



Arbeitsrechtliche Entscheidungen

Aufsätze/Beiträge

Max Gröning

3. Deutscher Arbeitsrechtstag – Impulse an den Gesetzgeber

Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit

– überarbeitete Fassung 2018

Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins durch den Ausschuss
Arbeitsrecht und den Geschäftsführenden Ausschuss der Arbeits-
gemeinschaft Arbeitsrecht im DAV

Entscheidungen

Allgemeines Vertragsrecht

Bestandsschutz

Betriebsverfassungsrecht/Personalvertretungsrecht

Tarifrecht

Prozessuales

Sonstiges

Streitwert und Gebühren

Rezensionen

Herausgeber:
RA Dr. Hans-Georg Meier



Deutscher Anwaltverein
Arbeitsgemeinschaft
Arbeitsrecht



Deutscher **Anwalt**Verlag

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Leserinnen und Leser,

ab drei Mal ist es Tradition, sagt man im Rheinland. Damit darf sich der Deutsche Arbeitsrechtstag, den die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Januar 2018 zum dritten Mal in Berlin veranstaltet hat, mit Fug und Recht als Traditionsveranstaltung begreifen, die alle Akteure des Arbeitsrechts zu einem fruchtbaren rechtspolitischen Dialog zusammenführt. Einen Bericht über den 3. Deutschen Arbeitstag, der hochkarätig besetzt und gut besucht war, finden Sie in diesem Heft, über die Frühjahrstagung der Arbeitsgemeinschaft in Hamburg berichten wir im nächsten Heft.

Auch der Streitwertkatalog der Arbeitsgerichtsbarkeit hat mittlerweile Traditionsanspruch, liegt er doch mit der Neufassung vom 9.2.2018 bereits in dritter Auflage vor. Der DAV sieht die neu aufgenommenen Anregungen zur Wertfestsetzung erneut kritisch, konnte sich mit seinen Argumenten bei der Streitwertkommission allerdings nicht durchsetzen. Den Streitwertkatalog vom 9.2.2018 finden Sie ebenso wie die hierzu veröffentlichte Stellungnahme des DAV in diesem Heft.

Und schließlich, last but not least, haben uns auch zu dieser Ausgabe wieder zahlreiche Entscheidungen der Instanzgerichte erreicht, deren Lektüre wir Ihnen anempfehlen möchten.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Ihre Nathalie Oberthür
Rechtsanwältin



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Aufsätze/Beiträge	36
Max Gröning: 3. Deutscher Arbeitsrechtstag – Impulse an den Gesetzgeber	36
Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit Arbeitsgerichtsverfahren (überarbeitete Fassung 2018)	39
Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins durch den Ausschuss Arbeitsrecht und den Geschäftsführenden Ausschuss der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im DAV	46
Inhaltsverzeichnis der Entscheidungen	47
Entscheidungen	49
Rezension	66
Impressum	66
Stichwortverzeichnis	67

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			

3. Deutscher Arbeitsrechtstag – Impulse an den Gesetzgeber

Rechtsanwalt Max Gröning, Berlin¹



Prof. Dr. Peter Wedde, Dr. Barbara Reinhard, Dr. Ruth Schorn, Prof. Dr. Björn Gaul, Stephanie Rachor (von links nach rechts)

Keine Fortbildung der üblichen Art bot der 3. Deutsche Arbeitsrechtstag. Alle zwei Jahre werden die Zukunftsthemen des Arbeitsrechts über die Lager hinweg von allen Seiten beleuchtet. Ziel: Die Praxis – vorneweg die Anwaltschaft – will Impulse an den Gesetzgeber geben.

Unter dem Titel „Transparente Unternehmen, transparente Belegschaften – Möglichkeiten und Grenzen des betrieblichen Compliance-Managements“ fand im Januar 2018 der 3. Deutsche Arbeitsrechtstag in Berlin statt. Der Kongress brachte mehr als 250 Teilnehmer aus allen Disziplinen des Arbeitsrechts für einen rechtspolitischen Dialog zusammen. Die Diskussionen offenbarten viele ungeklärte Fragen und zeigten gesetzgeberischen Handlungsbedarf auf. Das betrifft beispielsweise die Frage der Beschuldigtenrechte bei internen Ermittlungen oder den Schutz von Whistleblowern.

Bereits zum dritten Mal veranstaltete die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht gemeinsam mit dem Gesetzgebungsausschuss Arbeitsrecht des DAV den Deutschen Arbeitsrechtstag in Berlin. Der Vizepräsident des DAV Rechtsanwalt *Dr. Friedwald Lübbers* sprach in seinem Grußwort bereits von einer veritablen Tradition. In der Tat hat sich das rechtspolitische Diskussionsforum, welches seit 2014 alle zwei Jahre in Berlin stattfindet, bereits fest in der Arbeitsrechtswelt etabliert. Über 250 Teilnehmer aus Anwaltschaft, Lehre, Richterschaft, Politik, Gewerkschaften und Verbänden kamen nach Berlin.

Der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht Rechtsanwalt *Dr. Johannes Schipp* sieht Anwälte als Organe der

Rechtspflege besonders in der Pflicht, das Recht weiterzuentwickeln und Debatten über notwendige Veränderungsprozesse anzustoßen. Das ist mit dem Arbeitsrechtstag wieder hervorragend gelungen. *Anette Kramme*, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dankte der Arbeitsgemeinschaft und dem DAV in ihrem Grußwort ausdrücklich für die Ausrichtung des Forums und rief in Erinnerung, dass Deutschland auf dem Gebiet des Datenschutzes schon immer Vorreiter gewesen sei.

„Zentrales Zukunftsthema“ und „heißes Eisen“ im Arbeitsrecht

Thematisch befasste sich die Veranstaltung in diesem Jahr mit dem Spannungsverhältnis zwischen Arbeitnehmerdatenschutz, Compliance und Internal Investigations. Ein „zentrales Zukunftsthema“ und eines der „heißen Eisen“ im Arbeitsrecht, konstatierte *Prof. Dr. Martin Henssler* (Universität Köln), der am Ende der Tagung wieder eine zusammenfassende Gesamtberichterstattung lieferte. Arbeitgeber befänden sich in einem Dilemma, einerseits immer mehr gesetzlichen Vorgaben zur Datenerhebung und Datenweitergabe ausgesetzt zu sein, andererseits jedoch arbeits- und datenschutzrechtliche Bestimmungen beachten zu müssen.

¹ Rechtsanwalt, Geschäftsführer im Deutschen Anwaltverein e.V., Berlin.

Compliance als rechtlicher Drahtseilakt

Prof. Dr. Claudia Schubert (Ruhr-Universität Bochum) unterstrich in ihrem Eröffnungsvortrag die Aktualität und Bedeutung des Themas Compliance. Ob Panama- und Paradise-Papers, Schmiergeldzahlungen von Siemens, Korruption bei Airbus, Dieseltgate, Cum-Ex oder Deutsche Bank – keine spektakuläre Verfehlung eines Unternehmens, die nicht umfassende interne Ermittlungen und Compliance-Versprechen nach sich gezogen habe. Am Beispiel Corporate Social Responsibility zeigte Schubert die Komplexität von Compliance-Verpflichtungen und das Spannungsverhältnis zum Arbeitnehmerdatenschutz auf. Nach der CSR-Richtlinie 2014/95/EU, die mittlerweile in deutsches Recht transformiert wurde, sind große Unternehmen verpflichtet, eine nichtfinanzielle Erklärung zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen sowie zu der Achtung der Menschenrechte und der Bekämpfung von Korruption und Bestechung abzugeben. Als Teilelement der Corporate Social Responsibility müssten Unternehmen daher ein wirksames Compliance-System etablieren und etwa die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Standards in der Lieferkette durch Audits überprüfen und durchsetzen. Daraus könne jedoch kein berechtigtes Interesse im Sinne von § 28 Abs. 1 BDSG zur Weitergabe von Arbeitnehmerdaten abgeleitet werden. Nach Ansicht von Schubert zieht der Arbeitnehmerdatenschutz Grenzen für das Compliance-System. Ein Fall, der veranschaulicht, wie Compliance im Unternehmen zum Spagat zwischen verschiedenen Rechtspflichten wird.

Die drei hochkarätig besetzten Panels stellten sich den Herausforderungen dieses rechtlichen Drahtseilaktes und beleuchteten im Anschluss an den Eröffnungsvortrag das Thema aus unterschiedlichen Blickrichtungen.

Unter Moderation von Rechtsanwalt Prof. Dr. Björn Gaul (DAV-Gesetzgebungsausschuss Arbeitsrecht) befasste sich das erste Panel mit dem **Spannungsverhältnis zwischen Informationsbedarf des Arbeitgebers und Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers**.

Das zweite Panel – moderiert von Rechtsanwalt Prof. Dr. Stefan Lunk (DAV Gesetzgebungsausschuss und Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht) – setzte sich vertieft mit dem **Instrument der Internal Investigations** auseinander.

Das dritte Panel unter der Moderation von Rechtsanwältin Dr. Doris-Maria Schuster (DAV-Gesetzgebungsausschuss und Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht) rundete die Veranstaltung mit einem praxisorientierten Blick auf **arbeitsrechtliche Gestaltungsinstrumente** ab.

Die Teilnehmer der Panels zeigten dabei noch zahlreiche weitere Spannungsfelder im Zusammenhang mit Compliance-Verpflichtungen auf. Rechtsanwältin Dr. Katrin Haußmann (Stuttgart) sprach etwa den Druck auf Unternehmen zur „personellen Selbstreinigung“ bei Fehlverhalten an. Aufsichtsbehörden oder andere öffentliche Stellen forderten zuweilen bei Verfehlungen im Unternehmen direkt oder indirekt personelle Konsequenzen. In § 125 Abs. 2 GWB habe diese Praxis

mittlerweile sogar Eingang ins Gesetz gefunden. Dem gegenüber stehe allerdings der Kündigungsschutz, den der Arbeitgeber zu beachten hat. Schwer zu vereinen sei auch die Pflicht zur Einrichtung eines Whistleblower-Systems mit den Anforderungen des Datenschutz- und des Mitbestimmungsrechts. Erhebliche Bußgelder im Kartellrecht, Börsenaufsichtsrecht oder künftig auch im Datenschutzrecht erhöhten den Aufklärungsdruck auf Unternehmen ebenso wie Berichtigungspflichten im Steuerrecht, Kronzeugenregelungen und andere strafbefreiende Regelungen. Andererseits gelte es, auch die Rechte des Arbeitnehmers etwa bei internen Ermittlungen zu schützen.

Rechtliche Verpflichtung zu einem Compliance-Management-System

Ausgangspunkt der Diskussionen ist die Erkenntnis, dass ein Mindeststandard an Compliance-Vorkehrungen mittlerweile von Gesetzes wegen verlangt wird. Die Legalitätspflicht verpflichte die Unternehmensführung jedenfalls bei entsprechender Gefährdungslage zur Einrichtung einer Compliance-Organisation, erklärte Haußmann in ihrem „Werkstattbericht“. Henssler resümierte, dass nicht nur die allgemeine Verpflichtung für ein Compliance-System als solches bestehe, sondern sich an zahlreichen Stellen auch hinreichende Vorgaben für konkrete Inhalte fänden, etwa im Bereich der Finanzmarktaufsicht.

Dr. Ruth Schorn, Head of Corporate Compliance der KION Group, schilderte den Aufbau eines Compliance-Management-Systems (CMS) aus Praxissicht. Die Trias aus Vorbeugung („Prevent“), Überwachung („Detect“) und Reaktion („Act“) gleiche sich bei allen Compliance-Konzepten. Für Gerichte und Behörden sei jedoch letztlich die Wirksamkeit des Compliance-Systems der entscheidende Faktor. Eine wichtige Rolle spielen dabei auch Whistleblower-Systeme, zu deren Einrichtung Unternehmen gegebenenfalls sogar verpflichtet sein können, etwa nach dem UK Bribery Act oder dem US-amerikanischen Sarbanes-Oxley-Act.

Beteiligung des Betriebsrates – Betriebsvereinbarung das Mittel der Wahl

Richterin am Bundesgerichtshof Stephanie Rachor bestätigte, dass Compliance-Vorgaben mitbestimmungspflichtig seien, soweit sie das Ordnungsverhalten und nicht bloß das Arbeitsverhalten, also die Konkretisierung der geschuldeten Arbeitsleistung betreffen. Einigkeit bestand unter den Podiumsteilnehmern dann auch insoweit, dass die Betriebsvereinbarung das Mittel der Wahl sei, wenn man mit Compliance-Vorschriften auch wirksam Verhaltenspflichten einführen möchte.

In der Praxis schwieriger ist allerdings die Frage, inwieweit bei einzelnen Compliance-Maßnahmen das Mitbestimmungsgebot gilt, etwa wenn im Audit zur Überprüfung der Compliance auf personenbezogene Daten zugegriffen werden soll. Eine

objektive Eignung der Maßnahme zur Verhaltens- oder Leistungsüberwachung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dürfte in fast allen Fällen anzunehmen sein. Rechtsanwältin *Dr. Barbara Reinhard* (DAV Arbeitsgemeinschaft und Ausschuss Arbeitsrecht) warf die Frage auf, ob die Vorschrift angesichts der Entwicklung der technischen Möglichkeiten in der Form noch zeitgemäß sei. Auch sei nicht jedes Update mitbestimmungspflichtig, vielmehr bedürfe es einer grundsätzlichen Regelung, was etwa zur Leistungsüberwachung zulässig sei. *Dr. Helmut Nause* (Präsident des Arbeitsgerichtsverbandes) hielt es für möglich, bestimmte Tatbestände in einer Grundbetriebsvereinbarung festzulegen, damit der Arbeitgeber in Eilsachen ohne Zustimmung tätig werden könne. *Schorn* warnte dagegen vor allzu detaillierten Regelungen, die später von der Realität überholt würden.

Prof. Dr. Peter Wedde (Universität Frankfurt am Main) hielt bei datenschutzrechtlich relevanten Maßnahmen des Arbeitgebers mangels klarer Erlaubnisnormen stets eine freiwillige Einwilligung des Betroffenen oder eine Betriebsvereinbarung für erforderlich. Auf ein berechtigtes Interesse im Sinne von Art. 6 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) könne der Arbeitgeber sich regelmäßig nicht berufen, da in der Abwägung dem Recht des Betroffenen auf informationelle Selbstbestimmung Vorrang zu geben sei. *Wedde* wies auch auf die zahlreichen Neuerungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) hin, die ab dem 25.5.2018 gelten. Unternehmen müssten neue Strukturen schaffen, um die Anforderungen der DSGVO – etwa an die datenschutzrechtliche Zweckbestimmung – zu erfüllen. Viele Betriebsvereinbarungen könnten sich vor diesem Hintergrund als unzulänglich erweisen.

Rechtsanwalt *Tim Wybitul* (Frankfurt) riet aus Praxissicht dazu, eine Rahmenvereinbarung zum betrieblichen Datenschutz abzuschließen und kritische Betriebsvereinbarungen sukzessive nachzubessern. Alle Betriebsvereinbarungen angesichts der DSGVO auf einen Schlag neu zu verhandeln, sei hingegen nicht realistisch.

