verlangen kann (vgl. für Zielvereinbarungen BAG, v. 12.12.2007 – 10 AZR 97/07, zitiert nach juris).

(cc) Die Erstellung des Bonusprogramms oblag nach der insoweit eindeutigen vertraglichen Regelung dem Arbeitgeber, so dass die Beklagte das Nichtzustandekommen des Bonusprogramms auch im Sinne des § 280 Abs. 1 S. 2 BGB zu vertreten hat.

(dd) Die Beklagte hat dem Kläger für das Jahr 2012 anteilig sowie die Jahre 2013 und 2014 insgesamt 22.500,00 EUR brutto als Schadenersatz zu leisten.

Der Umfang des zu ersetzenden Schadens richtet sich nach den §§ 249 ff. BGB. Gemäß § 252 S. 1 BGB umfasst der zu ersetzende Schaden auch den entgangenen Gewinn. Dazu gehört entgangener Verdienst aus abhängiger Arbeit und damit auch eine Bonuszahlung (vgl. Palandt, BGB, 74. Aufl. 2015, § 252 Rn 7). Als entgangen gilt gemäß § 252 S. 2 BGB der Gewinn, welcher nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge oder nach den besonderen Umständen, insbesondere nach den getroffenen Anstalten und Vorkehrungen, mit Wahrscheinlichkeit erwartet werden konnte. Diese Bestimmung enthält für den Geschädigten eine nach § 287 ZPO ergänzende **Beweiserleichterung**. Dieser hat nur die Umstände darzulegen und in den Grenzen des § 287 ZPO zu beweisen, aus denen sich nach dem gewöhnlichen Verlauf der Dinge oder den besonderen Umständen des Falles die Wahrscheinlichkeit des Gewinneintritts ergibt. Dem Anwendungsbereich des § 287 Abs. 1 ZPO unterliegen sowohl die Feststellung des Schadens als auch dessen Höhe. Das Gesetz nimmt in Kauf, dass das Ergebnis der Schätzung mit der Wirklichkeit vielfach nicht übereinstimmt (vgl. BAG, v. 20.9.2006 – 10 AZR 439/05). Allerdings soll die Schätzung möglichst nahe an diese heranführen. Hat der Arbeitgeber schuldhaft kein Gespräch mit dem Arbeitnehmer über eine Zielvereinbarung geführt oder es entgegen der arbeitsvertraglichen Vereinbarung unterlassen, eine Zielvorgabe zu machen, ist der für den Fall der Zielerreichung **zugesagte Bonus** bei der abstrakten Schadensberechnung nach § 252 S. 2 BGB **Grundlage für die Ermittlung des dem Arbeitnehmer zu ersetzenden Schadens**. Zwar müssen Zielvereinbarungen oder Zielvorgaben nicht stets die in Aussicht gestellte Bonuszahlung auslösen. Sie verfehlen jedoch ihren Motivationszweck und werden ihrer Anreizfunktion nicht gerecht, wenn die festgelegten Ziele vom Arbeitnehmer von vornherein nicht erreicht werden können. Auch kann sich ein Arbeitgeber der in der Rahmenvereinbarung zugesagten Bonuszahlung nicht dadurch entziehen, dass er vom Arbeitnehmer Unmögliches verlangt und nur bereit ist, Ziele zu vereinbaren oder vorzugeben, die kein Arbeitnehmer erreichen kann. Dem ist bei der Ermittlung des Schadens nach § 287 Abs. 1 ZPO Rechnung zu tragen. Es ist **grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Arbeitnehmer vorgegebene Ziele erreicht hätte**, wenn nicht besondere Umstände diese Annahme ausschließen. Solche besonderen Umstände hat der Arbeitgeber darzutun und gegebenenfalls nachzuweisen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Initiative zur Zielvorgabe/zum Zustandekommen einer Bonusregelung – wie es hier der Fall ist – nach dem Vertrag eindeutig vom Arbeitgeber auszugehen hat (vgl. LAG Köln, v. 15.12.2014 – 5 Sa 580/14; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 15.12.2015 – 8 Sa 201/15).

In Anwendung vorstehender Grundsätze ist nicht auszuschließen, dass der Kläger bei wirksamer Vorgabe erreichbarer Ziele einen Umsatzwert erreicht hätte, welcher einer vollen Bonusleistung entsprochen hätte. Da die Beklagte schuldhaft kein Bonusprogramm für die Jahre 2012 bis 2014 aufgestellt hat, ist der für den Fall der Zielerreichung zugesagte Bonus bei der



abstrakten Schadensberechnung nach § 252 S. 2 BGB Grundlage für die Ermittlung des für den Arbeitnehmer zu ersetzenden Schadens. Besondere Umstände, welche die Annahme ausschließen, dass der Kläger im Falle der Erstellung eines ordnungsgemäßen Bonusprogramms und der rechtzeitigen Bekanntgabe der Ziele den eingeklagten Bonus erwirtschaftet hätte, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Die Beklagte hat lediglich vorgetragen, der Kläger habe seine Ziele nicht erreicht. Dies war nach ihrem eigenen Vortrag allerdings auch bei den anderen Vertriebsmitarbeitern der Fall. Keiner der Vertriebler hat nach den vorgelegten Zahlungen die vorgegebenen Umsätze jemals erreicht. (...)

■ Arbeitsgericht Köln  
vom 9.3.2017 – 14 Ca 6297/15  
eingereicht von Rechtsanwalt Rolf Krügemeyer-Kalthoff  
Hauptstraße 331, 51143 Köln-Porz  
Tel.: 02203/955670, Fax: 02203/9556713  
www.osterhues.de

### 131. Urlaubsanspruch, kein Übertragungstatbestand bei Gewährung unbezahlten Sonderurlaubs, keine Pflicht zur aktiven Urlaubsgewährung

1. Die Gewährung eines vom Arbeitnehmer beantragten unbezahlten Sonderurlaubs gemäß § 28 TV-L stellt keinen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund dar, der die Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr i.S.d. § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG rechtfertigt. Das Unionsrecht erfordert keinen weitergehenden Übertragungstatbestand.

2. In dem Fall, in dem dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag hin unbezahlter Sonderurlaub gewährt wird, ergibt sich auch weder aus dem BUrlG noch aus Art. 7 Abs. 1 EGRG 88/2003 noch aus Art. 31 Abs. 2 GRC eine Verpflichtung des Arbeitgebers, von sich aus einseitig und für den Arbeitnehmer verbindlich die zeitliche Lage des Urlaubs innerhalb des Bezugszeitraums festzulegen, oder eine Verpflichtung des Arbeitgebers, von sich aus den Arbeitnehmer aufzufordern, Erholungsurlaub zu beantragen, um einen ersatzlosen Verfall des gesetzlichen Anspruchs auf Erholungsurlaub zu verhindern.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg  
vom 16.6.2017 – 3 Sa 128/17

#### Anmerkung

Revision eingelegt unter dem Az 9 AZR 406/17. Zur Frage der Pflicht zur aktiven Urlaubsgewährung vgl. Vorlagebeschluss des BAG, v. 13.12.2016 – 9 AZR 541/15 (A). (ob)

### 132. Verweisungsklausel, Bezugnahme auf TVöD-BKA

1. Eine dynamische arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel auf den TVöD-B-VKA erfasst einen später vom Arbeitgeber und der Gewerkschaft abgeschlossenen Haustarifvertrag nicht, wenn an dessen Abschluss der kommunale Arbeitgeberverband nicht beteiligt war.

2. Eine arbeitsvertragliche Klausel, wonach neben dem TVöD-B-VKA „außerdem die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung“ finden, erfasst nur Tarifverträge, deren inhaltliche Regelungsbereiche sich nicht mit dem TVöD-B-VKA überschneiden.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen  
vom 29.6.2017 – 6 Sa 583/16

### 133. Ausschlussfrist, keine ausdrückliche Ausnahme von Ansprüchen auf Mindestlohn

Nimmt eine Ausschlussfrist Ansprüche wegen des gesetzlichen Mindestlohns nicht aus, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Ausschlussfrist. Die Ausschlussfrist ist vielmehr nur insoweit unbeachtlich, als Ansprüche auf Mindestlohn tangiert sind.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg  
vom 9.5.2017 – 7 Sa 560/16

#### Anmerkung der Redaktion:

Revision wurde eingelegt unter dem Az 9 AZR 262/17. In einer Entscheidung vom 24.8.2016 – 5 AZR 703/15 hat das BAG bereits festgestellt, dass der Aufrechterhaltung einer derartigen Verfallklausel für andere Ansprüche als diejenigen auf Mindestlohn das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB entgegenstehe. (ob)

### 134. Zeugnis, kein Anspruch Verschlechterung der Beurteilung

#### Aus den Entscheidungsgründen:

Grundsätzlich ist es Sache des Arbeitgebers, das Zeugnis zu formulieren. Die sich aus § 109 Abs. 2 GewO ergebende Grenze hat die Beklagte eingehalten. Die Kammer vermag die Auffassung der Klägerin nicht zu teilen, das Zeugnis vermittele einem neutralen Leser einen **spöttisch-ironischen Gesamteindruck** und ziehe den Zeugnistext insgesamt ins Lächerliche. Vielmehr fehlen hier Anhaltspunkte dafür, dass die in dem Zeugnis enthaltenen Formulierungen nicht ernst gemeint sind. Es handelt sich nicht um Formulierungen, die den Zweck haben, eine andere als aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über die Klägerin zu treffen.

Zwar trifft es zu, dass Leistung und Verhalten der Klägerin an mehreren Stellen des Zeugnisses außerordentlich positiv beschrieben werden. Dies ist allerdings auch vor dem Hintergrund zu erwarten, dass Leistung und Verhalten der Klägerin insgesamt jeweils mit „sehr gut“ benotet wurden. Um die Schlüssigkeit des Zeugnisses zu gewährleisten, müssen **Schlussnote und Einzelbeurteilungen** sich decken (vgl. *Küttner*, Personalbuch, 8. qualifiziertes Zeugnis, Rn 25 – 35). Die erteilten sehr guten Einzelbeurteilungen stehen insoweit in Einklang mit der erteilten sehr guten Schlussnote.

Die Tatsache, dass der **Ausscheidungsgrund** im Zeugnis nicht genannt wird, verleiht dem Zeugnis keinen spöttisch-ironischen Gesamtcharakter. Das erteilte Zeugnis enthält eine Dan-



## Allgemeines Vertragsrecht

kes-, Bedauerns- und Wunschformel. Eine solche Schlussformel steht im Einklang mit dem beschriebenen Verlust einer fähigen und geschätzten Mitarbeiterin. Die Kammer erkennt keinen Widerspruch der verwendeten Schlussformel zum sonstigen Zeugnisinhalt, die Schlussformel kann daher den sonstigen Zeugnisinhalt nicht relativieren. Die Klägerin verlangt auch keine Berichtigung des Zeugnisses dahingehend, dass der Ausscheidensgrund in das Zeugnis aufgenommen werden solle.

Die Klägerin verweist zur Stützung ihrer Auffassung auf den Beschluss des LAG Hamm vom 14.11.2016 – 12 Ta 475/16. Anders als in dem dort entschiedenen Fall, wo dem Mitarbeiter im Zeugnis bescheinigt wurde „Wenn es eine bessere Note als „sehr gut“ geben würde, würden wir ihn damit beurteilen“, fehlen jedoch im streitgegenständlichen Zeugnis solche eindeutig übersteigerten und nicht ernst zu nehmenden Formulierungen.

■ Arbeitsgericht Herford  
vom 19.7.2017 – 1 Ca 155/17  
eingereicht von Rechtsanwalt Dirk Stapel  
Bahnhofstraße 24, 32545 Bad Oynhausen  
Tel.: 05731/22233, Fax: 05731/260279  
www.rae-schoenbeck-stapel.de

### 135. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Rücktritt bei Verzug des Arbeitgebers mit der Karenzentschädigung

Befindet sich der Arbeitgeber mit der Zahlung der Karenzentschädigung in Verzug, kann die Erklärung des Arbeitnehmers, er fühle sich nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden, eine wirksame Rücktrittserklärung beinhalten, die den Anspruch auf Karenzentschädigung ex nunc entfallen lässt.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg  
vom 24.5.2017 – 4 Sa 564/16

### 136. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Grenze der zulässigen Reichweite

Die Kenntnis eines Arbeitnehmers über Kalkulationsgrundlagen, Preisuntergrenzen und den Kundenstamm des Arbeitgebers kann im Einzelfall ein bundesweites unternehmensbezogenes nachvertragliches Wettbewerbsverbot rechtfertigen.