Gerichtliche Verwertbarkeit bei Internal Investigations

Bei internen Ermittlungen gehen die Fragen allerdings über die arbeits- und datenschutzrechtliche Zulässigkeit weit hinaus. Oftmals stehen am Ende auch strafrechtliche Vorwürfe im Raum. Anders als bei Ermittlungen der Staatsanwaltschaft gelten bei internen Ermittlungen durch Private nicht die Schutzvorschriften der StPO für Beschuldigte, wie das LG Hamburg² entschied. Der Vorsitzende des Bundes der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit *Christoph Tillmanns* wies allerdings in diesem Zusammenhang auf ein Urteil des EGMR³ hin. Der EGMR gehe dort für den Staatsdienst von der grundsätzlichen Anwendbarkeit der Garantien aus Art. 6 EMRK auf gewöhnliche arbeitsrechtliche Streitigkeiten aus. Die Grenzen der zivilrechtlichen Schadensminderungs-

pfligt sah *Tillmanns* jedenfalls bei der strafrechtlich relevanten Selbstbeziehung erreicht.

Nicht selten reden sich Mitarbeiter ohne juristische Kenntnisse bei Befragungen durch den Arbeitgeber um Kopf und Kragen, berichtete *Michael Bartl* (Betriebsrat Konzernleitung Deutsche Bahn AG). Rechtsanwalt und Strafverteidiger *Hanns W. Feigen* (Frankfurt am Main) schilderte Fälle, in denen Mitarbeiter ohne anwaltlichen Beistand von bis zu zehn Anwälten des Arbeitnehmers oder über etliche Stunden vernommen wurden. Er machte dementsprechend keinen Hehl daraus, dass er internen Ermittlungsverfahren wenig abgewinnen kann. *Feigen* plädiert daher dafür, dass Unternehmen bei internen Untersuchungen die Vorschriften der StPO und insbesondere den Nemo-tenetur-Grundsatz berücksichtigen. *Dr. Elke Eller* (Vorstand Bundesverband der Personalmanager) wies zwar darauf hin, dass Unternehmen oftmals auch ein Interesse daran hätten, ihren Mitarbeitern rechtlichen Beistand zur Verfügung zu stellen und diese auch im Unternehmen zu halten.

In der Gesamtwürdigung konstatierte *Henssler* allerdings einen klaren Handlungsbedarf des Gesetzgebers, was die „rechtliche Grauzone“ der internen Ermittlungen angehe. Eine klare Schutzlücke sah er auch bei den Syndikusrechtsanwälten, die nach § 53 Abs. 1 StPO kein Zeugnisverweigerungsrecht und keinen Schutz vor Beschlagnahme genießen.

Ausgestaltung des Schutzes von Whistleblowern

Im dritten Panel wurde unter anderem die konkrete Ausgestaltung des Schutzes von Whistleblowern diskutiert. Rechtsanwalt *Dr. Boris Dzida* (Hamburg) hielt Whistleblower-Systeme für ein unverzichtbares Element wirksamer Compliance. *Helga Nielebock* (Leiterin der Abteilung Recht DGB) forderte vom Gesetzgeber unter anderem ein eigenständiges Beschäftigten-datenschutzgesetz mit Regelungen zum Schutz von Whistleblowern sowie mehr Mitbestimmungsrechte und höhere Bußgelder. Dass Compliance auch die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften verlangt, betonte *Holger Dahl* (Frankfurt).

Insgesamt war der 3. Deutsche Arbeitsrechtstag jedoch wenig vom klassischen Lagerdenken der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter geprägt. Vielmehr machte die Diskussion deutlich, dass die Schwierigkeiten beim Thema Compliance und Datenschutz vor allem darin bestehen, verschiedenen Gesetze in Einklang zu bringen und praktikable Lösungen zu finden. Deutlich kontroverser könnte es beim nächsten Deutschen Arbeitsrechtstag 2020 in Berlin zum Thema Betriebsverfassungsrecht zugehen.

² LG Hamburg, Urt. v. 15.10.2010 – 608 Qs 18/10.

³ V. 28.3.2017 – (19600/15).

Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit

Arbeitsgerichtsverfahren

Überarbeitete Fassung 9.2.2018

Vorbemerkung

Auf der Basis der ersten Fassung eines einheitlichen Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit aus dem Jahre 2013 hat die Streitwertkommission unter Auswertung der Stellungnahmen und Vorschläge aus der Anwaltschaft, von Seiten der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, von Seiten der Versicherungswirtschaft und aus der Richterschaft eine überarbeitete Fassung des Streitwertkatalogs erstellt. Auch künftig soll der Streitwertkatalog weiter entwickelt werden.

Der Streitwertkatalog kann selbstverständlich nur praktisch wichtige Fallkonstellationen aufgreifen, ebenso selbstverständlich sind die darin enthaltenen Bewertungsvorschläge zugeschnitten auf die entsprechenden typischen Fallkonstellationen. Die Aussagen des Katalogs sind verfahrensbezogen zu sehen und gelten nicht verfahrensübergreifend.

Trotz dieser Einschränkungen versteht sich der Streitwertkatalog als Angebot auf dem Weg zu einer möglichst einheitlichen Wertrechtsprechung in Deutschland, im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für alle Beteiligten. Er beansprucht jedoch keine Verbindlichkeit.

I. URTEILSVERFAHREN

Nr.	Gegenstand
1.	Abfindung und Auflösungsantrag, tarifliche Abfindung, Sozialplanabfindung, Nachteilsausgleich
	<p>Wird im Kündigungsrechtsstreit eine gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt (§§ 9, 10 KSchG; § 13 Abs. 1 S. 3 – 5, Abs. 2 KSchG; § 14 Abs. 2 S. 2 KSchG), führt dies nicht zu einer Werterhöhung.</p> <p>Wird in der Rechtsmittelinstanz isoliert über die Auflösung gestritten, gilt § 42 Abs. 2 S. 1 GKG; wird isoliert über die Abfindungshöhe gestritten, ist maßgebend der streitige Differenzbetrag, höchstens jedoch das Vierteljahresentgelt.**</p> <p>Eine im Vergleich vereinbarte Abfindung in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 KSchG ist nicht streitwerterhöhend; Vereinbarungen über andere Abfindungen oder einen Nachteilsausgleich im Vergleich können hingegen zu einer Werterhöhung führen.</p> <p>Wird hingegen über eine Sozialplanabfindung, über eine tarifliche Abfindung oder über einen Fall des Nachteilsausgleichs nach § 113 Abs. 1 BetrVG gestritten, richtet sich der Wert nach dem streitigen Betrag. Ggf. ist das zum Hilfsantrag (siehe I. Nr. 18) Ausgeführte zu beachten.</p>
2.	Abmahnung
2.1	Der Streit über eine Abmahnung wird – unabhängig von der Anzahl und der Art der darin enthaltenen Vorwürfe und unabhängig von dem Ziel der Klage (Entfernung, vollständige Entfernung, ersatzlose Entfernung, Zurücknahme/Widerruf, Feststellung der Unwirksamkeit) – mit 1 Monatsvergütung** bewertet.
2.2	Mehrere in einem Verfahren angegriffene Abmahnungen werden mit maximal dem Vierteljahresentgelt bewertet.**
3.	Abrechnung
	Reine Abrechnung nach § 108 GewO, gegebenenfalls auch kumulativ mit einer Vergütungsklage: 5 % der Vergütung für den geltend gemachten Abrechnungszeitraum.
4.	Änderungskündigung – bei Annahme unter Vorbehalt – und sonstiger Streit über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses:
4.1	1 Monatsvergütung** bis zu einem Vierteljahresentgelt** je nach dem Grad der Vertragsänderung.
4.2	Bei Änderungskündigungen mit Vergütungsänderung oder sonstigen messbaren wirtschaftlichen Nachteilen: 3-fache Jahresdifferenz, mindestens 1 Monatsvergütung, höchstens die Vergütung für ein Vierteljahr. **
5.	Altersteilzeitbegehren
	Bewertung entsprechend I. Nr. 4.

Nr.	Gegenstand
6.	Annahmeverzug
	Wird in einer Bestandsstreitigkeit im Wege der unbedingten Klagehäufung fällige Annahmeverzugsvergütung geltend gemacht, bei der die Vergütung vom streitigen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängt, so besteht nach dem Beendigungszeitpunkt eine wirtschaftliche Identität zwischen Bestandsstreit und Annahmeverzug. Nach § 45 Abs. 1 S. 3 GKG findet keine Wertaddition statt. Der höhere Wert ist maßgeblich.
7.	Arbeitspapiere
7.1	Handelt es sich hierbei nur um reine Bescheinigungen z.B. hinsichtlich sozialversicherungsrechtlicher Vorgänge, Urlaub oder Lohnsteuer: pro Arbeitspapier 10 % einer Monatsvergütung.**
7.2	Nachweis nach dem Nachweisgesetz: 10 % einer Monatsvergütung.**
8.	Arbeitszeitveränderung
	Bewertung entsprechend I. Nr. 4.
9.	Auflösungsantrag nach dem KSchG
	Dazu wird auf I. Nr. 1 verwiesen.
10.	Auskunft/Rechnungslegung/Stufenklage (für leistungsabhängige Vergütung z.B. Provision oder Bonus):
10.1	Auskunft (isoliert): von 10 % bis 50 % der zu erwartenden Vergütung, je nach Bedeutung der Auskunft für die klagende Partei im Hinblick auf die Durchsetzung des Zahlungsanspruchs
10.2	Eidesstattliche Versicherung (isoliert): 10 % der Vergütung.
10.3	Zahlung: Nennbetrag (ggf. nach der geäußerten Erwartung der klagenden Partei, unter Berücksichtigung von § 44 GKG).
11.	Befristung, sonstige Beendigungstatbestände
	Für den Streit über die Wirksamkeit einer Befristungsabrede, einer auflösenden Bedingung, einer Anfechtung des Arbeitsvertrags, einer Eigenkündigung und eines Auflösungs- oder Aufhebungsvertrags gelten die Bewertungsgrundsätze der I. Nrn. 20 und 21 sowie der Nr. 17.
12.	Beschäftigungsanspruch
	1 Monatsvergütung.**
13.	Betriebsübergang
	Bestandsschutzklage gegen Veräußerer und Feststellungs- bzw. Bestandsschutzklage gegen Erwerber: allein Bewertung der Beendigungstatbestände nach I. Nrn. 11, 20 und 21, keine Erhöhung nur wegen subjektiver Klagehäufung (also z.B. bei Klage gegen eine Kündigung des Veräußerers und Feststellungsklage gegen Erwerber im selben Verfahren: Vergütung für ein Vierteljahr).**
	Bestandsschutzklage gegen Veräußerer und Beschäftigungsklage / Weiterbeschäftigungsklage gegen Erwerber: Bewertung nach I. Nrn. 11, 12, 20 und 21, keine Erhöhung allein wegen subjektiver Klagehäufung (also z.B. bei Klage gegen eine Kündigung des Veräußerers und Beschäftigungsklage gegen Erwerber im selben Verfahren): 4 Monatsvergütungen.**
	Alleiniger Streit in Rechtsmittelinstanz über Bestand Arbeitsverhältnis mit Betriebserwerber: Vergütung für ein Vierteljahr.**
14.	Direktionsrecht – Versetzung
	Von in der Regel 1 Monatsvergütung bis zu einem Vierteljahresentgelt,** abhängig vom Grad der Belastungen aus der Änderung der Arbeitsbedingungen für die klagende Partei.
15.	Einstellungsanspruch/Wiedereinstellungsanspruch
	Die Vergütung für ein Vierteljahr**; ggf. unter Berücksichtigung von I. Nr. 18.

Nr.	Gegenstand
16.	Einstweilige Verfügung
16.1	Bei Vorwegnahme der Hauptsache: 100 % des allgemeinen Wertes.
16.2	Einstweilige Regelung: Je nach Einzelfall, i.d.R. 50 % des Hauptsachestreitwerts.
17.	Feststellungsantrag, allgemeiner (Schleppnetzantrag):
17.1	Allgemeiner Feststellungsantrag isoliert: höchstens Vergütung für ein Vierteljahr.
17.2	Allgemeiner Feststellungsantrag neben punktuellen Bestandsschutzanträgen (Schleppnetzantrag): keine zusätzliche Bewertung (arg. § 42 Abs. 2 S. 1 GKG).
18.	Hilfsantrag
	Auch uneigentlicher/unechter Hilfsantrag: Es gilt § 45 Abs. 1 S. 2 und 3 GKG.
19.	Konkurrentenklage
19.1	Isolierter Abbruch des Bewerbungsverfahrens: 1 Monatsvergütung.**
19.2	Neubescheidung: 2 Monatsvergütungen.**
19.3	Übertragung der begehrten Stelle: Vergütung für ein Vierteljahr.**
19.4	Einstweilige Verfügung: siehe unter I. 16
20.	Kündigung (eine)
	Die Vergütung für ein Vierteljahr**, es sei denn unter Auslegung des Klageantrags und der Klagebegründung ist nur ein Fortbestand des Arbeitsverhältnisses von unter 3 Monaten im Streit (dann entsprechend geringerer Wert).
21.	Kündigungen (mehrere):
21.1	Außerordentliche Kündigung, die hilfsweise als ordentliche erklärt wird (einschließlich Umdeutung nach § 140 BGB): höchstens die Vergütung für ein Vierteljahr**, unabhängig davon, ob sie in einem oder in mehreren Schreiben erklärt werden.
21.2	Mehrere Kündigungen ohne Veränderung des Beendigungszeitpunktes: keine Erhöhung.
21.3	Folgekündigungen mit Veränderung des Beendigungszeitpunktes: Für jede Folgekündigung die Entgeltdifferenz zwischen den verschiedenen Beendigungszeitpunkten, maximal jedoch die Vergütung für ein Vierteljahr** für jede Folgekündigung. Die erste Kündigung – bewertet nach den Grundsätzen der I. Nr. 20 – ist stets die mit dem frühesten Beendigungszeitpunkt, auch wenn sie später ausgesprochen und später angegriffen wird. Die Grundsätze des Absatzes 1 gelten jeweils für die betreffende Instanz. Fallen Klagen gegen einzelne Kündigungen im Laufe des Verfahrens in einer Instanz weg, gelten die Grundsätze des ersten Absatzes ab diesem Zeitpunkt für die in dieser Instanz verbleibenden Kündigungen.
22.	Rechnungslegung: siehe Auskunft (I. Nr. 10.)
23.	Schadenersatzklage
	Der Wert einer unbezifferten Schadenersatzklage richtet sich nach dem wirtschaftlichen Interesse der klagenden Partei; abzustellen ist auf die Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts, die Höhe des (auch künftigen) Schadens sowie das Risiko der tatsächlichen Inanspruchnahme.
24.	Urlaub
24.1	Klage auf Feststellung des fälligen Urlaubsanspruchs, auf Gewährung von Urlaub und/oder von Urlaubsentgelt: Höhe des Urlaubsentgelts.
24.2	Einstweilige Verfügung auf Freistellung: siehe I. 16.