■ ArbG Heilbronn  
vom 1.3.2017 – 2 Ca 374/16  
eingereicht von Rechtsanwalt Alexander Krafft  
Schillerstraße 57, 74613 Öhringen  
Tel.: 07941/607552, Fax: 07941/607599  
www.advoca.de

### 137. Betriebliche Altersversorgung, Widerruf der Versorgungszusage wegen Pflichtverletzungen nur in extremen Ausnahmefällen

#### Aus den Entscheidungsgründen:

Der Anspruch des Klägers ist nicht verwirkt. Die Beklagte kann die Versorgungsleistung nicht mit der Begründung verwei-

gern, der Kläger habe Handlungen begangen, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen. Die hierfür von der Rechtsprechung verlangten **strengen Maßstäbe** sind nicht erfüllt. (...)

In der obergerichtlichen Rechtsprechung ist anerkannt, dass aufgrund des Entgeltcharakters der betrieblichen Altersversorgung und des besonderen Schutzbedürfnisses der Versprechensempfänger, das eine starke Verfestigung bereits der Anwartschaften auf Pensionsleistungen zur Folge hat (hier war sogar bereits Unverfallbarkeit eingetreten), eine Versagung von Versorgungsleistungen wegen Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers nur in Betracht kommt, wenn die Berufung des Versorgungsberechtigten auf die Versorgungszusage dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt ist (vgl. z.B. BAG, Urt. v. 17.6.2014 – 3 AZR 412/13).

Der **Rechtsmissbrauchseinwand** kann insbesondere dann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsansprüche nur durch Vertuschung schwerer Verfehlungen erschlichen hat oder wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren, insbesondere durch Ersatzleistungen nicht wieder gut zu machenden schweren Schaden zugefügt hat (vgl. zum Ganzen BAG, a.a.O., Rn 38 – 42). Diese Rechtsprechung zielt also darauf ab, dass ein Arbeitnehmer schwere Verfehlungen begeht, noch bevor seine Versorgungsansprüche unverfallbar wurden. Dies ist hier indes nicht der Fall.

Die von der Beklagten angeführten Provisionsumbuchungen von mehr als 40.000,00 EUR im November 2009 führen nicht zu einem Rechtsmissbrauch. Ob die Umbuchungen dabei der Erfüllung von tatsächlich bestehenden Forderungen dienen oder nicht, kann dahinstehen. Sofern keine Forderungen zu begleichen waren, wären die Buchungen zwar fehlerhaft erfolgt, dies wäre auch eine Pflichtverletzung des Klägers als damaligem Geschäftsführer der Beklagten. Allerdings ist in der Rechtsprechung wiederum anerkannt, dass die **Verletzung eigener Pflichten** durch den Gläubiger grundsätzlich nur zu Gegenansprüchen des Schuldners in Form von Schadenersatzansprüchen führt und den Gläubiger grundsätzlich nicht an der Geltendmachung seines Versorgungsanspruchs hindert. Anderes könnte höchstens gelten, wenn der Schadenersatzanspruch der Beklagten auf einem erheblichen Verstoß des Gläubigers gegen Pflichten beruht, die in einem **inneren Zusammenhang** mit seinem Anspruch stehen (vgl. BGH, Urt. v. 26.11.2004 – V ZR 90/04). Dies ist zu verneinen. Die Provisionsumbuchungen stehen in keinem inneren Zusammenhang zu der betrieblichen Altersversorgung des Klägers. Im Übrigen war der Beklagte im Jahr 2009 ebenfalls Geschäftsführer der Beklagten und hatte somit Zugriff auf die Konten. Er kann diese Buchungen dann nicht 6 Jahre später als Argument der Rechtsmissbräuchlichkeit anführen. (...)

Sämtliche weiteren Vorwürfe der Beklagten gegen den Kläger resultieren nicht aus der Zeit der Betriebszugehörigkeit des Klägers zur Beklagten bis zu seinem Ausscheiden zum 1.7.2010, sondern beginnen erst ab dem Jahr 2014 und damit in einem Zeitraum, der 4 Jahre und mehr **nach dem Ausscheiden** des Klägers aus dem Betrieb der Beklagten liegt. Die Rechtsprechung, die zu den Verfehlungen ergangen ist, die einen Arbeitgeber berechtigen würden, gegenüber dem Arbeitnehmer bei Aufdeckung der Verfehlungen fristlos zu kündigen, ist deshalb hier nicht anwendbar.

Vielmehr liegt die Situation vor, dass die betrieblichen Altersversorgungsansprüche des Klägers durch dessen Ausscheiden zum 1.7.2010 bereits unverfallbar geworden waren. Es gilt umso mehr der Grundsatz, dass Versorgungsansprüche auch bei schweren Pflichtverletzungen des Berechtigten bestehen bleiben und der Anspruch nur in besonders krass liegenden Ausnahmefällen entfällt, so etwa, wenn der Berechtigte die **wirtschaftliche Grundlage des Versorgungspflichtigen gefährdet**; dagegen reicht die Beteiligung an Unterschlagungen und die Tätigkeit für einen Mitbewerber nicht aus (vgl. Palandt, BGB, 76. Aufl., § 242 Rn 47 m.w.N.). Der BGH führt in seinem Ur. v. 13.12.1999 – IZR 152/98 ausdrücklich aus, dass nur in besonderen Ausnahmefällen auch eine unverfallbare Versorgungszusage ganz oder teilweise „widerrufen“ werden kann, und zwar, wenn ein besonders gewichtiger Verstoß gegen Dienstpflichten vorliegt und sich wegen der Zufügung eines schweren, die Existenz bedrohenden Schadens die Betriebstreue des Dienstverpflichteten für den Dienstberechtigten als wertlos oder erheblich entwertet erweist, (BGH, a.a.O., Rn 16 bei juris). Dies ist hier indes nicht der Fall. (...)

■ Landgericht Konstanz  
vom 17.3.2017 – C 2 O 118/16  
eingereicht von Rechtsanwalt Jochen Link  
Niedere Straße 63, 78050 Villingen-Schwenningen  
Tel.: 07721/33166, Fax: 07721/33197  
www.anwaltskanzlei-vs.de

## Bestandsschutz

### 138. Verhaltensbedingte Kündigung, Beschaffung von Betriebsgeheimnissen bei bevorstehender Konkurrenztaetigkeit

1. Die Weiterleitung von Mails mit betrieblichen Informationen auf einen privaten E-Mail Account zur Vorbereitung einer Tätigkeit bei einem neuen Arbeitgeber stellt eine schwerwiegende Verletzung der vertraglichen Rücksichtnahmepflichten dar (im Anschluss an BAG, v. 8.5.2014 – 2 AZR 249/13).

2. Sendet ein Arbeitnehmer, der nach durchgeführten Vertragsverhandlungen unmittelbar vor Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem Konkurrenten steht, in ungewöhnlichem Umfang Mails mit betrieblichen Informationen an sein privates E-Mail Account, so kann die damit einhergehende unmit-

telbare Gefährdung der Geschäftsinteressen des Arbeitgebers in der Interessenabwägung bei der außerordentlichen Kündigung zugunsten des Arbeitgebers wirken.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg  
vom 16.5.2017 – 7 Sa 38/17

### 139. Verhaltensbedingte Kündigung, Verstoß gegen Alkoholverbot, wahrheitswidriges Leugnen

Der erhebliche Verstoß gegen ein betriebliches Alkoholverbot, das Überschreiten der Pausenzeit um 20 Minuten und das wahrheitswidrige Leugnen des Alkoholkonsums in Anhörungsgesprächen können nach einer Betriebszugehörigkeit von 32 Jahren eine verhaltensbedingte Kündigung ohne vorherige Abmahnung nicht rechtfertigen.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg  
vom 2.5.2017 – 11 Sa 2062/16

### 140. Verhaltensbedingte Kündigung, Berücksichtigung von Nachtatverhalten

Im Rahmen einer bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer verhaltensbedingten Kündigung vorzunehmenden Interessenabwägung kann auch auf das Verhalten des Arbeitnehmers nach der Tatbegehung abgestellt werden. Dabei kann beispielsweise berücksichtigt werden, ob er die Tat einräumt und bei einer Aufklärung des Sachverhalts mitwirkt, oder aber bei den Aufklärungsmaßnahmen des Arbeitgebers weitere Täuschungshandlungen begeht.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg  
vom 17.5.2017 – 4 Sa 30/17

### 141. Verhaltensbedingte Kündigung, sexuelle Belästigung von Schülern

In den pädagogischen Auftrag einer Schule eingebundene Erzieher (hier: Tennistrainer) müssen durch ein dem Erziehungsauftrag angepasstes Verhalten gegenüber den ihnen anvertrauten Schülern bereits den objektiven Anschein eines sexuell motivierten Verhaltens verhindern (hier: Chat mit sexuell motivierten Äußerungen bezüglich der Bekleidung der Schülerin). Ein Verstoß gegen dieses Gebot kann auch nach 27-jähriger Betriebszugehörigkeit geeignet sein, eine außerordentliche Kündigung an sich zu rechtfertigen.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz  
vom 12.5.2017 – 1 Sa 521/16  
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Ulrich Brötzmann  
Bonifaziusplatz 1b, 55118 Mainz  
Tel.: 06131/618156, Fax: 06131/618157  
www.kanzlei-broetzmann.de

## Betriebsverfassungsrecht

### 142. Kündigungserklärung, Gesamtvertretung durch Prokuristen

Ist für den Ausspruch einer Kündigung Gesamtvertretung vorgesehen, verstößt die Kündigung gegen § 180 S. 1 BGB, wenn nicht alle Vertreter zum Ausspruch der Kündigung berechtigt sind.

Ein Gesamtprokurist, der die Gesellschaft gemeinsam mit einem Geschäftsführer oder einem anderen Prokuristen vertreten darf, ist für den Ausspruch der Kündigung mit einer Handlungsbevollmächtigten auch dann nicht bevollmächtigt, wenn diese die Kündigung „zusammen mit einem Prokuristen“ aussprechen darf.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 21.6.2017 – 17 Sa 180/17

### 143. Befristung, Dauer des Vertretungsbedarfs

Geht die Vertragslaufzeit erheblich über das zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses prognostizierbare Ende des Vertretungsbedarfs hinaus, kann dies den Schluss darauf zulassen, dass der behauptete Sachgrund der Vertretung für die Befristung nur vorgeschoben ist (hier: Kombination von Zeit- und Zweckbefristung).

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz vom 28.3.2017 – 8 Sa 418/16

### 144. Befristung, sachgrundlose Befristung nach Vorbeschäftigung, kein Vertrauensschutz auf BAG-Rechtsprechung

1. § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG enthält ein zeitlich unbegrenztes Vorbeschäftigungsverbot.

2. Das Vertrauen des Arbeitgebers auf den Fortbestand der Rechtsprechung des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2011 zum zeitlich begrenzten Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist nicht schutzwürdig.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen vom 20.7.2017 – 6 Sa 1125/16

## Betriebsverfassungsrecht / Personalvertretungsrecht

### 145. Betriebsrat, Wahlanfechtung der Betriebsratswahl, Ausscheiden eines Betriebsratsmitglieds

#### Leitsätze der Redaktion:

Der Betriebsrat ist außerhalb der turnusmäßigen Wahl neu zu wählen, wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder sinkt. Die Neuwahl zu einem Zeitpunkt, zu dem die Kündigungsfrist eines Betriebsratsmitglieds nach Eigenkündigung noch nicht abgelaufen

war (hier: eine Woche vor dem Termin der Neuwahl) ist demgegenüber anfechtbar.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 6.7.2017 – 18 SaGa 746/17  
eingereicht von Rechtsanwalt Thomas Zahn  
Tautentzienstraße 11, 10789 Berlin  
Tel.: 030/25459155, Fax: 030/25459111  
www.advocati.de

### 146. Betriebsrat, Kosten, LED-Bildschirm, Anzeigetafel

Es ist **nicht erforderlich** im Sinn des § 40 Abs. 2 BetrVG, dem Betriebsrat zur Information der Belegschaft über die Betriebsratsarbeit LED-Bildschirme statt des schwarzen Bretts zur Verfügung zu stellen.

Zu den Kosten von etwa 500,00 EUR zzgl. Kosten für Montage-material, Kabel sowie Kosten für die bei der Anbringung der Bildschirme anfallende Arbeitszeit steht der anzunehmende Nutzen der Bildschirme in keinem angemessenen Verhältnis. Sämtliche vom Betriebsrat angeführten Vorteile (graphische Gestaltung mit einfachen Mitteln, zeitnahe Informationen, Rechtschreibprogramm) beruhen auf dem Einsatz elektronischer Datenverarbeitung, also der Nutzung eines PC. Die sich hieraus ergebenden Vorteile lassen sich auch bisher schon nutzen. Der Unterschied besteht nur darin, dass bislang ein Ausdruck der am Computer erfolgten Datei zu erfolgen hat und dieses Papier sodann an dem schwarzen Brett manuell anzuheften ist. Demgegenüber erfolgt bei einem Einsatz von Bildschirmen die Datenübertragung online. Gespart werden also lediglich das Ausdrucken und das Anheften am schwarzen Brett. Der Zeitaufwand hierfür ist zu vernachlässigen. Auf einem Bildschirm lassen sich die Informationen auch nicht besser ablesen, als von einem am schwarzen Brett befindlichen Blatt Papier.

■ Hessisches Landesarbeitsgericht vom 6.3.2017 – 16 TaBV 176/16  
eingereicht vom Rechtsanwalt Dr. Thomas Wolf  
Seemenbachstraße 3, 63654 Büdingen  
Tel.: 06042/962211, Fax: 06042/962223

### 147. Betriebsrat, kein Mitbestimmungsrecht bei der Aufforderung, zur Prüfung einer etwaigen Folgerkrankung eine AUB an die Krankenkasse zu versenden

#### Aus den Entscheidungsgründen:

aa) Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Beschäftigten. Es beruht darauf, dass die Beschäftigten ihre vertraglich geschuldete Leistung innerhalb einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsorganisation erbringen und deshalb dessen Weisungsrecht unterliegen. Das berechtigt diesen dazu, Regelungen vorzugeben, die das Verhalten der Beschäftigten im Betrieb beeinflussen und koordinieren sollen. Solche Maßnahmen bedürfen der Zustimmung des Betriebs-

rats. Dies soll gewährleisten, dass die Beschäftigten gleichberechtigt in die Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens einbezogen werden. Dazu schränkt das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die auf die betriebliche Ordnung bezogene Regelungsmacht des Arbeitgebers ein (vgl. z.B. BAG, v. 7.2.2012 – 1 ABR 63/10; BAG, v. 15.4.2014 – 1 ABR 85/12). Es ermöglicht dem Betriebsrat zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer eine Einflussnahme auf die Anordnung des Arbeitgebers, die sich auf die Belegschaft oder Teile von ihr konkret auswirken kann. Das Mitbestimmungsrecht besteht allerdings nur bei Maßnahmen, die das sogenannte Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen. Ausreichend ist es, wenn eine solche Maßnahme darauf gerichtet ist, die vorgegebene Ordnung des Betriebes zu gewährleisten und aufrechtzuerhalten (BAG, v. 11.6.2002 – 1 ABR 46/01). Mitbestimmungsfrei sind hingegen solche Maßnahmen des Arbeitgebers, die ein Verhalten des Arbeitnehmers zum Gegenstand haben, das keinen Bezug zur betrieblichen Ordnung hat, sei es, dass es sich nur auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bezieht oder in sonstiger Weise lediglich das Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers zum Arbeitgeber betrifft (vgl. BAG, v. 26.3.1991 – 1 ABR 26/90). Entscheidend ist der objektive Regelungszweck. Dieser bestimmt sich nach dem Inhalt der Maßnahme sowie der Art des zu beeinflussenden betrieblichen Geschehens (BAG, v. 11.6.2002 – 1 ABR 46/01).

bb) Danach ist der Tatbestand des Mitbestimmungsrechts nicht erfüllt, da es um ein Verhalten der Arbeitnehmer geht, das keinen Bezug zur betrieblichen Ordnung hat. Zwar hat die Maßnahme nicht die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer zum Gegenstand. Sie betrifft aber lediglich das Verhältnis der Arbeitnehmer zum Arbeitgeber, wohingegen der betriebliche Bezug fehlt. Die Veranlassung der Nachreichung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Krankenkasse bezweckt – mittelbar – die Klärung der Rechtslage, ob der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch aus § 3 Abs. 1 EFZG hat. Nur wenn die Krankenkasse über die Arbeitsunfähigkeit unterrichtet ist, kann eine Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch den medizinischen Dienst der Krankenversicherung veranlasst werden. Das betriebliche Geschehen wird dadurch nicht beeinflusst, da das Verhalten der Arbeitnehmer im Verhältnis zur Krankenkasse erbracht werden soll. Das Zusammenleben und das Zusammenwirken der Arbeitnehmer im Betrieb werden dadurch nicht gestaltet.

cc) Ein anderes Ergebnis kann auch nicht aus der Entscheidung der Kammer vom 6.9.2001 (– 5 TaBV 5/01) hergeleitet werden. Seinerzeit ging es nicht um die Übersendung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Krankenkasse, sondern um die Frage, inwieweit die von dem Arbeitgeber formularmäßig geforderte Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung darüber, ob eine Fortsetzungserkrankung im Sinne von § 3 Abs. 1 EFZG vorliegt, ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auslöst. Die der Entscheidung zugrunde

liegenden maßgeblichen Erwägungen treffen im Streitfall nicht zu, insbesondere wird dem mit dem Umgang mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen verbundenen Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer durch die Krankenkasse Rechnung getragen.

■ Hessisches Landesarbeitsgericht  
vom 6.4.2017 – 5 TaBV 251/16  
eingereicht von Rechtsanwalt Max Ullrich  
Eschersheimer Landstraße 6, 60322 Frankfurt  
Tel.: 069/74749140, Fax: 069/74749149  
www.factum-legal.com

#### **148. Betriebsrat, Mitbestimmung, Gesundheitsschutz, Mindestbesetzung als geeignete Schutzmaßnahme**

1. Die Vorgabe einer Mindestbesetzung mit Pflegepersonal ist eine Maßnahme, mit der einer Gesundheitsgefährdung der eigenen Beschäftigten durch Überlastung begegnet werden kann.

2. Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. §§ 3,5 ArbSchG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zur Herbeiführung von betrieblichen Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers, mit denen Gesundheitsschäden bei konkreten Gefährdungen, die im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festgestellt worden sind, verhütet werden sollen.

3. Der damit verbundene Eingriff in die unternehmerische Freiheit (Art. 12 GG) hat gegebenenfalls zugunsten der Grundrechte der Arbeitnehmer aus Art. 2 Abs. 2 GG und aus Art. 31 der EU-Grundrechte-Charta, wonach jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen sowie auf eigene körperliche Unversehrtheit hat, zurückzutreten.

■ Arbeitsgericht Kiel  
vom 26.7.2017 – 7 BV 67 c/16

#### **149. Betriebsrat, Unterlassungsanspruch bei mitbestimmungswidriger Aufstellung von Dienstplänen**

1. Bei Verletzung von Mitbestimmungsrechten aus § 87 BetrVG steht dem Betriebsrat unabhängig von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG ein allgemeiner Anspruch auf Unterlassung mitbestimmungswidriger Maßnahmen des Arbeitgebers zu. § 1004 BGB analog i.V.m. §§ 2, 87 Abs. 1 BetrVG.

2. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG steht zu befürchten, wenn die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsrecht nicht nur in der Vergangenheit, sondern auch später mehrfach verletzt hat.

3. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG entfällt nicht dadurch, dass die Mitarbeiter die nicht mit Zustimmung des Betriebsrates geleisteten Arbeiten „freiwillig“ verrichtet haben.

4. Um sog. Notfälle handelt es sich nicht, wenn der „Notfall“ im Betrieb die Regel ist.

5. Verlangt der Betriebsrat die Durchsetzung seiner Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG, verstößt er noch



## Sonstiges

nicht allein dadurch gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass er sich – aufgrund anderer, nicht offensichtlich unvertretbarer Auffassung – in den durch das BetrVG vorgesehenen Verfahren einer inhaltlichen Auseinandersetzung verwehrt.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen  
vom 3.7.2017 – 8 TaBV 42/16

### 150. Sozialplan, unzulässige Differenzierung bei Ausgleich von Rentennachteilen

Der Ausschluss eines bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freigestellten Arbeitnehmers von Ansprüchen zur pauschalen Abgeltung möglicher Rentennachteile wegen des rentenversicherungsrechtlichen Wechsels vom Rechtskreis West in den Rechtskreis Ost infolge einer Betriebsverlagerung ist sachlich nicht gerechtfertigt.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg  
vom 27.4.2017 – 21 Sa 2016/16

### 151. Konzernbetriebsrat, Zuständigkeit bei technischen Überwachungseinrichtungen

#### Leitsatz der Redaktion:

Die Einrichtung einer Überwachungskamera, die im Aufzug eines Bürogebäudes unterschiedslos die Arbeitnehmer zweier Konzernunternehmen erfasst, unterfällt der Mitbestimmung des Konzernbetriebsrats gemäß § 58 Abs. 1 i.V.m. § 87 S. 1 Nr. 6 BetrVG. Es ist eine zwingend unternehmenseinheitliche Regelung zu treffen, da es nicht möglich ist, Regelungen nur für die Arbeitnehmer eines Unternehmens zu treffen, ohne dass sich diese zwingend auf die Arbeitnehmer eines anderen Unternehmens auswirken würden.

■ Arbeitsgericht Hamburg  
vom 1.10.2015 – 23 BV 8/15  
eingereicht von Rechtsanwältin Dorothea Goergens  
Koppel 78, 20099 Hamburg  
Tel.: 040/249836, Fax: 040/2801806  
www.alex-goergens-theel.de

### 152. Personalrat, Mitbestimmungsrecht, Eingruppierung

Bei der Einreihung des Arbeitnehmers in das Vergütungssystem der Sondergehaltsbestimmungen der US-Stationierungsstreitkräfte handelt es sich um eine Eingruppierung bzw. Höhergruppierung i.S.v. § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG, bei der der Betriebsvertretung ein Mitwirkungsrecht zusteht.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz  
vom 4.5.2017 – 2 TaBV 12/16

## Tarifrecht

### 153. TV-L, gesetzliche Altersgrenze für Lehrer

1. „Gesetzliche Altersgrenze“ i.S.d. § 9 LehrArbZVO RP ist die in § 37 LBG RP normierte Altersgrenze (im Anschluss an LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 26.10.2016 – 4 Sa 38/16).

2. § 44 Nr. 2 TV-L i.V.m. § 9 LehrArbZVO RP ist nicht dahingehend auszulegen, dass angestellten Lehrkräften die Altersermäßigung maximal in den letzten vier Schulhalbjahren vor Erreichen der Altersgrenze des § 44 TV-L zusteht.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz  
vom 6.7.2017 – 7 Sa 510/16

## Sonstiges

### 154. Datenschutz, Einsichtnahme in dienstliche E-Mails auch bei gestatteter Privatnutzung

1. Das Fernmeldegeheimnis muss der Arbeitgeber auch bei gestatteter privater E-Mail-Nutzung nicht beachten, da das Telekommunikationsgesetz (TKG) kein Arbeitnehmerschutzgesetz ist (vgl. *Fülbier, Splittgerber*, NJW 2012, 1995, vgl. auch LAG Berlin-Brandenburg vom 16.2.2011 – 4 Sa 2132/10).

2. Maßstab für die Zulässigkeit einer E-Mail-Kontrolle bei Verdachtsmomenten für einen Vertragsbruch des Arbeitnehmers ist § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG, der eine umfassende Verhältnismäßigkeitsprüfung verlangt.

3. Bestehen konkrete Anhaltspunkte für vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers, ist die Einsichtnahme in nicht-private E-Mails in Anwesenheit des Arbeitnehmers und des Betriebsrats nicht unverhältnismäßig und kann nicht durch einstweilige Verfügung des Arbeitnehmers verhindert werden.