Nr.	Gegenstand
25.	Vergleichsmehrwert
25.1	<p>Ein Vergleichsmehrwert fällt nur an, wenn durch den Vergleichsabschluss ein weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt und/oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt werden. Dabei muss gerade über die Frage eines Anspruchs oder Rechts in Bezug auf die jeweilige Regelung zwischen den Parteien Streit und/oder Ungewissheit bestanden haben; keine Werterhöhung tritt ein, wenn es sich lediglich um eine Gegenleistung zur Beilegung des Rechtsstreits handelt. Abzustellen ist auf die Umstände zum Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses.</p> <p>Vergleichsweise miterledigte anderweitig rechtshängige Verfahren führen nur dann zu einem Vergleichsmehrwert, wenn sie bei Geltendmachung in einem Verfahren zu einer Werterhöhung führen würden.</p> <p>25.1.1 Die Veränderung des Beendigungszeitpunkts führt (auch bei Verknüpfung mit einer Erhöhung des Abfindungsbetrages – Turbo- oder Sprinterklausel) nicht zu einem Vergleichsmehrwert.</p> <p>25.1.2 Wird im Rahmen eines Abmahnungsrechtsstreits oder des Streits über eine Versetzung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart, ist dies zusätzlich nach I. Nr. 20 zu bewerten.</p> <p>25.1.3 Typischer Weise wird das Merkmal der „Ungewissheit“ insbesondere bei Vereinbarung eines Arbeitszeugnisses mit inhaltlichen Festlegungen zum Leistungs- und Führungsverhalten in einem Rechtsstreit über eine auf Verhaltens- oder Leistungsmängel gestützte Kündigung gegeben sein; dies ist zusätzlich nach I. Nr. 29 zu bewerten.</p> <p>25.1.4 Nur wenn eine Partei sich eines Anspruchs auf oder eines Rechts zur Freistellung berührt hat, wird die Freistellungsvereinbarung mit bis zu 1 Monatsvergütung** (unter Anrechnung des Werts einer Beschäftigungs- oder Weiterbeschäftigungsklage) bewertet. Die Freistellung wird nur zukunftsbezogen ab dem Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses berücksichtigt, etwaige Zeiten einer Freistellung zuvor spielen keine Rolle.</p> <p>25.1.5 Ausgleichsklauseln erhöhen den Vergleichswert nur, wenn durch sie ein streitiger oder ungewisser Anspruch erledigt wird. Abzustellen ist auf das wirtschaftliche Interesse der in Anspruch genommenen Partei.</p> <p>25.1.6 Geht es bei der Ausgleichsklausel um den Ausschluss von Forderungen auf Ersatz gegenwärtigen und/oder künftigen Schadens, kommt es auf die Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts, die Höhe des (auch künftigen) Schadens sowie das Risiko der tatsächlichen Inanspruchnahme an.</p> <p>25.1.7 Kein Mehrwert bei Erledigung bzw. Verpflichtung zur Erledigung/Rücknahme bei behördlichen Verfahren (Integrationsamt, sonstige Arbeitsschutzbehörde) oder Gerichten (Verwaltungsgericht) im Zusammenhang mit Kündigungsverfahren.</p>
25.2	Ist ein Anspruch unstrittig und gewiss, aber seine Durchsetzung ungewiss, wird das Titulierungsinteresse mit 20 % des Wertes des Anspruches bewertet.
26.	Weiterbeschäftigungsantrag incl. Anspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG
	1 Monatsvergütung.**
27.	Wiedereinstellungsanspruch: siehe Einstellungsanspruch (I. Nr. 15.)
28.	Zahlungsklage – Erhöhungsklage
	Die Streitwertbemessung hat sich nach dem Leistungsbegehren des Klägers zu richten. Dieses ist durch Auslegung des Klageantrags und seiner Begründung zu ermitteln. Ergibt diese, dass nicht nur ein streitiger Differenzbetrag, sondern eine Titulierung des Gesamtbetrags begehrt wird, bildet letzterer den Streitwert. Ob und ggf. in welchem Umfang die geltend gemachte Forderung dabei im Streit steht, ist unerheblich
29.	Zeugnis
29.1	Erteilung oder Berichtigung eines einfachen Zeugnisses: 10 % einer Monatsvergütung.**
29.2	Erteilung oder Berichtigung eines qualifizierten Zeugnisses: 1 Monatsvergütung**, und zwar unabhängig von Art und Inhalt eines Berichtigungsverlangens, auch bei kurzem Arbeitsverhältnis.
29.3	Zwischenzeugnis: Bewertung wie I. Nr. 29.2. Wird ein Zwischen- und ein Endzeugnis (kumulativ oder hilfsweise) im Verfahren verlangt: Insgesamt 1 Monatsvergütung.**

II. BESCHLUSSVERFAHREN

Nr.	Verfahrensgegenstand
1.	Betriebsänderung/Personalabbau
1.1	Realisierung des Verhandlungsanspruchs: Ausgehend vom Hilfspwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG wird gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles, z.B. Inhalt und Bedeutung der Regelungsfrage, eine Erhöhung bzw. ein Abschlag vorgenommen.
1.2	Unterlassung der Durchführung einer Betriebsänderung: Ausgehend von II Nr. 1.1 erfolgt eine Erhöhung nach der Staffelung von II. Nr. 14.7.
2.	Betriebsratswahl
2.1	Bestellung des Wahlvorstands: Ausgehend vom Hilfspwert des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG kann abhängig vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der Bedeutung des Einzelfalles sowie des Aufwands eine Herauf- oder Herabsetzung erfolgen; bei zusätzlichem Streit über die Größe des Wahlvorstandes bzw. Einzelpersonen: Erhöhung jeweils um 1/2 Hilfspwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG.
2.2	Maßnahmen innerhalb des Wahlverfahrens (incl. einstweilige Verfügungen) z.B.: Abbruch der Wahl: 1/2 Wert der Wahlanfechtung (siehe II. Nr. 2.3). Zurverfügungstellung von Unterlagen (auch Herausgabe der Wählerlisten): 1/2 Hilfspwert von § 23 Abs. 3 S. 2 RVG.
2.3	Wahlanfechtung (incl. Prüfung der Nichtigkeit der Wahl): ausgehend vom doppelten Hilfspwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG, Steigerung nach der Staffel gemäß § 9 BetrVG mit jeweils 1/2 Hilfspwert.
3.	Betriebsvereinbarung
	Ausgehend vom Hilfspwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG wird gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles, z.B. Inhalt und Bedeutung der Regelungsfrage, eine Erhöhung bzw. ein Abschlag vorgenommen.
4.	Einigungsstelle, Einsetzung nach § 100 ArbGG bei Streit um:
4.1	Offensichtliche Unzuständigkeit: Höchstens Hilfspwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG.
4.2	Person des Vorsitzenden: Grundsätzlich 1/4 Hilfspwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG.
4.3	Anzahl der Beisitzer: Grundsätzlich insgesamt 1/4 Hilfspwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG.
5.	Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs
	Ausgehend vom Hilfspwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG wird gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles, z.B. Inhalt und Bedeutung der Regelungsfrage, eine Erhöhung bzw. ein Abschlag vorgenommen.
6.	Einigungsstelle, Anfechtung des Spruchs über Sozialplan
6.1	Macht der Arbeitgeber eine Überdotierung geltend, dann entspricht der Wert des Verfahrens der vollen Differenz zwischen dem festgesetzten Volumen und der von ihm als angemessen erachteten Dotierung.
6.2	Beruft sich der anfechtende Betriebsrat nur auf eine Unterdotierung, dann finden die Grundsätze von § 23 Abs. 3 S. 2 RVG Anwendung.
7.	Einstweilige Verfügung
7.1	Bei Vorwegnahme der Hauptsache: 100 % des allgemeinen Wertes.
7.2	Einstweilige Regelung: Je nach Einzelfall, i.d.R. 50 % des Hauptsachestreitwerts.
8.	Entsendung von Mitgliedern in den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat
	Hilfspwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG je Mitglied.

Nr.	Verfahrensgegenstand
9.	Freistellung eines Betriebsratsmitglieds
9.1	Freistellung von der Arbeitspflicht im Einzelfall (§ 37 Abs. 2 und 3 BetrVG): Bewertung nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG, abhängig von Anlass und Dauer der Freistellung kann eine Herauf- oder Herabsetzung des Wertes erfolgen.
9.2	Zusätzliche Freistellung (§ 38 BetrVG): Ausgehend vom doppelten Hilfwert des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG kann abhängig von der Bedeutung des Einzelfalls sowie des Aufwands eine Herauf- oder Herabsetzung erfolgen.
10.	Informations- und Beratungsansprüche
10.1	Ausgehend vom Hilfwert des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG kann abhängig vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der Bedeutung des Einzelfalls sowie des Aufwands eine Herauf- oder Herabsetzung des Wertes erfolgen.
10.2	Sachverständige / Auskunftsperson: Nichtvermögensrechtliche Streitigkeit: Es ist vom Hilfwert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG auszugehen, einzelfallabhängig kann eine Herauf- oder Herabsetzung erfolgen.
11.	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten
	Streit über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts: Ausgehend vom Hilfwert des § 23 Abs. 3 S. 2 RVG kann abhängig vom Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der Bedeutung des Einzelfalls (organisatorische und wirtschaftliche Auswirkungen, Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer u.a.) eine Herauf- oder Herabsetzung des Wertes ohne Staffelung erfolgen.
12.	Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten
	Siehe II. Nr. 1.
13.	Nichtigkeit einer Betriebsratswahl
	Siehe Betriebsratswahl (II. Nr. 2.3).
14.	Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100, 101 BetrVG
14.1	Grundsätzliches: Es handelt sich um nichtvermögensrechtliche Angelegenheiten; entscheidend sind die Aspekte des Einzelfalles, z.B. die Dauer und Bedeutung der Maßnahme und die wirtschaftlichen Auswirkungen, die zur Erhöhung oder Verminderung des Wertes führen können.
14.2	Einstellung: Als Anhaltspunkte für die Bewertung können dienen:
	14.2.1 der Hilfwert von § 23 Abs. 3 S. 2 RVG oder
	14.2.2 die Regelung von § 42 Abs. 2 S. 1 GKG, wobei eine Orientierung am 2-fachen Monatsverdienst des Arbeitnehmers sachgerecht erscheint.
	14.3 Eingruppierung/Umgruppierung:
	Die Grundsätze zu II. Nr. 14.1 und 14.2 gelten unter Berücksichtigung des Einzelfalles auch bei diesem Mitbestimmungsrecht, wobei bei der Wertung gemäß II. Nr. 14.2.2 die Orientierung an § 42 Abs. 2 S. 2 GKG vorzunehmen ist. Bei der 36-fachen Monatsdifferenz erfolgt ein Abschlag i.H.v. 25 % wegen der nur beschränkten Rechtskraftwirkung des Beschlussverfahrens für den fraglichen Arbeitnehmer.
14.4	Versetzung
	Je nach Bedeutung der Maßnahme Hilfwert (bei Vorgehensweise nach II. Nr. 14.2.1 oder Bruchteil davon bzw. (bei Vorgehensweise nach II. Nr. 14.2.2 1 bis 2 Monatsgehälter, angelehnt an die für eine Versetzung im Urteilsverfahren genannten Grundsätze.
14.5	Das Verfahren nach § 100 BetrVG wird mit dem 1/2 Wert des Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG bewertet.
14.6	Das Verfahren nach § 101 BetrVG wird als eigenständiges Verfahren wie das Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG bzw. nach § 100 BetrVG bewertet. Als kumulativer Antrag in einem Verfahren mit 1/2 Wert des Verfahrens nach § 99 Abs. 4 bzw. 100 BetrVG.

Nr.	Verfahrensgegenstand
14.7	Bei Massenverfahren (objektive Antragshäufung) mit wesentlich gleichem Sachverhalt, insbesondere bei einer einheitlichen unternehmerischen Maßnahme und parallelen Zustimmungsverweigerungsgründen und/oder vergleichbaren Eingruppierungsmerkmalen, erfolgt – ausgehend von vorgenannten Grundsätzen – ein linearer Anstieg des Gesamtwertes, wobei als Anhaltspunkt folgende Staffelung für eine Erhöhung angewendet wird: <ul style="list-style-type: none"> • beim 2. bis einschließlich 20. parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der für den Einzelfall ermittelte Ausgangswert mit 25 % bewertet, • beim 21. bis einschließlich 50. parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der für den Einzelfall ermittelte Ausgangswert mit 12,5 % bewertet, • ab dem 51. parallel gelagerten Fall wird für jeden Arbeitnehmer der Ausgangswert mit 10 % bewertet.
15.	Sachmittel – Kostenerstattung nach § 40 BetrVG
15.1	Vermögensrechtliche Streitigkeit: Entscheidend ist die Höhe der angefallenen Kosten/des Wertes der Aufwendungen; bei dauernden Kosten, z.B. Mietzinszahlungen: Max. 36 Monatsaufwendungen.
15.2	Schulungskosten: Vermögensrechtliche Streitigkeit: Entscheidend ist die Höhe der Schulungskosten, inklusive Fahrtkosten.
16.	Statusverfahren leitender Angestellter
	Abzustellen ist auf den Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG; bei objektiver Antragshäufung und gleichliegendem Sachverhalt gilt II. 14.7.
17.	Unterlassungsanspruch
	Sowohl für den allgemeinen Unterlassungsanspruch als auch den Anspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG: Festsetzung entsprechend dem Wert des streitigen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechts.
18.	Zuständigkeitsstreitigkeiten/Kompetenzabgrenzung
18.1	Abgrenzung Zuständigkeit Betriebsratsgremien: Ausgehend vom Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG kann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Erhöhung bzw. ein Abschlag in Betracht kommen.
18.2	Abgrenzung Betrieb / gemeinsamer Betrieb / Betriebsteil: Ausgehend vom Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG kann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Erhöhung bzw. ein Abschlag in Betracht kommen.
19.	Zustimmungsersetzungsantrag (§ 103 BetrVG)
	Vergütung des betroffenen Arbeitnehmers für ein Vierteljahr (wegen der Rechtskraftwirkung).

* Textänderungen gegenüber der Fassung vom 5.4.2016 sind markiert.

** Bei der Berechnung der Vergütung für ein Vierteljahr bzw. der Monatsvergütung ist das arbeitsleistungsbezogene Arbeitsentgelt des auf den Beendigungstermin folgenden Vierteljahreszeitraums zugrunde zu legen. Jahres- oder sonstige Leistungen werden unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt berücksichtigt, wenn sie auch Entgeltcharakter haben. Dabei hat ggf. eine Hochrechnung eines vereinbarten Nettoverdienstes auf den Bruttobetrag zu erfolgen. Das Monatsentgelt errechnet sich mit einem Drittel des Vierteljahresentgeltes

Allgemeiner Hinweis:

Personenbezogene Bezeichnungen beziehen sich auf **alle** Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form verwendet.

Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins durch den Ausschuss Arbeitsrecht und den Geschäftsführenden Ausschuss der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im DAV

in Abstimmung mit dem Ausschuss RVG und Gerichtskosten des DAV

Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit – überarbeitete Fassung vom 9.2.2018

Stellungnahme Nr.: 9/2018

Berlin, im März 2018

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) ist der freiwillige Zusammenschluss der deutschen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Der DAV mit derzeit rund 65.000 Mitgliedern vertritt die Interessen der deutschen Anwaltschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) nimmt nachfolgend Stellung zum Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit in der überarbeiteten Fassung vom 9.2.2018.