■ Arbeitsgericht Weiden  
vom 17.5.2017 – 3 Ga 6/17

### 155. Arbeitsunfall, Schmerzensgeld bei vorsätzlicher Umgehung von Schutzvorschriften

#### Aus den Entscheidungsgründen:

Der beklagte Arzt stellte einer mit der Blutentnahme allein beauftragten Auszubildenden bewusst nicht die seit Jahren vorgeschriebenen Sicherheitskanülen zur Verfügung, obwohl er wusste, dass der Patient an Hepatitis C erkrankt ist. Die Auszubildende infizierte sich daher bei der Blutentnahme selbst und erkrankte in Folge der notwendigen Interferonbehandlung dauerhaft an rheumatischer Arthritis mit daraus folgenden schweren Lebensbeeinträchtigungen. Sie ist nunmehr schwerbehindert. Das Gericht nahm an, dass der Arzt mit bedingtem Vorsatz gehandelt habe, die Haftung deshalb nicht gem. § 104 SGB VII ausgeschlossen sei und verurteilte ihn zur Zahlung von Schmerzensgeld in Höhe von 150.000 EUR.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg  
vom 9.6.2017 – 7 Sa 231/16



### 156. Konkurrenzfähigkeit, Herausgabe erlangten Gewinns

Der Herausgabeanspruch gemäß § 61 HGB setzt voraus, dass der Handlungsgehilfe aus der verbotenen Konkurrenzfähigkeit etwas erlangt hat. Der Arbeitgeber ist darlegungs- und beweisbelastet dafür, dass der aus einem Wettbewerbsverstoß verhandelte Vertrag auch tatsächlich umgesetzt und abgewickelt wurde.

■ Arbeitsgericht Potsdam  
vom 9.8.2017 – 6 Ca 700/17  
eingereicht von Rechtsanwalt Thomas Zahn  
Tautentzienstraße 11, 10789 Berlin  
Tel.: 030/25459155, Fax: 030/25459111  
www.advocati.de

## Prozessuales

### 157. Entfristungsklage, allgemeine Feststellungsklage bei Beschäftigung über Befristungsende hinaus

1. Nimmt die Arbeitnehmerin für sich in Anspruch, das Arbeitsverhältnis sei nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen worden war, mit Wissen der Arbeitgeberin fortgesetzt worden, wobei die Arbeitgeberin dem nicht unverzüglich widersprochen habe, so dass das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert gelte (§ 15 Abs. 5 Fall 1 TzBfG), so ist dieses Begehren durch die allgemeine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 Fall 1 ZPO gerichtlich zu verfolgen.

2. Unzulässig ist dagegen das Erheben einer Befristungskontrollklage nach § 17 S. 1 TzBfG.

3. Die Klage nach § 256 Abs. 1 Fall 1 ZPO ist nicht an eine Drei-Wochen-Frist gebunden. Dem steht § 17 S. 3 TzBfG nicht entgegen. Diese Vorschrift findet in einem solchen Falle auch dann keine Anwendung, erklärt die Arbeitgeberin gegenüber der Arbeitnehmerin schriftlich, dass das Arbeitsverhältnis ihrer Anschauung nach aufgrund der Zeitbefristung beendet sei.

■ Arbeitsgericht Berlin  
vom 11.1.2017 – 60 Ca 4106/16

### 158. Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch, kein überwiegendes Arbeitgeberinteresse bei drohenden Fehlzeiten

Allein daraus, dass bei unveränderter Beschäftigung krankheitsbedingte Fehlzeiten zu erwarten sind, lässt sich daher ein dem Weiterbeschäftigungsanspruch entgegenstehendes überwiegendes Nichtbeschäftigungsinteresse nicht herleiten. Beschäftigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer lediglich infolge der gerichtlichen Verurteilung zur Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses, schuldet er bei Wirksamkeit der Kündigung nach bereicherungsrechtlichen Vorschriften nur Wertersatz für geleis-

tete Arbeit, bei Arbeitsunfähigkeit aber keine Entgeltfortzahlung.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg  
vom 18.5.2017 – 5 Sa 1300/16

### 159. Einstweilige Verfügung auf Beschäftigung, Anforderung an Verfügungsgrund

#### Aus den Entscheidungsgründen:

Der aufgrund Zeitablaufs drohende Rechtsverlust des Beschäftigungsanspruchs genügt für das Vorliegen eines Verfügungsgrundes nicht. (...) Der Antragsteller muss auf die Erfüllung seines Anspruchs dringend angewiesen sein, die geschuldete Handlung ist so kurzfristig zu erbringen, dass die Erwirkung eines Titels im ordentlichen Verfahren nicht möglich ist und der dem Antragsteller aus der Nichterfüllung drohende Schaden muss außer Verhältnis zu dem Schaden stehen, der dem Antragsgegner aus der sofortigen vorläufigen Erfüllung droht. Daraus ergibt sich, dass der sukzessive Untergang des Beschäftigungsanspruchs durch Zeitablauf für den Verfügungsgrund nicht ausreicht. Hinzukommen müssen weitere Umstände (...). Dies setzt ein **gesteigertes Beschäftigungsinteresse** voraus. Diese allgemeinen Grundsätze gelten uneingeschränkt auch für die Zulässigkeit einer Befriedigungsverfügung zur Durchsetzung eines auf § 102 Abs. 5 BetrVG gestützten Weiterbeschäftigungsanspruchs. (...)

Zur Begründung des besonderen Beschäftigungsinteresses muss der Arbeitnehmer also darlegen und glaubhaft machen, dass er zur Erhaltung seiner beruflichen Qualifikation oder zur Verwirklichung seines Persönlichkeitsrechts oder zur Vermeidung von unverhältnismäßigen Eingriffen in sein Persönlichkeitsrecht gerade auf die Beschäftigung angewiesen ist. (...) Eine erhebliche Beeinträchtigung des Rechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit oder eine Beeinträchtigung der Würde des Arbeitnehmers kann aber nicht alleine deshalb angenommen werden, weil der Arbeitnehmer lediglich vorübergehend, insbesondere während der Kündigungsfrist, nicht beschäftigt wird.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg  
vom 6.7.2017 – 18 SaGa 746/17  
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Hans-Georg Meier  
Tautentzienstraße 11, 10789 Berlin  
Tel.: 030/25459155, Fax: 030/25459111  
www.advocati.de

### 160. Zwangsvollstreckung, Beitreibung von Bruttobetragen

#### Aus den Entscheidungsgründen:

Soll ein auf Zahlung von Bruttolohn lautender Titel vollstreckt werden, ist grundsätzlich der gesamte Betrag beizutreiben; in diesem Fall haftet der Arbeitnehmer gegenüber dem Finanzamt für die Lohnsteuer und gegenüber den Sozialversicherungsträgern für den Arbeitnehmeranteil der Sozialversiche-

## Streitwert und Gebühren

rungsbeiträge (LG Stuttgart v. 25.9.2009 – 10 T 344/09; LG Karlsruhe v. 7.10.2003 – 11 T 392/02).

■ Amtsgericht Brühl

vom 12.7.2017 – 44 M 0367-17

eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Martin Riemer

Pingsdorfer Straße 89, 50321 Brühl

Tel.: 02232/504660, Fax: 02232/5046619

www.dr-riemer.de

## Streitwert und Gebühren

### 161. Streitwert, Unterlassungsanspruch des Betriebsrats, Behinderung der Betriebsratsarbeit

#### Aus den Entscheidungsgründen:

Der Unterlassungsantrag des Betriebsrats ist danach mit 5.000,00 EUR angemessen bewertet. Zwar besteht – wie bereits die Strafvorschrift des § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zeigt – ein schutzwürdiges Interesse des Betriebsrats, sich gegen die Behinderung seiner Tätigkeit zu wenden. Es kann auch nicht in Abrede gestellt werden, dass **Äußerungen des Arbeitgebers über die Kosten der Betriebsratstätigkeit** geeignet sind, Neid und Missgunst gegenüber dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern zu wecken, was zu einer Behinderung der Betriebsratstätigkeit führen kann.

Im vorliegenden Fall ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Frage der Betriebsratskosten während einer Betriebsversammlung angesprochen wurde, wobei dies nicht von der Arbeitgeberin bzw. der Leiterin der Einrichtung, sondern von einer Mitarbeiterin ausging; der Arbeitgeberin bzw. ihrer Vertreterin kann daher lediglich vorgehalten werden, dass sie die Frage der Betriebsratskosten auf der Betriebsversammlung ebenfalls thematisiert hat. Diskussionen während einer Betriebsversammlung erfolgen zudem in Rede und Gegenrede. Die Beiträge sind deshalb nicht selten pointiert oder unsachlich und rechtfertigen nicht ohne weiteres den Schluss auf ein zielgerichtetes Vorhaben des oder der Redenden. Die Arbeitgeberin hat zudem – soweit ersichtlich – nach der Betriebsversammlung die Kosten des Betriebsrats nicht mehr gegenüber der Belegschaft angesprochen, sondern sie hat mit Schreiben vom 16.1.2017 ausdrücklich betont, dass derartige Äußerungen zu unterbleiben haben. Was die Äußerung des Geschäftsführers auf der Betriebsversammlung angeht, **der Betriebsrat blockiere die Herausgabe des Dienstplans**, die Einrichtung werde geräumt, wenn ein Dienstplan bis zum 1. Dezember nicht vorliege, muss auch dies in den Zusammenhang der während der Betriebsversammlung geführten Diskussion über die Frage der Dienstpläne gesehen werden; dass durch die Äußerung eine Beeinträchtigung der Betriebsratstätigkeit beabsichtigt oder auch nur zu befürchten war, ist nicht ohne weiteres zu erkennen. Bei dieser Sachlage mag der Antrag zu 1. zwei Unterlassungsbegehren beinhalten, die jedoch mit **jeweils der Hälfte des Hilfwerts von 5.000,00 EUR ange-**

**messen** bewertet sind; dies führt zur Festsetzung des aus dem Beschlusstenor ersichtlichen Gegenstandswerts.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

vom 14.6.2017 – 17 Ta (Kost) 6024/17

eingereicht von Rechtsanwalt Rejnder Frommhold

Robert-Koch-Straße 2, 37075 Göttingen

Tel.: 0551/5471380, Fax: 0551/5471392

www.ra-frommhold.de

### 162. Streitwert, Bewertung des Auflösungsantrages

Entgegen einer verbreiteten Meinung hat der Auflösungsantrag einen eigenen Streitwert, der mit einem Monatseinkommen des Klägers zu bewerten ist.

■ Arbeitsgericht Berlin

vom 4.4.2017, 8 Ca 15116/16

eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Hans-Georg Meier

Tauentzienstraße 11, 10789 Berlin

Tel.: 030/25459155, Fax: 030/25459111

www.advocati.de

### 163. Gebührenfestsetzung; Vergleichsmehrwert für nicht rechtshängige Ansprüche

1. Der Gegenstandswert der Tätigkeit des Rechtsanwalts bezüglich der im Vergleich mitgeregelten, nicht rechtshängigen Gegenstände, ist nach § 33 RVG festzusetzen.

2. Werden durch einen gerichtlichen Vergleich Ansprüche nicht geregelt, sondern erstmals begründet (hier: Berechtigung, das Arbeitsverhältnis gegen Kapitalisierung der Restvergütung vorzeitig zu beenden, sog. Sprinterklausel), ist für die diesbezügliche Tätigkeit des Rechtsanwalts ein Gegenstandswert nicht festzusetzen.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

vom 23.5.2017 – 17 Ta (Kost) 6009/17

### 164. Gebührenfestsetzung; unzulässige Beschwerde nach Fristablauf

Die bestandskräftige Festsetzung des Gegenstandswerts nach § 33 RVG kann nicht auf die nach Ablauf der zweiwöchigen Beschwerdefrist eingelegte Beschwerde geändert werden, auch wenn eine Streitwertfestsetzung nach § 63 GKG hätte erfolgen müssen.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

vom 27.7.2017 – 17 Ta (Kost) 6056/17

### 165. Gerichtskosten, (keine) vollständige Gebührenprivilegierung bei Vergleichsschluss nach teilweiser Klagerücknahme

#### Aus den Entscheidungsgründen:

2. Der Erinnerung wird nicht abgeholfen. Die Kosten sind gegenüber der Beklagten zu Recht erhoben worden.

Zu der folgenden Fallkonstellation führt das Hessische LAG in seinem Beschl. v. 9.4.2010 (– 13 Ta 9/10) auszugsweise Folgendes aus: „Die Verfahrensgebühr entfällt (...) nicht schon des-

halb vollends, weil der Rechtsstreit (...) durch einen Vergleich beendet wurde. Nach der Vorbemerkung 8 zum Teil 8 des Kostenverzeichnisses der Anlage 1 zu § 3 Abs. 2 GKG (Vorbem. 8 KV-GKG) entfällt bei Beendigung des Verfahrens durch einen gerichtlichen Vergleich zwar die im Rechtszug angefallene Gebühr. Dies gilt nach S. 2 der Vorbem. 8 KV-GKG aber nicht, wenn der Vergleich – wie hier – nur einen „Teil des Streitgegenstandes“ betrifft (Teilvergleich). Der Kläger hat (...) vor Abschluss des Vergleichs zwei Klageanträge zurückgenommen und dadurch insoweit den Rechtsstreit bereits beendet (§ 269 ZPO). Eine vollständige Gebührenprivilegierung kommt nur in Betracht, wenn durch den Vergleich das gesamte Verfahren beendet wird (zur ungenauen Wortwahl in S. 2 vergl. BAG v. 16.4.2008 – 4 AZR 1049/06 und *Roloff*, NZA 2007, 900, 908). Die Verfahrensgebühr entfällt auch nicht gemäß Nr. 8210 Abs. 2 KV-GKG. Danach wird keine Verfahrensgebühr erhoben, wenn das gesamte Verfahren ohne streitige Verhandlung endet und kein Versäumnisurteil ergeht. Dies ist im vorliegenden Fall nicht geschehen. Vor der streitigen Verhandlung am 17.6.2009 ist die Klage nur zum Teil zurückgenommen worden. Über den verbliebenen Rest wurde streitig weiter verhandelt.

Nach dem Wortlaut der Nr. 8211 KV-GKG kommt auch keine auf 0,4 reduzierte Verfahrensgebühr in Betracht, denn diese Vorschrift stellt auf die Erledigung des gesamten Verfahrens nach streitiger Verhandlung durch die im Einzelnen aufgeführten Ermäßigungstatbestände ab. Durch diese ist hier aber ein Teil des Verfahrens schon vor streitiger Erörterung der Sach- und Rechtslage beendet worden. Der völlige Wegfall jeder Gebührenprivilegierung widerspräche jedoch Sinn und Zweck der zitierten Vorschriften. Mit ihnen soll die Justiz von vermeidbarer Arbeit entlastet werden, indem ein Anreiz gegeben wird, Rechtsstreite ohne besonderen Arbeitsaufwand der Gerichte zu beenden (BT-Drucks 12/6962, S. 69; BAG, v. 16.4.2008 – 6 AZR 1049/06). Diese Entlastung der Gerichte tritt auch in der vorliegenden Fallkonstellation ein. Für das Zusammentreffen mehrerer Ermäßigungstatbestände lässt sich die Intention des Gesetzes auch S. 2 der Anm. zu Nr. 8211 KV-GKG ablesen. Dort heißt es: Die Gebühr ermäßigt sich auch, wenn mehrere Ermäßigungstatbestände erfüllt sind oder Ermäßigungstatbestände mit einem Teilvergleich Zusammentreffen. Es wäre sinnwidrig, die vollständige Beendigung eines Rechtsstreits durch mehrere der zitierten Beendigungstatbestände nur deshalb gebührenrechtlich nicht zu privilegieren, weil ein

Teil der Beendigungstatbestände vor und ein Teil nach streitiger Verhandlung verwirklicht worden ist. (...)

Eine sachgerechte Lösung bietet die analoge Anwendung des bereits zitierten Satzes 2 der Anm. zu Nr. 8211 KV-GKG. Aus ihm lässt sich der Wille des Gesetzes herleiten, jede Variante der vollständigen Beendigung eines Rechtsstreits durch die Beendigungstatbestände aus Vorbem. 8 und den Nummern 8210 und 8211 KV-GKG gebührenrechtlich zu privilegieren.

Eine vollständige Gebührenprivilegierung erscheint in der vorliegenden Fallgestaltung nach Ansicht der Beschwerdekammer allerdings systemwidrig, da die vollständige Beendigung des Rechtsstreits erst nach streitiger Verhandlung erfolgt ist und der danach abgeschlossene Teilvergleich über den Rest der Forderungen als Teilvergleich keine vollständig privilegierende Wirkung im Sinne der Vorbem. 8 KV-GKG hat. Damit kommt allein eine Gebührenreduzierung auf das 0,4-fache in Betracht. (...)

Nichts anderes ergäbe sich im Übrigen, wenn man bei großzügigster Auslegung sämtliche angefallenen Beendigungstatbestände auf einen Zeitpunkt nach streitiger Verhandlung verlegen wollte, indem man etwa allein die Steilung der klägerischen Anträge als Eintritt in die streitige Verhandlung verstehen wollte. Dann wäre die Gebührenprivilegierung auf 0,4 aus der Anm. 1 der Nr. 8211 KV-GKG unmittelbar anwendbar.“ Diesen Ausführungen schließt sich auch das erkennende Gericht vollumfänglich an. Im vorliegenden Rechtsstreit haben die Parteien streitig verhandelt. Die streitige Verhandlung begann mit der Antragstellung, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, §§ 495, 137 Abs. 1 ZPO. Erst im Anschluss wurde der Vergleich – nach Teilrücknahme – geschlossen. Insbesondere aufgrund des eindeutigen Wortlauts folgt das Gericht der Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 18.7.2016 (– 2 Ta 597/14) nicht. Insbesondere die Tatsache, dass das Gericht keine inhaltlich zu begründende Entscheidung treffen muss, ist durch die Gebührenreduzierung ausreichend berücksichtigt. Zudem ist die Klagerücknahme in anderen Fällen, wenn sie nicht den allgemeinen Feststellungsantrag umfasst, nicht mit einer endgültigen, rechtskräftigen Entscheidung verbunden.

■ Arbeitsgericht Köln

vom 28.4.2017 – 19 Ca 2796/16 (nicht rechtskräftig)  
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Walter Kunzmann  
Kommerner Straße 29-37, 53879 Euskirchen  
Tel.: 02251/970080, Fax: 02251/970081

## Rezeptionen

Grobys/Panzer-Heemeier (Hrsg.)

### StichwortKommentar Arbeitsrecht

Nomos Verlag, 3. neubearbeitete Aufl. 2017, 2.272 Seiten,  
138,00 EUR

ISBN 978-3-8487-3377-4

Der StichwortKommentar Arbeitsrecht hat sich etabliert; er liegt nun in dritter Auflage vor. Das Konzept ähnelt dem allseits bekannten Personalhandbuch von *Küttner*, in dem nicht Gesetze kommentiert, sondern wie bei einem Lexikon Begriffe erläutert werden und zwar vorliegend 178 Stichworte von „Abfindung“ bis „Zwangsvollstreckung“. Die Erläuterung der Begriffe folgt im Wesentlichen einem stringenten Muster, an dem sich der Leser sehr gut orientieren kann: I. Einführung, II. Individualarbeitsrecht, III. Kollektivarbeitsrecht, IV. Prozessuale Hinweise, V. Lohnsteuerrecht, VI. Sozialversicherungsrecht. Damit gelingt zu jedem Stichwort eine rechtlich fundierte Übersicht, die eben auch prozessuale Besonderheiten sowie Auswirkungen auf das Steuer- und Sozialversicherungsrecht behandelt. Dies macht das Buch sowohl für Mitarbeiter aus Personalabteilungen als auch für im Arbeitsrecht tätige Anwälte und Richter zu einem besonders hilfreichen Ratgeber. Es ist für Praktiker von Praktikern geschrieben, da die 54 namhaften Autoren aus der Anwalt- und Richterschaft kommen.

Aktuell zeichnet der Kommentar u.a. die neuen Entwicklungen bei der Arbeitnehmerüberlassung und beim Entgelttransparenzgesetz, bei der Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung oder bei der Änderung der Arbeitsstättenverordnung nach. Als neue Stichworte wurden „Arbeitgeberdarlehen“ und „Streitwert“ aufgenommen, wobei insbesondere Letzteres die Praxisrelevanz des Kommentars noch weiter zu steigern vermochte. Es sei an dieser Stelle betont, dass insofern nicht der Streitwertkatalog der Arbeitsgerichtsbarkeit wiederholt wird, sondern nunmehr eine prägnante Darstellung der Streitwertfestsetzung inklusive des Beschwerdeverfahrens enthalten ist.

Ohne jeder einzelnen Begriffserläuterung nachzugehen, was den Rahmen dieser Besprechung natürlich sprengen würde, hat der Rezensent die übersichtliche und fachkundige Darstellung der „Dienstreise“ mit all seinen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Facetten mit Gewinn gelesen.

Die aktuelle Printauflage wird wiederum durch eine elektronische Online-Ausgabe begleitet, wobei die Herausgeber versprechen, dass diese vierteljährlich aktualisiert wird. Sie bleiben also mit dem StichwortKommentar „up to date“ und werden daher mit dem Erwerb des Kompendiums sicher sehr zufrieden sein.

*Dr. Gisbert Seidemann*

*Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin*

Böhle

### Kommunales Personal- und Organisationsmanagement – Handbuch

Verlag C.H.Beck, 2017, Buch, Hardcover (In Leinen),  
1624 S. mit zahlreichen Abbildungen, 149,00 EUR

ISBN 978-3-406-68460-9

Dieses Buch wurde von Personalverantwortlichen des öffentlichen Dienstes verfasst, überwiegend Juristen aber auch Verwaltungswirten, nebenamtlichen Rechtsanwältinnen und hauptamtlichen Referenten bei kommunalen Arbeitgeberverbänden etc. und richtet sich ebenfalls an Personalverantwortliche im öffentlichen Dienst, in Kommunen und Ländern. Was sollte es uns als Anwälte also angehen? Nun, die „andere Seite“ zu kennen ist immer gut. Außerdem ist es sicher für den einen oder anderen Anwalt nicht die andere Seite, sondern die des eigenen Mandanten. In beiden Fällen bringt es Vorteile, zu wissen, wie die Personalverantwortlichen in der öffentlichen Verwaltung „ticken“, welche Organisationsregeln sie befolgen, wie ihre Entscheidungen entstehen und warum Verfahren so abgewickelt werden, wie sie abgewickelt werden?

Alle diese Fragen werden ausführlich besprochen und die Rechtsgrundlagen der Antworten erläutert, von denen natürlich auch die Sachkundigen im öffentlichen Dienst ausgehen (oder ausgehen sollten).

Das Werk stellt im Einzelnen das Einstellungs- und Stellenbesetzungsverfahren dar, angefangen mit den Fragen rund um ein Anforderungsprofil, die Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen, die Stellenausschreibung, das Vorstellungsgespräch einschließlich deren Dokumentation aber auch der Vorbereitung oder Nachbereitung mit Background-Checks. Es wird dargestellt, wie Zeugnisse und dienstliche Beurteilungen ausgewertet werden können und wie die Auswahlentscheidung zu dokumentieren ist. Die Beteiligung des Personalrats wird ebenso dargestellt wie die der Schwerbehindertenvertretung. Die Pflicht, rechtzeitig vor der Neubesetzung einem unterlegenen Bewerber Mitteilung hiervon zu machen, wird beschrieben und begründet und ebenso die Datenspeicherung und Löschung.

Ein anderes Kapitel beschreibt die Fragen des Abschlusses und der Gestaltung des Arbeitsvertrages, den Umgang mit der Personalakte und den Personaldatenschutz.

Ein weiteres Kapitel ist dem Beurteilungswesen gewidmet und hier dem Verfahren von der Zuständigkeit über die zulässigen Erkenntnisquellen bis zur Anhörung und Bekanntgabe und der Anwendung von Beurteilungsrichtlinien.