Ziffer 25.1 in der Neufassung des Streitwertkatalogs sieht vor: „Vergleichsweise miterledigte anderweitig rechtshängige Verfahren führen nur dann zu einem Vergleichsmehrwert, wenn sie bei Geltendmachung in einem Verfahren zu einer Werterhöhung führen würden.“

Der Streitwertkatalog hat die ursprünglich verfolgte Absicht, eine wertmäßige Zusammenrechnung mehrerer Anträge auch verfahrensübergreifend vorzunehmen, zu Recht aufgegeben. Für eine Anrechnung der Gegenstandswerte unterschiedlicher Verfahren fehlt es an einer rechtlichen Grundlage (BAG, v. 19.10.2010 – 2 AZN 194/10 (A)). Nichts Anderes kann aber gelten, wenn mehrere Verfahren in einem einheitlichen Vergleich erledigt werden. Jedes Verfahren ist eigenständig zu bewerten, es handelt sich gebührenrechtlich um verschiedene Angelegenheiten i.S.v. § 17 RVG. Wird durch die Einigung der Streit über mehrere Verfahren beigelegt, entsteht zwar nur eine Einigungsgebühr, die allerdings aus dem Wert aller miterledigter Verfahren zu bemessen ist.¹ Für die Nichtberücksichtigung des Wertes miterledigter Verfahren bei der Bemessung des Vergleichswertes fehlt es an einer rechtlichen Grundlage.

Dieselben Bedenken bestehen gegen die von dem Streitwertkatalog in Ziffer 25.1.7 vorgeschlagene Nichtberücksichtigung

des Wertes behördlicher oder verwaltungsgerichtlicher Verfahren im Rahmen der Einigungsgebühr. Hier ist zudem bereits von vornherein eine wertmäßige Identität ausgeschlossen, da nicht nur unterschiedliche Streitgegenstände, sondern auch unterschiedliche Parteien betroffen sind.

Soweit in Ziffer 25.1.5 bei der Bewertung einer Ausgleichsklausel auf das wirtschaftliche Interesse der in Anspruch genommenen Partei abgestellt werden soll, ist dies nicht nachvollziehbar. Ebenso wie bei der Bewertung eines Klageantrages richtet sich der Wert nach dem wirtschaftlichen Interesse des Anspruchstellers. Sollte das wirtschaftliche Interesse der Parteien ausnahmsweise unterschiedlich zu bewerten sein, wäre auf den höheren Wert abzustellen.

Die Neuregelung in Ziffer 25.1.6, nach der bei der Bewertung einer Ausgleichsklausel das „Risiko der tatsächlichen Inanspruchnahme“ Berücksichtigung finden soll, wird gleichermaßen abgelehnt. Soweit ein Schadenseintritt bereits beziffert worden ist, ist dieser Wert maßgeblich; bei der Bewertung künftigen Schadens kann zusätzlich die Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts bewertet werden. Der Wert einer (beigelegten) Forderung hängt indes nicht von der Wahrscheinlichkeit einer tatsächlichen Inanspruchnahme des Schädigers ab. Diese mag von vielen, insbesondere subjektiven Faktoren abhängen (Vorhandensein einer Rechtsschutzversicherung, Bereitschaft zur weiteren gerichtlichen Auseinandersetzung etc.); ein Anhaltspunkt für den Wert der Forderung ergibt sich hieraus nicht. Dieselben Erwägungen richten sich gegen die Berücksichtigung des Risikos der Inanspruchnahme in Ziffer 23.

Der DAV lehnt deshalb die entsprechenden Änderungen des Streitwertkataloges ab. Die übrigen Ergänzungen und Klarstellungen in der überarbeiteten Fassung des Streitwertkataloges finden demgegenüber – unter Aufrechterhaltung der grundsätzlichen, bereits geäußerten Bedenken gegen die Verwendung des Hilfswertes – Zustimmung.

¹ Gerold/Schmidt/Müller-Rabe, VV 1003, 1004, Rn 72.

Inhaltsverzeichnis der Entscheidungen

	Seite		Seite
Allgemeines Vertragsrecht		Bestandsschutz	
26. AGG, Benachteiligung wegen des Alters	49	46. Kündigungsschutz, kein grenzüberschreitender gemeinsamer Betrieb zwischen deutschen und ausländischen Unternehmen	53
27. AGG, keine Benachteiligung durch Bestreiten der Prozessfähigkeit	49	47. Kündigungsschutz, Anschein eines Gemeinschaftsbetriebes, keine Auflösung durch Teilstillegung	54
28. AGG, Beginn der Klagefrist	49	48. Verhaltensbedingte Kündigung, Beschaffung von Betriebsgeheimnissen bei bevorstehender Konkurrenzfähigkeit	55
29. AGB, Zuschlagsregelung für Überstunden	49	49. Verhaltensbedingte Kündigung, Verstoß gegen Alkoholverbot	55
30. Vergütung, Annahmeverzug, keine Beendigung des Annahmeverzugs durch Ausübung anderweitiger Erwerbstätigkeit; keine Anrechnung (noch nicht fälliger) variabler Vergütung	49	50. Verhaltensbedingte Kündigung, verheimlichte Stasi-Tätigkeit nach 25-jähriger Beschäftigung	55
31. Vergütung, Annahmeverzug, sicherheitsrelevanter Bereich	49	51. Verhaltensbedingte Kündigung, sexuelle Belästigung von Schülern	56
32. Vergütung, Umkleidezeiten, Fahrpersonal der DB AG	50	52. Personenbedingte Kündigung, Widerruf der Zuverlässigkeitserklärung i.S.d. LuftSiG, Interessenabwägung	56
33. Vergütung, Provision, ergänzende Vertragsauslegung bei Vereinbarung nur dem Grunde nach	50	53. Änderungskündigung, betriebsbedingt, Aufwertung einer Gruppenleiterposition	56
34. Nebentätigkeitsgenehmigung, Widerruf aus betrieblichen Interessen, Gutachtertätigkeit eines Chefarztes	50	54. Kündigungserklärung, Gesamtvertretung durch Prokuristen	57
35. Schmerzensgeldanspruch, Beweislast bei Mobbing, Vererbbarkeit des Anspruchs	50	55. Befristung, Darstellung der Prognoseentscheidung bei vorübergehendem Beschäftigungsbedarf	57
36. Schmerzensgeldanspruch, Zuweisung eines nicht ordnungsgemäßen Arbeitsplatzes	51	56. Befristung, einheitliche Befristungsvereinbarung bei Saisonarbeitskraft	57
37. Anfechtung wegen Inhaltsirrtum, mit „Kündigung“ überschriebener Aufhebungsvertrag	51	57. Wiedereinstellungsanspruch nach Eigenkündigung	57
38. Abfindung, Auslegung einer Netto-Vereinbarung	51		
39. Unterlassungsanspruch, unzutreffende Äußerung des Arbeitgebers über Ausscheiden des Arbeitnehmers	51	Betriebsverfassungsrecht/Personalvertretungsrecht	
40. Zeugnis, Berichtigungsanspruch	52	58. Betriebsverfassung, organisatorische Zuordnung des Arbeitnehmers zum Inlandsbetrieb	57
41. Zeugnis, äußere Form	52	59. Betriebsvereinbarung, Tarifvorrang	58
42. Zeugnis, Person des Ausstellers	52	60. Betriebsrat, Mitbestimmung, Unterlassung der Beschäftigung neu eingestellter Arbeitnehmer bei Rahmendienstplan	58
43. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Rücktritt bei Verzug des Arbeitgebers mit der Karenzentschädigung	52	61. Betriebsrat, Mitbestimmung, digitales Schwarzes Brett und Mediabox	58
44. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Grenze der zulässigen Reichweite	52	62. Betriebsrat, Mitbestimmung, Voraussetzung einer Betriebsspaltung	58
45. Betriebliche Altersversorgung, Widerruf der Versorgungszusage wegen Pflichtverletzungen nur in extremen Ausnahmefällen	52		

	Seite		Seite
63. Betriebsrat, Unterlassungsanspruch bei mitbestimmungswidriger Aufstellung von Dienstplänen	58	78. Anwaltshaftung, kein Anspruch auf Schadenersatz des Mandanten bei pflichtwidrig nicht geltend gemachtem Urlaubsanspruch	62
64. Betriebsrat, Unterlassungsanspruch, diskreditierende Äußerungen des Geschäftsführers	59		
65. Interessenausgleich, gerichtliche Zustimmung zur Betriebsänderung in der Insolvenz	59	Prozessuales	
66. Sozialplan, Auslegung, kein Eltern-Sozialzuschlag für Schwangere	59	79. Zulässigkeit des Rechtswegs, Schadenersatzklage gegen Mittäter	62
		80. Einstweilige Verfügung auf Beschäftigung, Anforderung an Verfügungsgrund	63
Tarifrecht		81. Nichtzulassungsbeschwerde, Verletzung der Sitzungsöffentlichkeit	63
67. TV-L, Urlaubsanspruch bei Wechsel von Voll- in Teilzeit	59	82. Zwangsvollstreckung, Beitreibung von Bruttobeträgen	63
68. TV-L, Stufenzuordnung bei Vordienstzeiten	60	83. Rückforderung von Leistungen auf vorläufig vollstreckbares Urteil	64
69. TVöD, Eingruppierung einer Gleichstellungsbeauftragten	60		
70. TVöD, vertraglich vereinbarte Arbeitszeit	60	Streitwert und Gebühren	
71. Tarifvertrag zur Ausbildungsförderung im Schornsteinfegerhandwerk, Gerichtsstandvereinbarung	60	84. Streitwert, Sicherung des Bewerberauswahlanspruchs	64
72. Tarifvertrag zur Ausbildungsförderung im Schornsteinfegerhandwerk, Allgemeinverbindlichkeit	61	85. Streitwert, Hilfsantrag auf Weiterbeschäftigung	64
73. Tarifvertrag zur Bildung einer Personalvertretung, Zutrittsrecht der Gewerkschaft	61	86. Streitwert, Bewertung des Auflösungsantrages	64
74. Tarifvertrag, keine Erstreckung des tariflichen Geltungsbereichs durch Betriebsvereinbarung, dynamische Verweisungsklausel ist nicht betriebsvereinbarungsoffen	61	87. Gebührenfestsetzung; Vergleichsmehrwert für nicht rechtshängige Ansprüche	64
		88. Gerichtskosten, vollständige Gebührenprivilegierung bei Vergleichsschluss nach teilweiser Klagerücknahme	64
Sonstiges		89. PKH, Beiordnung eines Verkehrsanwalts	65
75. Datenschutz, Einsichtnahme in dienstliche E-Mails auch bei gestatteter Privatnutzung	61	90. PKH, Aufhebung der Beiordnung bei zeitlich begrenzter Mandatierung	65
76. Arbeitsunfall	62	91. Rechtsschutzversicherung, Änderung eines Arbeitsvertrages in einen Geschäftsführer-Dienstvertrag	65
77. Konkurrenztätigkeit, Herausgabe erlangten Gewinns	62		

Allgemeines Vertragsrecht

26. AGG, Benachteiligung wegen des Alters

1. Eine Stellenausschreibung, in der eine „relevante Berufserfahrung: 2 bis 5 Jahre“ gefordert und ein „junges, dynamisches Team“ geboten wird, indiziert nicht eine Benachteiligung wegen des Alters (a.A. BAG, v. 11.8.2016 – 8 AZR 406/14).

2. Unangemessene Kommunikationsformen wie umgangssprachliche, wenig respektvolle Ausdrucksweisen und die Fristsetzung für eine Mitteilung über die Einstellungsentscheidung können belegen, dass der Arbeitgeber den Bewerber nicht wegen seines Alters, sondern wegen seines persönlichen Verhaltens im Bewerbungsverfahren abgelehnt hat.

■ Arbeitsgericht Hamburg
vom 20.12.2017 – 8 Ca 207/17 (rechtskräftig)
eingereicht von Rechtsanwältin Dorothea Görgens
Koppel 78, 20099 Hamburg
Tel.: 040/249836, Fax: 040/2801806.

27. AGG, keine Benachteiligung durch Bestreiten der Prozessfähigkeit

1. Es ist kein Indiz für eine unzulässige Benachteiligung, wenn der Beklagte unter Berufung auf das Urteil des LAG Hamburg vom 9.8.2017 (– 3 Sa 50/16) die Ansicht vertritt, dieselbe Klägerin sei prozessunfähig.

2. Das LAG Rheinland-Pfalz ist nicht befugt, zu beurteilen, ob das Verhalten der Richter „(m/w)“ der „hamburgischen Arbeitsgerichtsbarkeit“ psychische Störungen aufweise.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 29.11.2017 – 5 Sa 381/17

28. AGG, Beginn der Klagefrist

1. Bei einem Dauertatbestand beginnt die Klagefrist des § 15 Abs. 4 AGG erst mit der letzten Benachteiligungshandlung.

2. Ein Dauertatbestand liegt nicht vor, wenn ein klar abgrenzbarer Benachteiligungsvorgang abgeschlossen ist und lediglich nachwirkt.

3. Für den Beginn der Klagefrist ist unerheblich, ob und wie der Arbeitgeber auf die schriftliche Geltendmachung des Anspruchs reagiert.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 26.9.2017 – 8 Sa 134/17

29. AGB, Zuschlagsregelung für Überstunden

1. Ohne besondere kollektiv- oder einzelvertragliche Rechtsgrundlage ist der Arbeitgeber nicht zur Zahlung eines Zuschlags für Überstunden oder Mehrarbeit verpflichtet

2. Eine Regelung, die die Gewährung von Überstunden daran knüpft, dass die Überstunden „angeordnet“ worden sind, verstößt nicht gegen § 307 BGB.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 14.6.2016 – 8 Sa 557/15

30. Vergütung, Annahmeverzug, keine Beendigung des Annahmeverzugs durch Ausübung anderweitiger Erwerbstätigkeit; keine Anrechnung (noch nicht fälliger) variabler Vergütung

Aus den Entscheidungsgründen:

Der Annahmeverzug der Beklagten wurde auch nicht dadurch beendet, dass der Kläger ein neues Anstellungsverhältnis als Vorstand bei einer anderen Gesellschaft eingegangen ist. Dass hierin kein Fall der Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung seitens des Klägers liegt, ergibt sich bereits aus § 615 S. 2 3. Alt. BGB. Diese geht davon aus, dass sich der Dienstberechtigte weiter im Annahmeverzug befindet, obwohl der Dienstverpflichtete ein neues Anstellungsverhältnis eingegangen ist. Die Folge des neuen Anstellungsverhältnisses ist allein, dass sich der Kläger das Gehalt seines neuen Anstellungsverhältnisses anrechnen lassen muss. Ein widersprüchliches Verhalten des Klägers ist hierin nicht zu sehen. (...)

Eine etwaige variable Vergütung kann zu diesem Zeitpunkt noch nicht angerechnet werden, da der Kläger bislang noch keine variable Vergütung tatsächlich ausgezahlt bekommen hat, was durch die Vorlage der Verdienstnachweise belegt wurde. Eine variable Vergütung wäre auch noch nicht fällig. Der anzurechnende Wert im Rahmen von § 615 S. 2 BGB umfasst alles, was der Kläger kausal durch die Möglichkeit der freigewordenen Arbeitskraft erfasst, wozu grundsätzlich auch variable Vergütungsansprüche zählen. Tatsächlich hat der Kläger allerdings bislang lediglich sein fixes Monatsgehalt erlangt. Die Gefahr einer Überzahlung, die später umständlich über Bereicherungsrecht zurückgefordert werden müsste, und dadurch ein Liquiditätsrisiko des Klägers bedeutete, besteht nicht. Insoweit wird die Beklagte durch die Sicherheitsleistung des Klägers im Rahmen der vorläufigen Vollstreckbarkeit ausreichend geschützt. Es besteht auch kein Zurückbehaltungsrecht entsprechend § 74c HGB. Entgegen der Ansicht der Beklagten hat der Kläger durch Vorlage der Verdienstnachweise ausreichend dahingehend Auskunft erteilt, dass er bislang keine variable Vergütung erhalten hat. Diese Auskunft ist auch prüffähig. Die vorgelegten Verdienstnachweise stellen den konkreten Nachweis dafür dar, dass der Kläger bislang keine variable Vergütung erhalten hat.

■ Landgericht Augsburg
vom 26.10.2017 – 1 KH O 516/17
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Georg Jäger
Otto-Beck-Straße 11, 68165 Mannheim
Tel.: 0621/4257-208; Fax: 0621/4257-289
www.sza.de

31. Vergütung, Annahmeverzug, sicherheitsrelevanter Bereich

Leitsätze der Redaktion:

1. Ansprüche auf Annahmeverzugslohn bestehen nicht, wenn der Arbeitnehmer nicht leistungsfähig ist.

Allgemeines Vertragsrecht

2. Die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers entfällt, wenn aufgrund einer strafgerichtlichen Verurteilung die Zuverlässigkeitserklärung gem. § 7 LuftSiG entzogen wird und der Arbeitnehmer deshalb nicht mehr im sicherheitsrelevanten Beschäftigungsbereich eingesetzt werden kann.

■ **Arbeitsgericht Frankfurt**
vom 23.1.2018 – 16 Ca 3503/17
eingereicht von Rechtsanwalt Ijaz Choudhry
Mainzer Landstraße 107, 60329 Frankfurt
Tel.: 069/25627137, Fax: 069/25627138
www.ra-choudhry.de

32. Vergütung, Umkleidezeiten, Fahrpersonal der DB AG

Die unter Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers erforderlichen Zeiten des An- und Ablegens der Unternehmensbekleidung im Betrieb einschließlich der dabei veranlassten Wegezeiten sind als Bestandteil der von der Arbeitgeberin geschuldeten tariflichen Regelarbeitszeit vergütungspflichtig. Dies gilt unabhängig davon, ob das Anlegen der Dienstbekleidung im Betrieb von dem Arbeitgeber vorgegeben wird oder ob der Arbeitnehmer frei entscheidet, die Dienstbekleidung nicht zu Hause, sondern im Betrieb anzulegen.

■ **LAG Berlin-Brandenburg**
vom 20.9.2017 – 20 Sa 1571/16
eingereicht von Rechtsanwalt Roland Gross
Neumarkt 16-18, 04109 Leipzig
Tel.: 0341/984620, Fax: 0341/9846224
www.advo-gross.de

33. Vergütung, Provision, ergänzende Vertragsauslegung bei Vereinbarung nur dem Grunde nach

Leitsätze der Redaktion:

1. Eine Vereinbarung des Inhalts: „Die Akquisition von Projekten oder Bauherren ist nach Rücksprache erwünscht und wird durch besonderen Vertrag honoriert.“ begründet dem Grunde nach einen Provisionsanspruch des Arbeitnehmers bei erfolgreicher Akquise.
2. Bei gegenseitigen Verträgen ist ein Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers gemäß § 315 BGB in der Regel nicht gewollt; die Annahme eines solchen Leistungsbestimmungsrechts bedarf weitergehender Anhaltspunkte.
3. Die Höhe der Provision ist im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nach § 157 BGB durch das Gericht in angemessener Höhe festzulegen.

■ **Arbeitsgericht Hamburg**
vom 21.4.2017 – 10 Ca 239/16
eingereicht von Rechtsanwalt Norbert Radeke
Rothenbaumchaussee 3, 20148 Hamburg
Tel.: 040/274010, Fax: 040/2702022
www.ra-radeke.de

34. Nebentätigkeitsgenehmigung, Widerruf aus betrieblichen Interessen, Gutachtertätigkeit eines Chefarztes

Leitsätze der Redaktion:

1. Die Genehmigung zur Ausübung von Nebentätigkeiten durch einen Chefarzt kann widerrufen werden, wenn die betrieblichen Interessen der Klinik dadurch beeinträchtigt werden. Dies kann der Fall sein, wenn die Nebentätigkeit (Erstellung von Gutachten) einen derart hohen Umfang aufweist, dass die Erfüllung der regulären Dienstpflichten beeinträchtigt ist.
2. Der vollständige Widerruf der Nebentätigkeitsgenehmigung ist unverhältnismäßig, wenn nur eine der gestatteten Nebentätigkeiten den betrieblichen Interessen entgegensteht. Auch die beeinträchtigende Nebentätigkeit kann nicht vollständig untersagt, sondern lediglich in ihrem Umfang eingeschränkt werden.

■ **Arbeitsgericht Leipzig**
vom 31.1.2018 – 11 Ca 3341/17
eingereicht von Rechtsanwalt Roland Gross
Neumarkt 16-18, 04109 Leipzig
Tel.: 0341/984620, Fax: 0341/9846224
www.advo-gross.de

35. Schmerzensgeldanspruch, Beweislast bei Mobbing, Vererbbarkeit des Anspruchs

Leitsätze der Redaktion:

1. Ein tatsächlich begründeter Schmerzensgeldanspruch eines Erblassers ist ohne Einschränkung vererblich (Palandt, BGB, 75. Aufl., § 253 Rn 22). Insbesondere setzt er keine Willensbekundung des Verletzten zu Lebzeiten voraus, Schmerzensgeld zu fordern.
2. Dem Erben obliegt die volle Darlegungs- und Beweislast für einen aus der Erbenstellung geltend gemachten Schmerzensgeldanspruch des Ehegatten gegen dessen ehemaligen Arbeitgeber. Eine Beweiserleichterung oder Beweislastumkehr kommt im deutschen Rechtssystem grundsätzlich nur in Betracht, wenn der Anspruchsgegner aufgrund Sachwissens über komplexe Vorgänge dem Geschädigten weit überlegen ist. Dies ist bei sog. Mobbing-Fällen nicht der Fall. Das „Mobbing-Opfer“ hat keine geringere Sachkenntnis, sondern befindet sich oft allein deshalb in Beweisnot, weil es keine Zeugen für die behaupteten Mobbing-Handlungen hat (BAG, v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06), oder in der Darlegungsnot, da es versäumt wurde, ein sog. Mobbing-Tagebuch zu führen, in dem die als Mobbing angesehenen Vorfälle dokumentiert wurden.
3. Eine Vermutung in dem Sinne, dass bei einer für Mobbing typischen Erkrankung auf das Bestehen von Mobbing geschlossen werden kann, ist nicht anzunehmen. Einen Rechtsgrundsatz, dass dem Erben eines Geschädigten, der keine eigene Sachkenntnis über die Vorgänge besitzt, sondern auf Erzählungen oder Notizen des Erblassers angewiesen ist, in ei-

nem Prozess eine Darlegungs- und Beweislastleichterung oder sogar eine Beweislastumkehr zu gewähren sei, gibt es nicht. Dies beinhaltet keine Verletzung von Art. 12, 20 GG.

4. Maßnahmen im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX dienen nicht der Zielsetzung, einen Mitarbeiter aus dem Arbeitsverhältnis zu verdrängen, sondern im Gegenteil ihn nach seinen persönlichen, auch gesundheitlichen Voraussetzungen einzugliedern, insbesondere die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Ein diskriminierendes Verhalten kann darin nicht gesehen werden. Vielmehr erfüllt der Arbeitgeber insoweit eine ihm vom Gesetz auferlegte Verpflichtung.

5. Handlungen und Äußerungen des Betriebsrates und der Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes sind dem Arbeitgeber nicht zuzurechnen; sie sind keine Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers im Sinne des § 278 BGB. Gleiches gilt für gleichgestellte Kollegen, denen nicht die Aufgabe zugewiesen ist, die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers zu konkretisieren oder Weisungsrechte auszuüben.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg
vom 8.12.2017 – 8 Sa 543/16
eingereicht von Rechtsanwalt Franz Geus
Rückertstraße 30, 97421 Schweinfurt
Tel.: 09721/4766620, Fax: 09721/4766610
www.geus-richter.de

36. Schmerzensgeldanspruch, Zuweisung eines nicht ordnungsgemäßen Arbeitsplatzes

1. Die Zuweisung eines nicht ordnungsgemäßen Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber führt nicht zu einem Schmerzensgeldanspruch des Arbeitnehmers wegen Verletzung seiner Gesundheit, wenn eine Kausalität zwischen der Zuweisung des Arbeitsplatzes und der behaupteten Gesundheitsbeeinträchtigung nicht feststellbar ist.

2. Eine einen Schmerzensgeldanspruch begründende schwerwiegende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts durch Zuweisung eines nicht ordnungsgemäßen Arbeitsplatzes ist jedenfalls dann zu verneinen, wenn dem Arbeitgeber ein Schädigungsvorsatz nicht nachzuweisen ist, der Arbeitgeber auf eine entsprechende Reklamation durch den Arbeitnehmer umgehend Maßnahmen zur Beseitigung der Beeinträchtigung eingeleitet hat und dem Arbeitnehmer Alternarbeitsplätze angeboten worden sind.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 14.6.2017 – 8 Sa 535/15

37. Anfechtung wegen Inhaltsirrtum, mit „Kündigung“ überschriebener Aufhebungsvertrag

Aus den Entscheidungsgründen:

Ein solcher Erklärungsirrtum setzt ein Auseinanderfallen von Wille und Erklärung voraus. Der Erklärende muss also, ohne dies zu bemerken, gegenüber dem Erklärungsempfänger aus dessen Sicht etwas anderes zum Ausdruck gebracht haben als

das, was er in Wirklichkeit erklären wollte; er hat seine Erklärung zwar so, wie sie lautet, auch tatsächlich abgeben wollen, sich aber über die Bedeutung, die dem Erklärten unter den gegebenen Umständen im Rechtsverkehr zukam, geirrt. So verhält es sich hier.

Die Klägerin kann den erforderlichen Nachweis für das Vorliegen eines Irrtums (innere Tatsache) nur durch Indiztatsachen führen. Die vorliegenden Umstände sprechen hier dafür, dass die Klägerin tatsächlich glaubte, nur den Empfang einer Kündigung zu quittieren. Dabei ist die Gesprächsatmosphäre, die nach der Zeugin keineswegs ruhig und sachlich, sondern hitzig und aufgebracht war, zu berücksichtigen. Die Klägerin kam nach einer Arbeitsunfähigkeit in den Betrieb des Beklagten zurück und wurde unvorbereitet im Gespräch mit der Filialleiterin mit Vorwürfen und dem Wunsch nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses konfrontiert. Sie war verduzt und war nach Überzeugung der Kammer weder gewillt, noch war sie sich bewusst, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen. Zudem war das Schreiben vom 15.8.2016 falsch überschrieben und wies nicht klar und eindeutig auf den wirklichen Inhalt der dortigen Erklärungen hin. Es enthielt keinen Hinweis auf zusätzliche, die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses betreffende rechtsgeschäftliche Erklärungen. Die Kammer ist deshalb überzeugt, dass die Klägerin keinen Aufhebungsvertrag unterzeichnen, sondern den Erhalt einer Kündigung quittieren wollte und tatsächlich geglaubt hat, nur eine solche Bestätigung auszustellen.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 23.1.2018 – 11 Sa 1197/17
eingereicht von Rechtsanwalt Friedemann Koch
Marburger Straße 16, 10789 Berlin
Tel.: 030/21248990, Fax: 030/212489920
www.friedemann-koch.de

38. Abfindung, Auslegung einer Netto-Vereinbarung

Leitsatz der Redaktion:

Mit der Vereinbarung der Zahlung einer „Abfindung in Höhe von EUR 30.000 netto“ verpflichtet sich der Arbeitgeber nicht ohne weiteres zur Übernahme der auf die Abfindung entfallenden Lohnsteuer; jedenfalls aber verpflichtet er sich damit nicht zur Übernahme von Steuerlasten, die sich nicht aus der Abfindung selbst, sondern aus anderen Einkünften des Arbeitnehmers oder seines Ehegatten ergeben.

■ Arbeitsgericht Bonn
vom 18.10.2017 – 2 Ca 1187/17 EU

39. Unterlassungsanspruch, unzutreffende Äußerung des Arbeitgebers über Ausscheiden des Arbeitnehmers

Leitsätze der Redaktion:

Äußerungen eines Arbeitnehmers gegenüber Dritten sind dem Arbeitgeber nur zuzurechnen, wenn dieser gem. § 278 BGB als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers handelt. Dies ist nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer weder im Rahmen sei-

Allgemeines Vertragsrecht

nes beruflichen Pflichtenkreises noch in Ausübung seiner Führungsaufgaben handelt, sondern die Anfrage eines Dritten aus persönlicher Gefälligkeit beantwortet.

■ Arbeitsgericht Offenbach

vom 1.3.2018 – 2 Ga 2/18

eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Stephan Pauly

Kurt-Schumacher-Straße 22, 53113 Bonn

Tel.: 0228/6209000, Fax: 0228/6209090

www.paulypartner.de

40. Zeugnis, Berichtigungsanspruch

Leitsatz der Redaktion:

1. Eine Unterschrift, deren Beginn in die maschinenschriftliche Textzeile eines Unterschriftsfeldes hineinragt, begründet keine Zweifel an der Ernsthaftigkeit der Unterschrift.

■ Landesarbeitsgericht Hamm

vom 7.3.2017 – 4 Ta 598/17

eingereicht von Rechtsanwalt Rolf Krügermeyer-Kalthoff

Hauptstraße 331, 51143 Köln

Tel.: 02203/955670, Fax: 02203/9556713

www.osterhues.de

41. Zeugnis, äußere Form

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf ein ungeknicktes und ungetackertes Arbeitszeugnis. Es grenzt schon an Rechtsmissbrauch über zwei Instanzen ein ungeknicktes Zeugnis einzuklagen, anstatt es sich bei der Beklagten – wie angeboten – an seinem früheren Arbeitsort (Entfernung zur Wohnung ca. 11 Kilometer) abzuholen.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

vom 9.11.2017 – 5 Sa 314/17

42. Zeugnis, Person des Ausstellers

Muss der Arbeitgeber ein qualifiziertes Zeugnis aufgrund arbeitsgerichtlichem Urteil oder Vergleich berichtigen oder kommt er einem klageweise geltend gemachten inhaltlichen Berichtigungsbegehren von sich aus nach, um den Rechtsstreit gütlich zu erledigen, so greifen auch bei der Neuausstellung die allgemeinen Zeugnisgrundsätze. Der Arbeitgeber kann daher grundsätzlich mit der Neuausstellung auch eine andere betriebsangehörige Person beauftragen, die aus dem Zeugnis ablesbar ranghöher als der Zeugnisempfänger ist.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

vom 12.12.2017 – 8 Sa 151/17

43. 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 gebun-

den, eine wirksame Rücktrittserklärung beinhalten, die den Anspruch auf Karenzentschädigung ex nunc entfallen lässt.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg

vom 24.5.2017 – 4 Sa 564/16

44. 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

45. 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 verweigern, 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 dies 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, Urte. v. 17.6.2014 – 3 AZR 412/13).