Von Vorteil ist die Darstellung von Führung im öffentlichen Dienst einschließlich der sicher nicht jedem bekannte Funktion der „Führung auf Probe“ und „Führung auf Zeit“. Um nur wenige Führungsaufgaben, die dargestellt sind, zu nennen, geht es um die Vermeidung und Bekämpfung von Mobbing und Schikane sowie die Korruptionsprävention.



Im Kapitel Chancengerechtigkeit geht es u.a. um die Aufdeckung und Verhinderung von Diskriminierung. Ein hoch interessantes Kapitel befasst sich mit der Evaluation/Controlling mit Hilfe von Mitarbeiterbefragungen.

Wer dem kommunalen Arbeitgeber entweder ein sachkundiger Berater oder ein ebensolcher Gegner sein will, dem sei dieses Werk ans Herz gelegt.

*Dr. Hans-Georg Meier*

*Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin*

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.)

**Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht – Ausgabe 2017/2018**

BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, 2017, geb., 1.008 Seiten + CD-ROM, 36,00 EUR  
ISBN 978-3-8214-7290-4

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.)

**Übersicht über das Sozialrecht – Ausgabe 2017/2018**

BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, 2017, geb., 1344 Seiten + CD-ROM, 36,00 EUR  
ISBN 978-3-8214-7253-9

Diese Werke richten sich in aller Bescheidenheit an Personalverantwortliche, Betriebsräte, interessierte Bürgerinnen und Bürger, allerdings auch an Juristen (ohne besonderen Schwerpunkt). Nutzen Sie auch dem Arbeitsrechtler? Ich meine ja.

Da ist zum einen der wichtige Bereich des Sozialrechts, dessen Bearbeitung der Arbeitsrechtler gerne vermeidet. Das ist nicht immer möglich, vor allem aber haben viele Lösungen arbeitsrechtlicher Probleme sozialrechtliche Folgen, zu allererst natürlich der Beendigungvergleich. Aber auch andere Fragen, zum Beispiel die Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit oder die Inanspruchnahme von Elternzeit etc. erfordern die Berücksichtigung sozialrechtlicher Konsequenzen. Diese sind in dem sozialrechtlichen Band sehr verständlich und übersichtlich dargelegt. Der Erwerb dieses Buches (nebst CD) verschafft zu einem überaus günstigen Preis alle erforderlichen Rechtskenntnisse.

Für die Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht gilt der gleiche Preisvorteil und nützt die gleiche konzentrierte Ausführung. Besonders gefallen hier die Darstellung des technischen und des medizinischen Arbeitsschutzes, die ebenfalls wohl nicht zu unserem täglichen Bearbeitungsbezug gehören und hier auch für den, der von diesen Themen selten betroffen ist, das erforderliche Rüstzeug zur Verfügung stellt.

Ein weiterer Leckerbissen, jedenfalls aus der Sicht des Rezensenten und seines Praxiszuschnitts gesehen, sind die englischsprachigen Zusammenfassungen am Ende jedes Buches. Haben Sie einen nicht deutschsprachigen Mandanten, müssen Sie ihm/ihr die anstehenden Probleme oft auf Englisch erklären. Dazu reicht schon wegen der vielen Fachbegriffe unser Schul- und Urlaubsendenglisch nicht aus. Die Summarys bieten hier vortreffliche Hilfestellungen. Auf nur neun Seiten werden

alle Begriffe so erklärt, dass Sie sich gegenüber ihren ausländischen Mandanten verständlich machen können. Greifen Sie zu.

*Dr. Hans-Georg Meier*

*Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin*

Hölters (Hrsg.)

**Aktiengesetz**

Verlag Franz Vahlen, 3. Aufl. 2017, 2.754 Seiten, 289,00 EUR  
ISBN 978-3-8006-5231-0

Für den Berater des Vorstands hinsichtlich der Rechte und Pflichten aus der Bestellung und dem Dienstvertrag sind Kenntnisse des Aktiengesetzes unverzichtbar. Deshalb informieren die AE Sie auch über einschlägige Kommentierungen. Sein Erscheinen in der nunmehr 3. Auflage belegt, dass der „Hölters“ einen gebührenden Platz in der aktienrechtlichen Literatur gefunden hat. Angesichts des Autorenteams – nahezu ausschließlich namhafte Vertreter der Anwaltschaft – darf sich der Kommentar zu Recht ein solcher „von Praktikern für Praktiker“ nennen.

Dem entspricht auch die Schwerpunktsetzung: Ganz der Beratungspraxis folgend nehmen hierbei die Kommentierungen zu Hauptversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand, also den Organen der Aktiengesellschaft, vergleichsweise größeren Raum ein als in eher wissenschaftlich geprägten Kommentaren.

Neben der jüngsten höchstrichterlichen Rechtsprechung waren insbesondere die seit dem Erscheinen der 2. Auflage in Kraft getretenen gesetzlichen Neuregelungen einzuarbeiten. Hierzu gehören die Aktienrechtsnovelle 2016 sowie das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Mit Letzterem hatten sich insbesondere die Mitautoren *Weber* und *Simons* auseinanderzusetzen, die die sogenannte Frauenquote in den von ihnen verantworteten Kommentierungen über die Leitung der Aktiengesellschaft durch den Vorstand (§ 76 AktG) und die Zusammensetzung des Aufsichtsrats (§ 96 AktG) einzuarbeiten hatten. Darüber hinaus finden in dem Werk die Grundsätze des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie die für die aktienrechtliche Praxis wichtigen Regelungen aus dem WpHG und dem WpÜG sowie des SpruchG Berücksichtigung.

Der Anspruch der Autoren besteht erklärtermaßen nicht zuletzt darin, eine homogene Kommentierung zu bieten, in der die einzelnen Erläuterungen aufeinander abgestimmt sind. Dass dies bei einem aus neunzehn Kommentatoren bestehenden Autorenteam nicht immer leicht fällt, liegt auf der Hand. Für den neuen „Hölters“ spricht, dass ihm auch dies – neben vielem anderem – trotzdem wieder gelungen ist.

Fazit: Das Werk eignet sich hervorragend für die tägliche Beratungspraxis und stellt eine willkommene Ergänzung zu der etablierten aktienrechtlichen Kommentarliteratur dar. Es ist für all diejenigen Rechtsanwender besonders geeignet, die

eine Kommentierung schätzen, die sich vom Umfang her zwischen dem *Hüffer* und den mehrbändigen Kommentaren bewegt.

Dr. Florian Schiffer,  
Rechtsanwalt, Berlin

Conze/Karb/Wölk

**Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst**

TVöD, TV-L, TV-Hessen, TV-Ärzte mit Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht und Exkursen zum Beamtenrecht – Handbuch

Verlag C.H.Beck, 5. Aufl. 2017, Softcover, 719 Seiten, 69,00 EUR

ISBN 978-3-406-69899-6

Die Autoren sind als Professor/in an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung und Sachbearbeiter im Organisationsreferat in der obersten Bundesbehörde ausgewiesene Kenner des Personalrechts des öffentlichen Dienstes. Sie haben für ihr Werk eine Gestaltungsform gewählt, die seit einiger Zeit „modern“ ist, nämlich die lexikalische Aufbereitung, also in Stichworten (rd.140) nach dem Alphabet geordnet. Ebenfalls nicht ohne Vorbild ist die innere Gestaltung der Stichworte nach Arbeits- und Tarifrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht und – insoweit eine Besonderheit – mit einem beamtenrechtlichen Exkurs. Trotz dieses umfangreichen Inhalts ist das Buch nicht voluminös, erst recht nicht bezogen auf den Preis (EUR 69). Beides macht es auch dem nicht so häufig mit dem öffentlichen Dienstrecht befassten beruflichen Verwender leicht, sich das Buch auch für die Bearbeitung des Einzelfalls anzuschaffen. Wer häufiger mit diesem arbeitsrechtlichen Sachgebiet zu tun hat, dem sei es natürlich besonders ans Herz gelegt.

Worin unterscheidet es sich nun, abgesehen vom beamtenrechtlichen Exkurs, insbesondere von einem ohne den öffentlich-rechtlichen Schwerpunkt gestalteten Fachbuch? Natürlich werden auch anderswo Überlegungen angestellt. Wegen der speziellen Ausrichtung konnten sich die Autoren tarifrechtlich auf ein einziges Tarifgebiet konzentrieren und haben diese Möglichkeit bestens genutzt, um immer wieder anzumerken, wo die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen durch die Regelungen dieses besonderen Tarifrechts verändert oder sehr speziell ausgestaltet werden. Ein wenig unübersichtlich gestaltet ist das für den öffentlichen Dienst besonders wichtige Thema der Eingruppierung. Hier finden sich etliche Themen in gesonderten Stichworten, die der weniger Sachkundige vielleicht dort nicht gesucht hätte (Kraftfahrer TV Bund, KR – Anwendungstabelle, Leistung TV Bund etc.). Hier wünscht man sich eine Einführung durch das Stichwort „Eingruppierung“. Bis dahin empfiehlt es sich, alle Stichworte einmal durchzulesen. Dann wird man sicher fündig werden. Ein sehr empfehlenswertes Buch.

Dr. Hans-Georg Meier  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Lutz

**„Der Gesellschafterstreit“**

Verlag C.H.Beck, 2017, 563 Seiten, 119 EUR  
ISBN 978-3-406-71163-3

Sie fragen sich, warum in den AE dieses Werk besprochen wird? Zum Arbeitsrecht gehört auch das Dienstvertragsrecht und damit der GmbH-Geschäftsführer, KG-, Genossenschafts- und AG-Vorstand. Streiten sich die Gesellschafter, müssen dieses CEO's wissen, was zu erwarten ist. Hier hilft dieses Buch ihrem beratenden Anwalt.

Bereits *Zoller* war sich in seiner Rezension zur 2. Auflage des hier besprochenen Werks sicher, der „Gesellschafterstreit“ werde „seinen Platz in der gesellschaftsrechtlichen Literatur finden“ (NZG 2011, 1374). Dass er mit dieser Prognose Recht hatte, zeigt der ungebrochene Erfolg des Buches, welches nunmehr bereits in der 5. Auflage vorliegt. Während sich noch die 1. Auflage ausweislich seines Titels nur auf den „GmbH-Gesellschafterstreit“ bezog, wurden die nachfolgenden Auflagen hinsichtlich der besprochenen Gesellschaftsformen kontinuierlich erweitert, insbesondere um die Personengesellschaften. So erfasst das Buch neben der GmbH (und mit dieser verbunden der UG (haftungsbeschränkt)) nunmehr auch die Personengesellschaften, namentlich die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR), die Partnerschaftsgesellschaft (PartG), die Offene Handelsgesellschaft (OHG), die Kommanditgesellschaft (KG) sowie die GmbH & Co. KG.

Das Werk richtet sich seinem Zweck gemäß vorrangig an den gesellschaftsrechtlichen Praktiker. In gewohnter Struktur werden auch in der 5. Auflage die typischen gesellschaftsinternen Konfliktlagen dargestellt und aus materiell-rechtlicher wie prozessualer Sicht aufbereitet. Die aktuelle Rechtsprechung findet dabei wieder die gebotene Berücksichtigung, beispielsweise zu Schiedsklauseln in Gesellschaftsverträgen. Auch die im Zusammenhang mit der vorläufigen Sicherung von Gesellschaftsrechten im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes ergangenen neueren Entscheidungen des Kammergerichts vom 24.8.2015 (– 23 U 20/15) bzw. 10.12.2015 (– 23 U 99/15) sowie des OLG Thüringen vom 24.8.2016 (– 2 U 168/16), die in der Literatur überwiegend auf schroffe Ablehnung gestoßen sind, werden im 4. Teil aufgegriffen und einer kritischen Würdigung unterzogen.

Ergänzend finden sich im 5. Teil des Werks wieder die bewährten Hinweise, Checklisten und Formulare. Gerade die Muster für Antrags- und Klageschriften sind in den einschlägigen Konfliktsituationen, in denen häufig unter hohem Zeitdruck gearbeitet werden muss, für den Praktiker äußerst nützlich. Aufgrund des im einstweiligen Rechtsschutzverfahren begrenzten Instanzenzuges werden Rechtsunterworfenen und Rechtsanwender auch weiterhin mit divergierender Rechtsprechung der Oberlandesgerichte leben müssen. Umso wichtiger ist es, geeignete Vorsorge bereits in den Gesellschaftsverträgen zu treffen. Löblich zu erwähnen sind deshalb die in der 5. Auflage nunmehr enthaltenen Gestaltungsvor-

schläge für entsprechende Satzungsklauseln, die dazu dienen sollen, spätere Streitigkeiten zu vermeiden, namentlich etwa im Zusammenhang mit der Ausschließung von Gesellschaftern und deren Abfindung.