Der Rechtsmissbrauchseinwand kann insbesondere dann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaften 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 Schadensersatzansprüchen führt und den Gläubiger grundsätzlich nicht an der Geltendmachung seines Versorgungsanspruchs hindert. Anderes könnte höchstens gelten, wenn der Schadensersatzanspruch 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 mit Nachweisen zur Rechtsprechung). Der BGH führt in seinem Urt. v. 13.12.1999 – IIZR 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 entwer-

tet 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

46. Kündigungsschutz, kein grenzüberschreitender gemeinsamer Betrieb zwischen deutschen und ausländischen Unternehmen

Aus den Entscheidungsgründen:

Die hier vorliegende Fallkonstellation (die dem vom BAG am 26.3.2009 –1 AZR 883/07 entschiedenen Sachverhalt ähnelt), dass die Geltung des KSchG nur über das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebes zwischen einem in Deutschland und einem Ausland ansässigen Unternehmen vermittelt werden kann, belegt beispielhaft die Richtigkeit der oben skizzierten Rechtsprechung.

a. Die Rechtfertigung der Einbeziehung von Gemeinschaftsbetrieben mehrerer Unternehmen in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes erschließt sich aus dessen grundsätzlich betriebsbezogener, nicht arbeitgeberbezogener Betrachtungsweise. Gleichwohl ist der Kündigungsschutz regelmäßig nicht unternehmensübergreifend ausgestaltet mit der Folge, dass an das Vorliegen der Ausnahme – eben bei einem sog. Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen – erhebliche tatbestandliche Voraussetzungen geknüpft sind. Erforderlich ist eine – zumindest konkludente – rechtliche Verbindung zur gemeinsamen Betriebsführung in der Form, dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung ausgeübt wird (vgl. BAG, Urt. v. 23.6.2004 – 2 AZR 386/03, NZA 2004, 1380). Wie dieser Kern beschaffen sein muss und wann eine Identität in der institutionellen Leitung anzunehmen ist, kann und muss für mehrere in Deutschland ansässige Unternehmen durch wertende Betrachtung nach deutschem Recht ermittelt werden. Bei positivem Prüfungsergebnis genießen sämtliche im Gemeinschaftsbetrieb tätigen Arbeitnehmer aller Unternehmen Kündigungsschutz nach dem KSchG. Das lässt sich für einen Gemeinschaftsbetrieb eines deutschen mit einem ausländischen Arbeitgeber, dessen Beschäftigte nicht deutschem Arbeitsrecht unterstehen, indes nicht annehmen. Das wiederum hätte zur Konsequenz, dass entweder in demselben Betrieb unter Umständen unterschiedliche Schutzstandards akzeptiert werden müssten (und deutsche Arbeitnehmer ausländische Arbeitnehmer zumindest faktisch von ihrem Arbeitsplatz verdrängen könnten, weil diese keinen Kündigungsschutz genießen) oder die Frage zu beantworten wäre,

Bestandsschutz

nach welchem Recht das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs einheitlich für alle Mitarbeiter zu beurteilen wäre. Dieses Problem würde sich im vorliegenden Rechtsstreit noch potenzieren, weil der dänischen Muttergesellschaft der Beklagten noch weitere Vertriebstöchter im europäischen Ausland zugeordnet sind, deren Arbeitnehmer im Zweifel ebenso wie die Arbeitnehmer der Beklagten einem Gemeinschaftsbetrieb zuzurechnen wären. Was passiert etwa, wenn ein deutscher und ein schwedischer Außendienstler um eine vakante Stelle konkurrieren? Soll der Kläger verlangen dürfen, dass an seiner Stelle ein französischer Außendienstmitarbeiter entlassen wird, weil dieser (vielleicht) keinen Kündigungsschutz nach französischem Recht genießt? – Gerade weil sich die Antwort auf diese Fragen dem KSchG nicht entnehmen lässt, aber bei gewollter Auslandserstreckung des in § 23 Abs. 1 erwähnten Betriebes entnehmen lassen müsste, spricht vieles für die vom BAG vorgenommene Auslegung, dass der Geltungsbereich des Gesetzes sich auf im Inland gelegene Betriebe beschränkt.

b. Damit läuft auch der kündigungrechtliche Schutz für nach deutschem Recht beschäftigte Arbeitnehmer in supranational operierenden Unternehmen oder Konzernen nicht generell leer, in bestimmten Fallkonstellationen mag eine verfassungskonforme Auslegung andere Einschätzungen bei der Bestimmung des Betriebsbegriffs durchaus gebieten (so ausdrücklich BAG, Urt. v. 29.8.2013 – 2 AZR 809/12, NZA 2014, 730, Rn 39). Die Beklagte ist indes kein „größeres ausländisches Unternehmen, welches in Deutschland einige wenige Außendienstmitarbeiter beschäftigt“ (oder eine ausländische Fluggesellschaft, die mehr als 10 in Deutschland tätige, aber aus dem Ausland gesteuerte Arbeitnehmer beschäftigte, wie im Fall des LAG Hamburg, Urt. v. 22.3.2011 – 1 Sa 2/11); sie ist auch keine „deutsche Vertriebs-GmbH“ mit grenznahem Sitz, die ihre Betriebsstätte unter Beibehaltung einer deutschen „Briefkastenadresse“ über die Grenze verlagert hat. Bei der Beklagten handelt es sich vielmehr um ein inländisches Kleinunternehmen, für welches weder per se eine die Anwendbarkeit des KSchG auch rechtfertigende wirtschaftliche Leistungsfähigkeit angenommen werden kann, noch muss sich die Beklagte vorhalten lassen, dass sie durch eine rechtsmissbräuchliche Organisation ihrer betrieblichen Gegebenheiten ihren Mitarbeitern den Kündigungsschutz entzogen hat.

■ Landesarbeitsgericht Düsseldorf

vom 19.12.2017 – 8 Sa 288/17

eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Wulf Gravenhorst

Wildenbruchstraße 82, 40545 Düsseldorf

Tel.: 0211/5694230, Fax: 0211/56942311

www.kanzlei-gravenhorst.de

47. Kündigungsschutz, Anschein eines Gemeinschaftsbetriebes, keine Auflösung durch Teilstillegung

Aus den Entscheidungsgründen:

Jedenfalls hat sie gegenüber der Klägerin und ihren anderen Arbeitnehmern den Anschein eines Gemeinschaftsbetriebes begründet und muss sich deshalb nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) kündigungsrechtlich so behandeln lassen, als ob ein Gemeinschaftsbetrieb vorläge. Das Bundesarbeitsgericht (BAG, v. 18.10.2000 – 2 AZR 494/99) hat bereits angenommen, dass auch ein Rechtsschein für einen Gemeinschaftsbetrieb erweckt werden kann und sich der diesen Anschein erweckende Arbeitgeber dann so behandeln lassen muss, als ob ein Gemeinschaftsbetrieb bestünde, unabhängig davon, ob dies tatsächlich der Fall ist. Denn die Ausübung von Rechten könne unzulässig sein, wenn sie zum früheren Verhalten der Parteien in Widerspruch stehe (*venire contra factum proprium*). Bei der Beanspruchung von Rechtspositionen sei gegenüber anderen Teilnehmern am Rechtsleben eine gewisse Konsistenz zu verlangen. Wer durch eine Erklärung oder sein Verhalten bewusst oder unbewusst eine Sach- oder Rechtslage geschaffen habe, auf die sich der andere Teil verlassen dürfe und verlassen habe, dürfe den anderen Teil in seinem Vertrauen nicht enttäuschen.

So liegt der Fall hier. Die Beklagte hat nicht nur mit ihrem Unterrichtungsschreiben an die Klägerin anlässlich des Betriebsübergangs, sondern auch in der Betriebsvereinbarung vom 19.12.2013 anlässlich dieses Betriebsübergangs ausdrücklich erklärt, die Beklagte und die A.S. SE führten einen gemeinsamen Betrieb. In der Folgezeit wurde auch für die Berliner Betriebe der A.S. SE und dem Betrieb der Beklagten ein gemeinsamer Betriebsrat gebildet. Die Beklagte trat gegenüber dem Betriebsrat und der Belegschaft so auf, als ob sie einen Gemeinschaftsbetrieb mit der A.S. SE unterhält, indem sie sämtliche Personalmaßnahmen unternehmensübergreifend durch den Personalleiter Verlagshäuser bzw. einer der in dieser Personalabteilung beschäftigten Arbeitnehmer ausführen ließ und diesen zum Ansprechpartner des Betriebsrats machten. Nach diesen Umständen konnte die Klägerin daher darauf vertrauen, dass ihre kündigungsrechtliche Absicherung der in einem Gemeinschaftsbetrieb entspricht. Jedenfalls so lange niemand dagegen Vorbehalte äußerte, durfte die Klägerin nach dem Grundsatz von Treu und Glauben davon ausgehen, dass sich auch kündigungsrechtlich im Hinblick auf die Anwendung des KSchG nach der Ausgliederung nichts ändern würde. Dass die Beklagte dies nicht gegen sich gelten lassen will, ist daher ein unzulässiges widersprüchliches Verhalten. Wer wie die Beklagte gegenüber dem Betriebsrat und der Belegschaft so auftritt, als betreibe er zusammen mit anderen Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb, muss sich so behandeln lassen, als bestehe ein Gemeinschaftsbetrieb (BAG, v. 18.10.2000 – 2 AZR 494/99).

c) Der Gemeinschaftsbetrieb ist auch entgegen der Auffassung der Beklagten allein durch die Teilbetriebsstilllegung der S & E Redaktion nicht aufgelöst. Dass der Gemeinschaftsbetrieb bei Kündigungsausspruch noch bestand wird schon dadurch dokumentiert, dass die maßgeblichen Arbeitgeberfunktionen in personellen/sozialen Angelegenheiten noch vom Personalleiter Verlagshäuser der A.S. SE wahrgenommen wurden. Angesichts des bei der Beklagten fortbestehenden Betriebsteils Lizenzierung führt die Stilllegung des Betriebsteils S & E Redaktion auch nicht zwingend zur Beendigung des Gemeinschaftsbetriebs mit der A. S. SE. Selbst im Fall einer (kompletten) Betriebsstilllegung ist zu prüfen, ob nicht die einheitliche personelle Leitung und damit die „gemeinsame Klammer“, durch die die unternehmensübergreifende Sozialauswahl ermöglicht wird, trotz der Betriebsstilllegung tatsächlich erhalten geblieben ist (BAG, v. 24.2.2005 – 2 AZR 214/04). Dass die gemeinsame Führungsvereinbarung mit der Stilllegung des Betriebsteils insgesamt aufgehoben worden ist, hat die Beklagte nur behauptet. Hierzu ist auch der Betriebsratsanhörung vom 16.9.2016 nichts zu entnehmen. Regelmäßig wird aber nur mit der kompletten Stilllegung eines der einen Gemeinschaftsbetriebe bildenden Betriebe der Gemeinschaftsbetrieb aufgelöst. Dies ist hier aber nicht der Fall; die Beklagte hat nur einen Teil ihres Betriebes stillgelegt und führt den Betrieb mit der Lizenzierungsabteilung weiter. Im Übrigen dürfte eine etwaige Auflösung des Gemeinschaftsbetriebes jedenfalls keine Rolle spielen, soweit sich die Beklagte nach Treu und Glauben so behandeln lassen muss, als ob sie einen Gemeinschaftsbetrieb bildet.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 15.8.2017 – 11 Sa 603/17
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Johannes Weberling
Prinzessinnenstraße 14, 10969 Berlin
Tel.: 030/61659720, Fax: 030/61659722
www.presserecht.de

48. Verhaltensbedingte Kündigung, Beschaffung von Betriebsgeheimnissen bei bevorstehender Konkurrentätigkeit

Leitsätze der Redaktion:

1. Die vertragswidrige Erstellung umfangreicher Publikationen durch eine Kammergeschäftsführerin während ihrer Arbeitszeit und unter Einsatz von Kammermitarbeitern ist grundsätzlich geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Allerdings obliegt die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen einer Erlaubnis dem Arbeitgeber.
2. Die eigenmächtige Übertragung von Urlaubstagen in das Folgejahr und die Inanspruchnahme von „Ausgleichstagen“ rechtfertigt eine Kündigung nicht ohne vorherige Abmahnung.
3. Die Anweisung an einen Steuerberater, persönliche Fahrtkosten und Höherversicherungsleistungen fehlerhaft zu ver-

steuern, rechtfertigt eine Kündigung nicht ohne vorherige Abmahnung.

4. Einkünfte aus einer als Nebentätigkeit gestatteten anwaltlichen Tätigkeit in einem Umfang von 4 Wochenstunden sind auf einen Anspruch auf Annahmeverzugslohn nicht anzurechnen, da sie nicht durch das Freiwerden der Arbeitskraft ermöglicht worden sind.

■ Landesarbeitsgericht Düsseldorf vom 21.6.2017 – 4 Sa 869/16
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Martin Riemer
Pingsdorfer Straße 89, 50321 Brühl
Tel.: 02232 – 504660, Fax: 02232 – 5046619
www.dr-riemer.de

49. Verhaltensbedingte Kündigung, Verstoß gegen Alkoholverbot

Der erhebliche Verstoß gegen ein betriebliches Alkoholverbot, das Überschreiten der Pausenzeit um 20 Minuten und das wahrheitswidrige Leugnen des Alkoholkonsums im Anhörungsgespräch 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

50. Verhaltensbedingte Kündigung, verheimlichte Stasi-Tätigkeit nach 25-jähriger Beschäftigung

1. Sowohl die frühere Tätigkeit eines im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmers als inoffizieller Mitarbeiter für das Ministerium für Staatssicherheit (MfS) der DDR für sich als auch die Falschbeantwortung in berechtigtem Aufklärungsinteresse gestellter Fragen des Arbeitgebers nach einer solchen Tätigkeit oder der Abgabe einer Verpflichtungserklärung berechtigen den Arbeitgeber an sich zur ordentlichen personenbedingten Kündigung. Die Falschbeantwortung vermag darüber hinaus auch eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung an sich zu rechtfertigen.

2. Kein berechtigtes Interesse an der Beantwortung der Frage nach einer MfS-Tätigkeit oder der Abgabe einer Verpflichtungserklärung hat der Arbeitgeber, wenn er die entsprechenden Kenntnisse bereits besitzt. Die Frage bezweckt nicht einen Test oder eine Prüfung der Wahrhaftigkeit des Arbeitnehmers in dem Sinne, dem Arbeitgeber einen nicht vorhandenen Kündigungsgrund erst zu verschaffen.

3. Im Rahmen der Interessenabwägung, die bei personen- und verhaltensbedingter ordentlicher Kündigung geboten ist, ist zu berücksichtigen, ob der längere beanstandungsfreie Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zur Kündigung je nach dem Grad der Verstrickung und dem daraus resultierenden Gewicht der pflichtwidrigen Falschbeantwortung der Frage nach einer MfS-Tätigkeit teilweise oder vollständig ent-

Bestandsschutz

wertet worden ist. Dies gilt auch für Arbeitnehmer in herausgehobener Stellung.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 16.10.2017 – 5 Sa 462/17

51. 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

52. Personenbedingte Kündigung, Widerruf der Zuverlässigkeitserklärung i.S.d. LuftSiG, Interessenabwägung

Leitsätze der Redaktion:

1. Der Widerruf der Zuverlässigkeitserklärung gem. § 7 LuftSiG begründet die Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers im sicherheitsrelevanten Bereich; dies kann eine personenbedingte Kündigung grundsätzlich sozial rechtfertigen.

2. Bei einer Betriebszugehörigkeit von 17 Jahren, einem Alter von 55 Jahren und vier unterhaltsverpflichteten Personen kann es dem Arbeitgeber zumutbar sein, vor Ausspruch der Kündigung den Ausgang zumindest des Widerspruchsverfahrens gegen den Widerruf der Zuverlässigkeitserklärung abzuwarten, insbesondere, wenn aufgrund der unbezahlten Freistellung des Arbeitnehmers damit keine Kosten verbunden sind.

■ Arbeitsgericht Frankfurt
vom 23.1.2018 – 16 Ca 3503/17
eingereicht von Rechtsanwalt Ijaz Chaudhry
Mainzer Landstraße 107, 60329 Frankfurt
Tel.: 069/25627137, Fax: 069/25627138
www.ra-chaudhry.de

53. Änderungskündigung, betriebsbedingt, Aufwertung einer Gruppenleiterposition

Aus den Entscheidungsgründen

a) Sind allerdings die betreffende Organisationsentscheidung und der Kündigungsentschluss des Arbeitgebers praktisch deckungsgleich, weil der Arbeitnehmer dem neuen Anforderungsprofil nicht genügt, kann die generelle Vermutung, dass

eine unternehmerische Entscheidung auf sachlichen Gründen beruht, nicht unbesehen greifen. Der Arbeitgeber kann sich nicht lediglich auf seine Entscheidungsfreiheit berufen. Er muss vielmehr konkret darlegen, wie seine Entscheidung sich auf die tatsächlichen Möglichkeiten, die Arbeitnehmer einzusetzen, auswirkt und in welchem Umfang durch sie ein konkreter Änderungsbedarf entstanden ist. Berufte sich der Arbeitgeber zur Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung auf eine Neubestimmung des Anforderungsprofils, muss er den zugrundeliegenden betrieblichen Anlass im Einzelnen darlegen. Die Entscheidung zur (neuen) Stellenprofilierung muss im Zusammenhang mit einer organisatorischen Maßnahme – gegebenenfalls im Zusammenhang mit einer Neuausrichtung der Geschäftstätigkeit – stehen, nach deren Durchführung sich die bisherigen Anforderungen an den Stelleninhaber ändern. Es muss sich bei einer geänderten Anforderung an die Qualifikation des Stelleninhabers nicht nur um eine „wünschenswerte Voraussetzung“ für die Ausführung der Tätigkeit, sondern um ein nachvollziehbares, arbeitsplatzbezogenes Kriterium für die Stellenprofilierung handeln (BAG, v. 2.3.2017 – 2 AZR 546/16; BAG, v. 24.5.2012 – 2 AZR 124/11).

b) Der an sich geltende Grundsatz, wonach Beförderungstellen bei der Prüfung von Umsetzungsmöglichkeiten und damit auch bei der Sozialauswahl unberücksichtigt bleiben, gilt nicht uneingeschränkt. Fallen die bisherigen Arbeitsabläufe nicht weg, sondern gestaltet der Arbeitgeber sie lediglich um, so dass auf dem neuen Arbeitsplatz im Wesentlichen nach wie vor die gleichen Tätigkeiten zu verrichten sind, rechtfertigt dies eine betriebsbedingte Kündigung dann nicht, wenn die neuen Stellen als Beförderungstellen ausgestaltet sind. Hinzukommen muss allerdings, dass der Arbeitnehmer nach seiner Vor- bzw. Ausbildung dafür geeignet ist, die Arbeitsleistung auf dem aufgewerteten Arbeitsplatz zu erbringen (BAG, v. 10.11.1994 – 2 AZR 242/94). Für die persönliche Eignung ist insbesondere von Bedeutung, ob die aufgewertete Stelle ein höheres Maß an Verantwortlichkeit erfordert (BAG, v. 30.8.1995 – 1 ABR 11/95).

c) Erhöhte Anforderungen an die Darlegungslast sind dabei mit Blick auf § 1 Abs. 2 KSchG insbesondere dann zu stellen, wenn der Arbeitgeber das Anforderungsprofil für Arbeitsplätze ändert, die bereits mit langjährig beschäftigten Arbeitnehmern besetzt sind. Der Arbeitgeber kann nicht unter Berufung auf eine gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbare Unternehmerentscheidung den Kündigungsschutz des betreffenden Arbeitnehmers dadurch umgehen, dass er in sachlich nicht gebotener Weise die Anforderungen an die Kenntnisse des Arbeitsplatzinhabers verschärft (BAG, v. 24.5.2012 – 2 AZR 124/11). Der Arbeitgeber muss deshalb, will er dem Vorwurf des Missbrauchs entgehen, dartun, dass es sich bei der zusätzlich geforderten Qualifikation für die Ausführung der Tätigkeit nicht nur um eine „wünschenswerte Voraussetzung“, sondern um ein sachlich gebotenes, arbeitsplatzbezogenes Kriterium für das Stellenprofil handelt. Die Änderung des Anforderungsprofils muss im Zusammenhang mit einer organisatorischen

Maßnahme des Arbeitgebers stehen, die nach ihrer Durchführung angesichts eines veränderten Beschäftigungsbedarfs – etwa aufgrund von Änderungen des Arbeitsvolumens oder des Inhalts der Tätigkeit – auch die Anforderungen an den Arbeitsplatzinhaber erfasst. Gestaltet der Arbeitgeber lediglich Arbeitsabläufe um, ohne dass sich die Tätigkeit inhaltlich ändert, und ist der bisherige Stelleninhaber aufgrund seiner Fähigkeiten und Ausbildung in der Lage, die künftig anfallenden Arbeiten zu verrichten, so ist eine auf betriebliche Gründe gestützte Kündigung selbst dann nicht sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber die Änderungen zum Anlass nimmt, die Stelle in eine „Beförderungsstelle“ umzuwandeln (BAG, v. 24.5.2012-2 – AZR 124/11).

■ Arbeitsgericht Mannheim
vom 12.1.2018 – 12 Ca 149/17
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Stephan Pauly
Kurt-Schumacher-Straße 22, 53113 Bonn
Tel.: 0228/6209000, Fax: 0228/6209090
www.paulypartner.de

54. 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

55. Befristung, Darstellung der Prognoseentscheidung bei vorübergehendem Beschäftigungsbedarf

Aus den Entscheidungsgründen:

Der Sachgrund des vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Der Arbeitgeber hat darüber bei Vertragsabschluss eine Prognose zu erstellen. Diese ist Teil des Sachgrunds für die Befristung (BAG, v. 27.7.2016 – 7 AZR 545/14).

Aus dem Vortrag der Beklagten („sie habe zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses aufgrund der doppelten Abiturjahrgänge von einem erhöhten Personalbedarf ausgehen dürfen. Die Studierendenzahlen seien zum damaligen Zeitpunkt stetig gestiegen. Der deshalb erwartete erhöhte Bedarf an Studienplätzen und die Sicherstellung der Lehre in der Lehreinheit

Philosophie habe nur durch die Einstellung des Klägers gewährleistet werden können. Die Prognose habe sich durch die tatsächliche Entwicklung bestätigt.“) ergibt sich nicht ausreichend konkret, auf welcher Tatsachengrundlage sie die von ihr behauptete Prognose eines vorübergehend erhöhten Personalbedarfs angestellt hat. Im Prozess wäre es Aufgabe der Beklagten gewesen, die von ihr behauptete Prognose inhaltlich darzulegen und auszuführen, welche konkreten Anhaltspunkte und Grundlagen dieser Prognose zugrunde gelegt worden sind (BAG, v. 15.10.2014 – 7 AZR 893/12). Die Darstellung der tatsächlichen Entwicklung, die nach Ansicht der Beklagten ihre Prognose bestätigen würde, ersetzt nicht die geforderte Darlegung.

■ Arbeitsgericht Stuttgart
vom 28.9.2017 – 17 Ca 644/17
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Bert Howald
Marienstraße 17, 70178 Stuttgart
Tel.: 0711/222 911 0; Fax: 0711/222 911 99
www.gassmann-seidel.de

56. Befristung, einheitliche Befristungsvereinbarung bei Saisonarbeitskraft

1. Eine dem Schriftformerfordernis gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG genügende Befristungsabrede liegt auch vor, wenn die Parteien schriftlich vereinbaren, dass der Arbeitnehmer „jeweils für die Saison von – bis – eines Kalenderjahres eingestellt“ wird. Es ist dann nicht erforderlich, dass die Parteien für jedes Kalenderjahr eine gesonderte Befristungsabrede treffen.

2. Die bei Vertragsschluss zu treffende Prognose über den Beschäftigungsbedarf kann im Fall einer Badeaufsicht im Freibad Jahre im Voraus getroffen werden.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 5.10.2017 – 15 Sa 184/17

57. Wiedereinstellungsanspruch nach Eigenkündigung

Bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers besteht regelmäßig kein Bedürfnis für ein Korrektiv in Form eines Wiedereinstellungsanspruchs aus § 242 BGB.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 7.11.2017 – 8 Sa 288/17

Betriebsverfassungsrecht/ Personalvertretungsrecht

58. Betriebsverfassung, organisatorische Zuordnung des Arbeitnehmers zum Inlandsbetrieb

1. Angesichts der zunehmenden internationalen Verflechtungen, der Globalisierung unserer Rechts- und Wirtschaftsordnung, der zunehmenden Konzernstrukturen und Matrixstrukturen von Unternehmen müssen die Anforderungen, die an die Ausstrahlung eines inländischen Betriebes an einen aus-

Betriebsverfassungsrecht

ländischen Arbeitnehmer gestellt werden, im Interesse eines effektiven Arbeitnehmerschutzes herabgesetzt werden.

2. Die Dauer eines Auslandseinsatzes darf keine entscheidende Rolle spielen, viel mehr kommt es darauf an, ob die Auslandstätigkeit des Arbeitnehmers dem Betriebszweck des im Inland gelegenen Betriebs dient und darüber hinaus die Weisungsgebundenheit vorhanden ist.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 16.11.2017 – 5 Sa 1004/16

59. Betriebsvereinbarung, Tarifvorrang

1. Sieht der einschlägige Tarifvertrag vor, dass das tarifliche Weihnachtsgeld durch andere betriebliche Sonderleistungen „z.B. aufgrund von Betriebsvereinbarungen“ zu ersetzen, beinhaltet dies eine tarifliche Öffnungsklausel i.S.v. § 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG.

2. Die Regelung von Weihnachts- und Urlaubsgeld betrifft die Entgeltstruktur und unterliegt damit dem spezielleren Tarifvorbehalt des § 87 Abs. 1 S. 1 BetrVG.

3. Die Regelung von Gehaltserhöhungen unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Sie unterliegt dem Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 28.11.2017 – 11 Sa 1103/17

60. Betriebsrat, Mitbestimmung, Unterlassung der Beschäftigung neu eingestellter Arbeitnehmer bei Rahmendienstplan

Leitsätze der Redaktion:

1. Sowohl die Zuordnung von Stammarbeitnehmern als auch von (befristet) neu eingestellten Arbeitnehmer zu lediglich arbeitsplatzbezogenen (mitbestimmten) Rahmendienstplänen und Saisondienstplänen unterfällt als Festlegung der konkreten Lage und Verteilung der Arbeitszeit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

2. Bei Verletzung dieses Mitbestimmungsrechts besitzt der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch, der dem Arbeitgeber untersagt, Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeitsleistung einzusetzen, solange eine mitbestimmte Zuordnung des Arbeitnehmers zu einem Dienstplan nicht erfolgt ist.

3. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden nicht durch die Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen verdrängt. Der Unterlassungsanspruch des Betriebsrats entfällt nicht dadurch, dass der Arbeitgeber neu eingestellte Arbeitnehmer gemäß §§ 99, 100 BetrVG auch ohne Beteiligung des Betriebsrats vorläufig einstellen kann.

■ Bundesarbeitsgericht
vom 22.8.2017 – 1 ABR 5/16
eingereicht von Rechtsanwalt Michael Schubert
Wilhelmstraße 10, 79098 Freiburg
Tel.: 0761/387920, Fax: 0761/280024
www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

61. Betriebsrat, Mitbestimmung, digitales Schwarzes Brett und Mediabox

Leitsätze der Redaktion:

1. Das Aufstellen einer Mediabox in der Kantine, auf deren Bildschirm laufend aktuelle Informationen mit Nachrichtencharakter aus der Unternehmensgruppe zu sehen sind, ist kein Tatbestand der Ordnung des Betriebes i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Sie beinhaltet keine Beeinflussung des Verhaltens der Arbeitnehmer.

2. Ein Gerät wird nicht dadurch zu einer technischen Einrichtung i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, weil objektiv die Möglichkeit besteht, die Anlage durch den Anschluss von Kameras oder Mikrofonen zu erweitern und dadurch Überwachungsmöglichkeiten erst zu begründen.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 2.5.2017 – 3 TaBV 78/16
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Johannes Weberling
Prinzessinnenstraße 14, 10969 Berlin
Tel.: 030/61659720, Fax: 030/61659722
www.presserecht.de

62. Betriebsrat, Mitbestimmung, Voraussetzung einer Betriebsspaltung

Eine Betriebsspaltung i.S.v. § 111 BetrVG setzt voraus, dass eine „veräußerungsfähige Einheit“ mit eigener abgrenzbarer Struktur abgetrennt wird. Dies ist bei einem Team, dessen Leiter nicht mit eigenen Kompetenzen in organisatorischen, personellen und sozialen Angelegenheiten ausgestattet ist, nicht der Fall.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 10.5.2016 – 11 TaBV 4/16
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Johannes Weberling
Prinzessinnenstraße 14, 10969 Berlin
Tel.: 030/61659720, Fax: 030/61659722
www.presserecht.de

63. 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 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

64. Betriebsrat, Unterlassungsanspruch, diskreditierende Äußerungen des Geschäftsführers

Leitsätze der Redaktion:

Diskreditierende Äußerungen über ein Mitglied des Betriebsrats können Unterlassungsansprüche aus § 78 BetrVG begründen. Dies gilt allerdings nur, wenn sie den Betriebsrat oder dessen Mitglied in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betreffen; dies ist bei individualrechtlichen Auseinandersetzungen über behauptete arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen nicht der Fall.