Wer also im Zusammenhang mit Gesellschafterstreitigkeiten, die bekanntlich häufig mit besonderer Emotionalität und hohem finanziellen Aufwand geführt werden, konkrete und zuverlässige Handlungsempfehlungen sucht, der greife zu der 5. Auflage des „Gesellschafterstreits“.

*Dr. Florian Schiffer*  
Rechtsanwalt, Berlin

Däubler (Hrsg.)

**Arbeitskampfrecht – Handbuch für die Rechtspraxis**

Nomos Verlag, 4. Aufl. 2018, Buch, Hardcover, 1052 Seiten, 148,00 EUR  
ISBN 978-3-8487-3389-7

Einen bedeutenden Teil des Kollektivarbeitsrechts stellt das Arbeitskampfrecht dar, was bekanntlich im Wesentlichen auf Richterrecht fußt. *Däubler* und seine Autoren nehmen sich einmal mehr dieser speziellen Materie mit ihrem Handbuch an, das mittlerweile in der 4. Auflage erschienen ist. Dabei haben sich die Autoren das Ziel gesetzt, über die bloße Reflektion dieser Vorgaben hinauszugehen, was gelungen ist.

Arbeitskampfrecht findet heute nahezu ausschließlich auf der Arbeitnehmerseite statt, das klassische Mittel des Gegenübers, die Aussperrung, hat ihre praktische Bedeutung nahezu vollständig verloren. Dem trägt das Werk Rechnung, indem es sich im Wesentlichen auf den Streik, dem praktisch einzigen Mittel des Arbeitskampfes, fokussiert. Das Handbuch gliedert sich in insgesamt fünf Teile: beginnend mit der Geschichte des Arbeitskampfrechts über die Durchführung eines Streiks und dessen rechtliche Voraussetzungen (auch mit europarechtlichem Bezug) bis hin zu dessen Rechtsfolgen. Die Autoren beschreiben hierin u.a., unter welchen Voraussetzungen ein Streik mittels einstweiliger Verfügung gestoppt werden kann. Im vierten Teil – und das ist das besondere Verdienst dieses Werkes – widmen sich die Autoren „atypischen“ Streikformen, z.B. dem Flashmob, dem gemeinsamen Widerspruch gegen einen Betriebsübergang oder der kollektiven Arbeitsunfähigkeit erheblicher Belegschaftsanteile. Zu guter Letzt wagen die Autoren einen grenzüberschreitenden Blick. Das Werk ist aktuell, bezieht so u.a. die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Juli 2017 zum Tarifeinheitsgesetz mit in die Betrachtung ein und stellt darüber hinausgehend die generelle Frage, welche Auswirkungen dieses Gesetz auf das Arbeitskampfrecht hat. Zusammenfassend lässt sich mit gutem Gewissen sagen, dass das Werk sehr zu empfehlen ist.

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

Vaagt/Groß (Hrsg.)

**Beck'sches Formularbuch für die Rechtsabteilung**

Velag C.H.Beck, 2017, Buch, 726 Seiten, Hardcover (in Leinen), mit Freischaltcode zum Download der Formulare (ohne Anmerkungen), 169,00 EUR  
ISBN 978-3-406-69168-3

Die Autoren dieses Werkes richten sich ausdrücklich an die juristischen Mitglieder von Rechtsabteilungen, also Inhouse-Juristen und Syndikusanwälte. Deren Arbeit soll es mit diversen ausführlich kommentierten Formularen erleichtern. Zugleich soll es der Organisation innerhalb von Rechtsabteilungen und dem Zusammenspiel zwischen der Rechtsabteilung und dem Management dienen.

Wie kann also ein solches Buch dem selbständigen, nicht in die Unternehmensorganisation eingegliederten Rechtsanwalt dienen?

Zwei Themen nützen hier ganz im Vordergrund. Wenn das von Ihnen vertretene Unternehmen eine Rechtsabteilung hat und diese – wie üblich – die Mandatsbeziehung mit Ihnen führt, dann sollten Sie wissen, wo in der Hierarchie des Unternehmens die Rechtsabteilung steht, was sie bewirken kann und wo ihre Grenzen liegen. Der zweite Ansatz ist das Wissen um den Kenntnisstand in einer Rechtsabteilung, jedenfalls einer solchen, in der dieses Werk Organisationsstandard ist und ich bin sicher, dass das in kürzester Zeit in einer großen Zahl von Rechtsabteilungen der Fall sein wird. Wenn Sie Verträge entwerfen sollen, Situationen beurteilen, auf Risiken hinweisen, im Konfliktmanagement Lösungen anbieten, dann wird man von Ihnen enttäuscht sein, wenn Sie weniger anzubieten haben, als dieses Buch oder sich mit dessen Empfehlungen in Widerspruch setzen.

Natürlich bleibt es zu hoffen und zu wünschen, dass Sie besser sind als die Autoren dieses Buches. Das hat nichts mit Überheblichkeit zu tun, sondern mit dem Umstand, dass die Autoren natürlich zu sehr einzelnen Themen Ausführungen machen und Sie als beratender Anwalt weitergehende Zusammenhänge und drohende Konflikte erkennen können sollten. Aber nur, wenn Sie wissen, mit welchem Rüstzeug die Rechtsabteilung sich an Sie wendet, können Sie die dort bereits bekannten Risiken auf den Einzelfall bezogen überprüfen und ggfs. ergänzende Hinweise geben. Nur mit Kenntnis dieses Buches können Sie vermeiden, Risiken und Chancen nicht anzusprechen, die bereits in diesem Buch angesprochen werden und damit den Eindruck zu erwecken, Ihr Wissens- und Erfahrungsstand bleibe hinter dem der Buchautoren zurück.

Letztlich enthält das Buch eine ganze Reihe von Formularen, die natürlich auch für uns in unserer ganz normalen Arbeit sehr verwendbar sind.

Aber auch die organisatorischen Vorschläge zur Arbeit einer Rechtsabteilung sind sehr hilfreich. Beispielhaft sei hier das Kapitel über das Risiko-Management herausgegriffen. Eine Checkliste über typische Rechtsrisiken und deren Ursachen, zu Methoden des Sammelns und Suchens von Rechtsrisiken,

zur Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit von Risiken, deren Auswirkungen und der Schadenshöhe etc. sind auch für uns beratende Anwälte wertvoll. Das gilt in gleicher Weise für die Vorschläge zur Durchführung eines Workshops zum Risikomanagement, mit dem Sie sich Ihren Mandanten gegenüber als noch wertvoller als schon bisher beweisen können. Haben Sie Kontakt mit Rechtsabteilungen, dann sollten Sie sich dieses Buch nicht entgehen lassen.

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

Kramer (Hrsg.)

**IT-Arbeitsrecht – Digitalisierte Unternehmen:  
 Herausforderungen und Lösungen**

Verlag C.H.Beck, 2017, geb. 456 Seiten, 89,00 EUR  
 ISBN 978-3-406-70715-5

Zunehmend wird das Arbeitsleben von IT-Anwendungen bestimmt, gleichviel ob man die Digitalisierung noch als Trend oder schon als Notwendigkeit versteht. In gleicher Weise häufen sich seit rund 15 Jahren auch die arbeitsrechtlichen Fragestellungen dazu: Welche vertraglichen Regelungen sind sinnvoll und erforderlich? Wie steht es um die Haftung und die Kontrolle der Mitarbeiter? Welche Mitspracherechte hat der Betriebsrat? Wie bewältigt man z. B. Datensicherheit und Datenspeicherung, wenn die Mitarbeiter eigene Endgeräte nutzen wollen oder sollen (Stichwort BYOD - „Bring your own device“)?

Das hochkarätige Autorenteam um den Herausgeber *Kramer* leistet mit dem besprochenen Band einen ausführlichen Abriss aller einschlägigen arbeitsrechtlichen Fragen rund um die IT-Nutzung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Dabei werden auch immer wiederkehrende Problemfelder wie ständige Erreichbarkeit versus Arbeitszeitgesetz, die Kontrolle privater Internet- und Mailaccount-Nutzung, die einschlägigen Strafbarkeitsrisiken sowie die Gestaltung des IT-Einsatzes durch Betriebsvereinbarungen ausführlich, aktuell und mit jederzeit überzeugenden Vorschlägen durchdekliniert. Wo es darauf ankommt, beweisen die Bearbeiter zudem technische Kenntnisse und können ihre Hinweise mit entsprechenden Anregungen für die praktische Umsetzung unterlegen.

Im Hinblick auf die absehbar weiter steigende Digitalisierung des Arbeitslebens erweist sich schon die erste Auflage als rundum empfehlenswertes Standardwerk für Unternehmensjuristen, Personalleiter, Rechtsanwälte und die Spruchpraxis in diesem jungen Rechtsgebiet.

*Dr. Thomas Baumgarten*  
*Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin*

Kittner, Zwanziger, Deinert, Heuschmid (Hrsg.)

**Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis**

Bund-Verlag, 9. Aufl. 2017, Buch, Hardcover, 2624 Seiten, inkl. Online-Ausgabe mit zahlreichen Arbeitshilfen, 149,00 EUR  
 ISBN 978-3-7663-6605-4

Das gesamte Arbeitsrecht in einem Buch. Dieses Ziel verfolgen einmal mehr die Autoren dieses Werkes, das mittlerweile in der 9. Auflage erschienen ist. Dabei handelt es sich aber nicht nur um eine bloße Neubearbeitung. Bereits auf dem ersten Blick fällt auf, dass sich etwas am äußeren Erscheinungsbild geändert hat: Das Werk ist komplett überarbeitet worden; es wurde neu strukturiert, gestrafft und entschlackt, selbstverständlich ohne dabei an seiner praktischen Relevanz einzubüßen.

Zwei Dinge sind aber unverändert beibehalten worden. Zum einen bietet das Werk nach wie vor eine konzentrierte Abhandlung sowohl des materiell-rechtlichen als auch des prozessualen Arbeitsrechts. Zum anderen nehmen die Autoren unverändert bevorzugter Weise die Arbeitnehmersicht ein.

Zwei Jahre zwischen zwei Auflagen sind im Arbeitsrecht eine lange Zeit. Deshalb waren erhebliche Neuerungen in Gesetzen (z.B. Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge, Tarifeinheitsgesetz, Änderungen im Datenschutz, die Reform des Mutterschutzgesetzes sowie das Familienpflegegesetz) und Rechtsprechung einzuarbeiten, und zwar bis zum Stand im April 2017.

Ein besonderes Highlight der Neuauflage stellt der damit verbundene Zugang zu einer Online-Datenbank, die nicht nur das Werk als solches enthält, sondern darüber hinaus eine Verknüpfung zu Gesetzestexten, Rechtsprechung, Musterverträgen, Formularen, Schriftsätzen und Checklisten anbietet. Nicht nur deswegen, aber auch deshalb, lohnt sich ein Erwerb dieses Werkes.

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

Löser

**Kommunikation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber**

Informationspflichten des Arbeitnehmers  
 Nomos Verlag, 2017, 410 Seiten, broschiert, 99,00 EUR  
 ISBN 978-3-8487-4262-2

In der Praxis der Rechtsberatung kommt von Zeit zu Zeit die Frage auf, ob und inwieweit Arbeitnehmer verpflichtet sind, ihre Arbeitgeber über bestimmte Sachverhalte zu informieren. Adrian Löser's Promotion beschäftigt sich mit diesem Thema. Dabei unterscheidet der Autor grundlegend zwischen drei Szenarien. Das Anbahnungsverhältnis, das bestehende sowie das bereits beendete Arbeitsverhältnis. Zwar gibt es zur ersten Fallgestaltung eine Vielzahl von gerichtlichen Entscheidungen sowie wissenschaftliche Beiträge, die letzten beiden Phasen haben allerdings weder in der Rechtsprechung noch



im arbeitsrechtlichen Schrifttum bis dato eine größere Aufmerksamkeit genossen. Hierin liegt das besondere Verdienst von *Lösers* Arbeit. Dabei unterscheidet er zwischen Auskunftspflicht und Anzeigepflichten in den verschiedenen Stadien und beleuchtet diese entweder als Pflichten zur Auskunft oder Anzeige. Zur Ermittlung einer dogmatischen Grundlage für diese Arbeitnehmerpflichten behält der Autor die gesetzlichen Regelungen und Wertungen (beispielsweise aus § 32 BDSG oder dem AGG) stets im Blick.

Die Bearbeitung stellt zusammengefasst einen wesentlichen Beitrag zur Klärung von Rechtsfragen mit Bezug auf Informationspflichten der Arbeitnehmer an Arbeitgeber dar. Damit erfüllt sie zugleich den in der Praxis in vielfacher Hinsicht bestehenden Wunsch, Rechtsunsicherheit entgegenzuwirken.

*Dr. Gunnar Becker, LL.M.*

*Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin*

Mayer/Kroiß (Hrsg.)

**RVG mit Streitwertkommentar und Tabelle – Handkommentar**

Nomos Verlag, 7. Aufl. 2018, Buch, Hardcover, 2010 Seiten, 109,00 EUR

ISBN 978-3-8487-3957-8

Zum Anlass für die 7. Auflage dieser Kommentierung haben die Autoren die Neuerungen durch das 2. Kostenrechtsmodernisierungsgesetz sowie die seit der 6. Auflage ergangenen Entscheidungen, insbesondere des BGH zum Vergütungsrecht, vor allem im Bereich der Vergütungsvereinbarung und zu Anrechnungsfragen genommen. Zudem wurden in die Streitwertdarstellung im Arbeitsrecht/Verwaltungsrecht die teils erstmals veröffentlichten, teils überarbeiteten gerichtlichen Streitwertempfehlungen (Tabellen) aufgenommen. Es handelt sich also um eine vollständige Kommentierung des RVG. Ohne eine solche Kommentierung kann kein Anwalt auskommen.

Die Streitwertdarstellung umfasst insgesamt mehr als 150 Seiten. 10 % davon sind dem Arbeitsrecht gewidmet.

Die weiteren Teile sind dem Streitwert im Erbrecht gewidmet, im Familienrecht, im gewerblichen Rechtsschutz, Urheberrecht, Presse- und Persönlichkeitsrecht, den Streitwerten bei Miet-, Pacht- und ähnlichen Nutzungsverhältnissen sowie in WEG-Sachen, den Streitwerten im Verwaltungsrecht, in der Zwangsvollstreckung und sonstigen besonderen Verfahrensarten sowie im Verkehrsrecht.

Wer also eine Kanzlei nicht nur im Arbeitsrecht betreibt, sondern auch weitergehende Interessen hat, dem sei dieses Werk empfohlen.

*Dr. Hans-Georg Meier*

*Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin*

Schaub/Ahrendt/Koch/Linck/Treber/Vogelsang/Anuschek

**Arbeitsrechts-Handbuch**

Verlag C.H.Beck, 17. Aufl. 2017, geb., 3057 Seiten, 129,00 EUR  
ISBN 978-3-406-70289-1

Wie üblich ist in zweijährigem Turnus wieder die aktualisierte Neuauflage des „Schaub“ erschienen, des umfassenden Handbuchs zum Arbeitsrecht für den deutschen Rechtsanwender. Das in seiner Homogenität stets bewundernswerte Werk hatte enorm von den Überarbeitungen von der 11. bis zur 14. Auflage profitiert, als neue Autoren viele Themen mit frischem Schwung aufgriffen. Für die aktuelle 17. Auflage konnte das Augenmerk nun überwiegend auf die Einarbeitung neuer Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung gelegt werden.

Als Schwerpunkte der Aktualisierung sind die Missbrauchsbekämpfung bei der Leiharbeit und Werkverträgen zu benennen, die Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz, Flexientengesetz, Diskriminierungsschutz, Mindestlohn, Bonuszahlungen, tarifliche Differenzierungsklauseln, Mitbestimmung bei Entgeltgrundsätzen, Entwicklungen des Urlaubsrechts und des Kündigungsrechts.

Aktualisiert sind auch die Abhandlungen zu tariflich und gesetzlich besonders gestalteten Arbeitsverhältnissen, namentlich im öffentlichen Dienst und im Baugewerbe sowie das Arbeitsrecht der Kirche.

Auch für die 17. Auflage gilt: Mehr als der neue „Schaub“ an übersichtlich aufbereiteter, bewährter und neutral vermittelter Materialfülle bietet, kann man von einem Handbuch zum Arbeitsrecht nicht erwarten, schon gar nicht zu diesem günstigen Preis.

*Dr. Thomas Baumgarten*

*Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin*

Schaub/Schrader/Straube/Vogelsang

**Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch**

Verlag C.H.Beck, München, 12. Aufl. 2017, geb., 1005 Seiten, 99,00 EUR

ISBN 978-3-406-70290-7

Zeitgleich mit dem von *Schaub* begründeten Arbeitsrechts-Handbuch hat auch sein arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch eine routinierte Überarbeitung erfahren und liegt nun in der 12. Auflage vor. Es handelt sich um eine der umfassendsten Formularsammlungen zum gesamten Arbeitsrecht, von der Erstellung eines Stellenprofils über die Stellenausschreibung, natürlich Arbeitsvertragsklauseln, Übertragung von Unternehmerpflichten, Kündigung und Aufhebungsvertrag bis zum Zeugnis und weiteren Bescheinigungen nach Ende des Arbeitsverhältnisses. Im Betriebsverfassungsrecht reicht der Bogen von der Anforderung des Wahlausschusses auf Herausgabe von Wählerlisten über Personalfragebögen, Muster zu diversen Betriebsvereinbarungen – beispielsweise zur GPS-gestützten Einsatzsteuerung des Au-

ßendienstes – und zu Einigungsstelleneinsetzungen, für das Tarifrecht werden Muster für Mantel-, Haus- und Beschäftigungssicherungs-Tarifverträge geboten und erläutert. Der Teil Verfahrensrecht beinhaltet zahlreiche Musterschriftsätze für verschiedene Klagearten, Verfahren und Instanzenzüge.

Alle Muster sind nicht nur knapp und gut erläutert, sondern ihnen geht eine Einführung in die jeweilige Thematik voraus, die zunächst das Grundverständnis erschließt und über besonders wichtige Punkte informiert. Dies hat der Rezensent beispielhaft für die Arbeitnehmerüberlassung überprüft und bestätigt gefunden, wobei die aktuelle Auflage schon die seit April 2017 geltende Rechtslage darstellt und beispielsweise auf das Offenlegungsgebot und dessen Sanktionen hinweist.

Auch das den Arbeitsverträgen mit Leiharbeitnehmern beizulegende Merkblatt der BA ist abgedruckt.

Sämtliche Muster für Schreiben, Schriftsätze, Verträge, Vereinbarungen etc. können mit einem im Buch eingedruckten Freischaltcode heruntergeladen werden und lassen sich dann beliebig formatieren und inhaltlich anpassen.

Das rezensierte Werk eignet sich aufgrund des übersichtlichen Aufbaus, der gelungenen Einführungen und Anmerkungen und seiner Reichhaltigkeit an Mustern für alle arbeitsrechtlichen Lebenslagen zur Anwendung durch Personalleiter, Unternehmensjuristen und natürlich Rechtsanwälte mit und ohne arbeitsrechtliche Spezialisierung.

*Dr. Thomas Baumgarten*

*Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin*

# Stichwortverzeichnis

(Zahlenangaben sind lfd. Nummern der Entscheidungen)

## Abmahnung

entbehrlich – 139

## AGG

Altersdiskriminierung – 128  
Betriebliche Altersversorgung – 128  
Schwerbehinderung – 127

## Allgemeiner Feststellungsantrag

Befristetes Arbeitsverhältnis – 157

## Altersgrenze

Lehrer TV-L – 153

## Arbeitnehmerstatus

Franchise – 126  
Mietvertragsbedingungen – 126

## Arbeitsunfähigkeit

Bescheinigung – 147  
Mitbestimmung – 147

## Arbeitsunfall

Schmerzensgeld – 155

## Ausschlussfrist

Geltungsbereich – 133  
Mindestlohnausschluss – 133  
vertragliche Verfallklausel – 133

## Außerordentliche Kündigung

Betriebsgeheimnis – 138  
Leugnen – 139, 140  
sexuelle Belästigung – 141  
Vorbereitungshandlung – 138

## Befristung des Arbeitsverhältnisses

Allgemeine Feststellungsklage – 157  
Entfristungsklage – 157  
Vertretungsbedarf – 143  
Vorbeschäftigungsverbot – 144

## Betriebliche Altersversorgung

Eheschließung – 128  
Hinterbliebenenversorgung --128  
Widerruf der Versorgungszusage – 137

## Betriebsrat

Betriebsratskosten – *siehe dort*  
Konzernbetriebsrat – 151  
Mitbestimmung – *siehe dort*  
Sachmittel – *siehe Betriebsratskosten*  
Unterlassungsanspruch --149  
Zuständigkeitskonkurrenz – 151

## Betriebsratskosten

Anzeigetafel – 146

LED-Bildschirm – 146

schwarzes Brett – 146

## Betriebsratswahl

Ausscheiden eines BR-Mitglieds – 145  
Zeitpunkt – 145

## Bonus

Zielvorgabe – 130

## Datenschutz

Einsicht Emails – 154

## Einstweilige Verfügung

Beschäftigungsanspruch --159  
Datenschutz --154

## Gerichtskosten

Vergleich – 165

## Karenzentschädigung

Zahlungsverzug – 136

## Konkurrenztätigkeit

Gewinnherausgabe – 156

## Konzernbetriebsrat

Zuständigkeit –151

## Kündigung

– *siehe auch unter betriebsbedingte-, krankheitsbedingte-,  
verhaltensbedingte, außerordentliche und personenbe-  
dingte* –  
Erklärungsbefugnis – 142

## Kündigungserklärung

Handlungsbevollmächtigte – 148  
Prokurist – 142

## Lehrer

Altersgrenze – 153

## Mitbestimmung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – 147  
Dienstplan – 149  
Gesundheitsschutz – 148  
Mindestbesetzung – 148

## Nachtzuschlag

Vertragsgestaltung – 129

## Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Rücktritt – 135

## Personalrat

Eingruppierung – 152

**Sozialplan**

Gleichbehandlung – 150

**Streitwert im Beschlussverfahren**

Unterlassung mitbestimmungswidrigen Verhaltens – 161

**Streitwerte im Kündigungsschutzverfahren**

Auflösungsantrag – 162

Vergleichsmehrwert – 163

**Streitwertfestsetzung**

Beschwerde – 164

**Tarifbindung**

Dynamische Bezugnahme – 132

**Tarifvertrag**

Altersgrenze – 153

**TelekommunikationsG**

ArbeitnehmerschutzG (kein) – 154

**Urlaubsanspruch**

aktive Urlaubsgewährung – 131

Übertragungsanspruch --131

**Vergleich**

Gerichtskosten – 165

**Vergleichswert**

Einbeziehung nicht anhängiger Ansprüche – 163

**Vergütungsanspruch**

Bonus – 130

Nachtzuschlag – 129

Zielvorgabe – unterlassene – 130

Zwangsvollstreckung – 160

**Verhaltensbedingte Kündigung**

Alkoholgenuss – 139

Betriebsgeheimnis – 138

Leugnen – 139, 140

Nachtatverhalten – 139, 140

Schutzbehauptung – 139, 140

sexuelle Belästigung – 141

Vorbereitungshandlung – 138

**Weiterbeschäftigungsanspruch**

einstweilige Verfügung – 159

Interessenabwägung – 158

Vergütung – 158

**Wettbewerbsverbot**

– nachvertragliches – *siehe dort*

**Zeugnis**

Berichtigungsanspruch –134

Formulierung – 134

**Zwangsvollstreckung**

Bruttovergütung – 160

**Impressum**

AE-Arbeitsrechtliche Entscheidungen

**Herausgeber:**

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

**Chefredakteur:**

Rechtsanwalt Dr. Hans-Georg Meier  
Tautenzienstraße 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 Rechtsanwälte  
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 DeutschenAnwaltverein (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.