■ Arbeitsgericht Leipzig
vom 22.2.2018 – 2 BVGa 2/18
eingereicht von Rechtsanwalt Roland Gross
Neumarkt 16-18, 04109 Leipzig
Tel.: 0341/984620, Fax: 0341/9846224
www.advo-gross.de

65. Interessenausgleich, gerichtliche Zustimmung zur Betriebsänderung in der Insolvenz

1. Einem Antrag nach § 122 Abs. 1 S. 1 InsO fehlt das Rechtsschutzinteresse, wenn eine Schuldnerin in Eigenverwaltung (bzw. der Insolvenzverwalter) schon eine Betriebsstilllegung durch unumkehrbare Maßnahmen begonnen und im Fall der Wirksamkeit von Entlassungen Nachteilsausgleichsansprüche nach § 113 Abs. 3 BetrVG verwirkt hat.

2. Kündigt ein Luftfahrtunternehmen zum Zwecke der Stilllegung des Luftfahrtbetriebes allen Piloten, so ist dies zugleich auch eine unumkehrbare Maßnahme für das Kabinenpersonal. Dies auch dann, wenn aufgrund von Tarifverträgen i.V.m. § 117 Abs. 2 BetrVG für das Bordpersonal mehrere Gruppenvertretungen bestehen und betriebsverfassungsrechtlich von einem selbstständigen „Betrieb Cockpit-Personal“ und „Betrieb Kabinenpersonal“ auszugehen sein sollte, so dass die Piloten nicht dem „Betrieb Kabinenpersonal“ angehören.

3. Es kann offenbleiben, ob eine tarifvertragliche Regelung im Geltungsbereich des § 117 Abs. 2 BetrVG, die regelt, dass betriebsbedingte Kündigungen nur nach Abschluss eines Interessenausgleichs und eines Sozialplanes mit der Gewerkschaft ausgesprochen werden dürfen, in der Insolvenz in Analogie zu § 113 S. 2 InsO unwirksam ist (vgl. auch LAG Düsseldorf v. 18.11.2015 – 4 Sa 478/15 (Revision: – 6 AZR 165/16) gegen

BAG v. 19.1.2000 – 4 AZR 911/98) oder in Analogie zu § 122 Abs. 1 S. 1 InsO zumindest bedingt zeitlich begrenzt gilt.

■ Arbeitsgericht Berlin
vom 21.12.2017 – 41 BV 13752/17

66. Sozialplan, Auslegung, kein Eltern-Sozialzuschlag für Schwangere

1. Gewähren die Betriebsparteien im Sozialplan einen Anspruch auf einen „Sozialzuschlag“ für Arbeitnehmer mit Kindern, ist dies nicht diskriminierend gegenüber einer schwangeren Arbeitnehmerin, die zur Zeit der Kündigung, dem maßgeblichen Anknüpfungspunkt, noch kein Kind geboren hat.

2. Wird in einem Sozialplan die Zahlung eines (höheren) „Sozialzuschlags“ an einen Arbeitnehmer davon abhängig gemacht, dass dieser alleinerziehend ist, ist dieser Tatbestand nicht erfüllt, wenn die klagende Arbeitnehmerin mit dem Vater des Kindes und dem Kind in einer Wohnung zusammenlebt.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 20.10.2017 – 2 Sa 777/17

Tarifrecht

67. TV-L, Urlaubsanspruch bei Wechsel von Voll- in Teilzeit

1. Die Regelung in §§ 21, 26 TV-L ist wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften gemäß § 134 BGB unwirksam, soweit hierdurch während einer Vollzeitätigkeit erworbene Urlaubsentgeltansprüche, die erst nach einer Reduzierung der Arbeitszeit anfallen, vermindert werden.

2. Die Rechtsprechung des EuGH (– C-486/08, Nr. 35) bezieht sich nicht nur auf den Umfang des Urlaubsanspruchs, sondern auch auf die Vergütungshöhe. Der EuGH hat in der Entscheidung vom 22.4.2010 ausdrücklich nicht nur auf den Umfang des Urlaubsanspruchs Bezug genommen, sondern ausdrücklich erklärt, dass auch eine Regelung unwirksam ist, nach der der Arbeitnehmer einen erworbenen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann (EuGH v. 22.4.2010, Nr. 35).

3. Das beklagte Land ist verpflichtet, der Klägerin die Urlaubsvergütung trotz der zwischenzeitlich erfolgten Reduzierung der Arbeitszeit in dem Umfang zu gewähren, der der Arbeitszeit der Klägerin während der Zeit, in der der Anspruch erworben wurde, entspricht. Der ab 1.2.2016 der Klägerin gewährte Urlaub aus den Jahren 2014 und 2015 ist deshalb nach der Urlaubsvergütung zu bemessen, die der Arbeitszeit der Klägerin in den Jahren 2014 und 2015 entspricht.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 22.6.2017 – 7 Sa 1129/16

Tarifrecht

68. TV-L, Stufenzuordnung bei Vordienstzeiten

1. Frühere Tätigkeiten, die niedriger als die jetzt in Rede stehende Tätigkeit eingruppiert waren, können das Merkmal der „einschlägigen Berufserfahrung“ i.S.v. § 16 Abs. 2 TV-L nicht erfüllen.

2. Eine Stufenzuordnung unter Berücksichtigung früherer, für die Tätigkeit förderlicher Beschäftigungszeiten zur Deckung des Personalbedarfs ist nicht geboten, wenn der Bewerber den Arbeitsvertrag ohne den Vorbehalt der Berücksichtigung dieser Zeiten abschließt.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 12.12.2017 – 8 Sa 331/17

69. TVöD, Eingruppierung einer Gleichstellungsbeauftragten

Auch wenn eine Gleichstellungsbeauftragte nach dem BGlG zu 100 % von der Arbeitsleistung freigestellt ist, stellt die Tätigkeit in Ausübung ihres Amtes nicht die übertragene Tätigkeit im Sinn des § 12 TVöD dar.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 26.9.2017 – 11 Sa 437/17 E

70. TVöD, vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

Die Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit stellt im Geltungsbereich des TVöD keine feste wöchentliche Arbeitszeit dar, sondern eine regelmäßige, mithin durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit i.S.d. 6 Abs. 2 S.1 TVöD.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg
vom 24.1.2017 – 6 Sa 270/16

71. Tarifvertrag zur Ausbildungsförderung im Schornsteinfegerhandwerk, Gerichtsstandvereinbarung

Aus den Entscheidungsgründen:

1. Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Siegburg ergibt sich gemäß § 48 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 ArbGG i.V.m. § 8 des Tarifvertrages über die Förderung der beruflichen Ausbildung im Schornsteinfegerhandwerk vom 1.7.2014.

a) Gemäß § 48 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 ArbGG können Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag die Zuständigkeit eines an sich örtlich unzuständigen Arbeitsgerichts für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus dem Verhältnis einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien zu den Arbeitnehmern oder Arbeitgebern festlegen. Eine tarifvertragliche Festlegung enthält § 8 des Tarifvertrages über die Förderung der beruflichen Ausbildung im Schornsteinfegerhandwerk.

b) Allerdings verwendet der Tarifvertrag bei der Zuständigkeitsregelung nicht die in § 48 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 ArbGG genannten Begriffe „Arbeitgeber“ und „Arbeitnehmer“, sondern die Formulierung „Betrieb“. Ein Betrieb ist nach der allgemeinen Wortbedeutung eine „Wirtschaftsgüter produzierende oder Dienstleistung erbringende wirtschaftliche Einrichtung“ (Duden). Der Begriff bezeichnet eine tatsächliche Einheit von Personal und Produktionsmitteln, d.h., eine Organisationseinheit

und keinen Rechtsträger, so dass ein Betrieb nicht Träger von Rechten und Pflichten sein kann. Folge ist, dass die tarifliche Regelung keinen Anwendungsbereich hätte, was ersichtlich nicht Wille der Tarifvertragsparteien war.

c) Vor diesem Hintergrund bedarf die tarifliche Regelung der Auslegung. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (BAG, v. 26.4.2017 – 10 AZR 589/15). Im Rahmen der Auslegung ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm ebenso zu berücksichtigen wie die Tarifübung und die Praktikabilität (BAG, v. 26.4.2017 a.a.O.).

aa) Eine Auslegung des Tarifvertrages unter Berücksichtigung des Willens der Tarifvertragsparteien und des Sinn und Zwecks der Regelung hat zu berücksichtigen, dass die Handwerksordnung, auf die § 1 Abs. 2 des Tarifvertrages Bezug nimmt, zwischen dem Betrieb eines stehenden Gewerbes (§ 1 Abs. 1 S. 1 HwO) und dem Inhaber eines Betriebes (§ 7 Abs. 1 S. 1 HwO) unterscheidet. Ein stehendes Gewerbe i.S.v. § 14 Abs. 1 S. 1 GewO ist die tatsächliche Organisationseinheit, die in einer festen räumlichen Bindung durch Unterhalten eines Büros oder einer örtlich verfestigten organisatorischen Tätigkeit zum Ausdruck kommt (OVG Münster v. 20.3.2017 – 4 A 489/14). Als Rechtsträger dieser organisatorischen Einheit wird die natürliche oder juristische Person oder Personengesellschaft in die Handwerksrolle eingetragen (§ 7 Abs. 1 S. 1 HwO).

bb) Da der selbstständige „Betrieb“ eines stehenden Gewerbes als tatsächliche organisatorische Einheit keinen Rechtsträger bezeichnet, zu dem sich Ansprüche ergeben können, auf die die im Tarifvertrag vorgesehene Zuständigkeitsregelung Anwendung finden könnte, ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff „Betrieb“ den in der Handwerksrolle eingetragenen „Betriebsinhaber“ als Rechtsträger bezeichnen wollten. Damit sind alle natürlichen und juristischen Personen sowie Personengesellschaften, die ein zulassungspflichtiges Handwerk betreiben können, erfasst. Wenn solche Rechtsträger mindestens einen Arbeitnehmer oder eine arbeitnehmerähnliche Person i.S.v. § 5 ArbGG beschäftigen, gelten sie im Rechtssinne als „Arbeitgeber“ (BAG, v. 1.8.2017 – 9 AZB 45/17; BAG, v. 15.3.2011 – 10 AZB 49/10).

cc) Für diese Auslegung spricht auch, dass der Tarifvertrag zur Regelung des Mindestentgelts für Arbeitnehmer/innen im Schornsteinfegerhandwerk vom 26.11.2015 bei der Bezeichnung des Geltungsbereichs in § 1 ebenfalls den Begriff „Betrieb“ verwendet. Das Mindestentgelt schuldet aber notwendigerweise der Arbeitgeber als Vertragspartner des Arbeitsvertrages, so dass die Tarifvertragsparteien den Begriff „Betrieb“ synonym verwandt haben. Diese Auslegung wird bestätigt durch die Allgemeinverbindlicherklärungen der Tarifverträge vom 27.11.2014 und vom 19.1.2017, bei denen die Begriffe ebenfalls synonym Verwendung finden, wenn sie hin-

sichtlich der räumlichen Geltung den Begriff „Betrieb“ nennen, andererseits feststellen: „Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag in Folge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, ...“ Die verschiedenen Regelungen lassen erkennen, dass im Bereich des Schornsteinfegerhandwerks die in den Tarifverträgen geregelten Rechte und Pflichten auf Arbeitgeber als Betriebsinhaber bezogen sind.

d) Aufgrund der gebotenen Auslegung des Tarifvertrages ist davon auszugehen, dass § 8 eine Gerichtsstandregelung für solche Betriebsinhaber enthält, die als Arbeitgeber gelten, mithin Betriebsinhaber, die einen Arbeitnehmer beschäftigen.

■ Landesarbeitsgericht Köln
vom 14.12.2017 – 1 SHa 18/17
eingereicht von Rechtsanwalt Bernd M. Heinemann
Bonner Straße 158-160, 53757 Sankt Augustin
Tel.: 02241/21012, Fax: 02241/21568
www.hc.rae.de

72. Tarifvertrag zur Ausbildungsförderung im Schornsteinfegerhandwerk, Allgemeinverbindlichkeit

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen der Tarifverträge über eine gemeinsame Einrichtung für das Schornsteinfegerhandwerk vom 26.3.2013 (BAAnz AT v. 4.4.2013 B1) und vom 27.11.2014 (BAAnz AT v. 3.12.2014 B4) sind wirksam.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 20.9.2017 – 17 BVL 5001/17
eingereicht von Rechtsanwalt Bernd M. Heinemann
Bonner Straße 158-160, 53757 Sankt Augustin
Tel.: 02241/21012, Fax: 02241/21568
www.hc.rae.de

73. Tarifvertrag zur Bildung einer Personalvertretung, Zutrittsrecht der Gewerkschaft

Leitsätze der Redaktion:

1. Erfolgt die Bildung einer Personalvertretung gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG durch Tarifvertrag, ist vorbehaltlich besonderer Anhaltspunkte davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien bei der Erstreckung des Anwendungsbereiches des BetrVG auf einen Bereich, der gesetzlich hiervon ausgenommen ist, die gesetzlichen Regelungen nur erstrecken, nicht aber verändern wollen.

2. Das Zutrittsrecht der Gewerkschaften entsprechend § 46 BetrVG kann nicht auf die tarifschließende Gewerkschaft begrenzt werden.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 19.9.2017 – 7 TaBV 91/17

74. Tarifvertrag, keine Erstreckung des tariflichen Geltungsbereichs durch Betriebsvereinbarung, dynamische Verweisungsklausel ist nicht betriebsvereinbarungsoffen

1. Die in einem Tarifvertrag den Betriebsparteien eingeräumte Möglichkeit durch Betriebsvereinbarung die Geltung der Regelungen des Manteltarifvertrages und Entgelttarifvertrages auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebs zu erstrecken, ist keine ergänzende Betriebsvereinbarung i.S.v. § 77 Abs. 3 BetrVG. Der Geltungsbereich von Tarifverträgen kann allein auf dem in § 5 TVG vorgesehenen Weg der Allgemeinverbindlicherklärung ausgedehnt werden. § 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG erweitert hingegen die Normsetzungsbefugnis für die Tarifvertragsparteien und damit auch für die Betriebsparteien nicht.

2. Eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel in Formularverträgen hat kollektiven Bezug. Sie ist dennoch nicht „betriebsvereinbarungsoffen“, weil ein verständiger und redlicher Arbeitnehmer nicht damit rechnen musste, dass diese Regelung einer Änderung durch Betriebsvereinbarung zugänglich sein soll

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 23.1.2018 – 7 Sa 1076/17

Anmerkung:

Vgl. auch BAG, vom 11.4.2018 – 4 AZR 119/17: Die arbeitsvertragliche Vergütungsabrede in Form einer dynamischen Verweisung auf einen Tarifvertrag beinhaltet keine allgemeine Geschäftsbedingung, sondern eine individuell vereinbarte Regelung der Hauptleistungspflicht, die nicht durch Betriebsvereinbarung abgeändert werden kann. (ob)

Sonstiges

75. 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. *Fülbiel/Splittgerber*, NJW 2012, 1995, vgl. auch LAG Berlin-Brandenburg v. 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

Prozessuales

einstweilige Verfügung des Arbeitnehmers verhindert werden.

■ Arbeitsgericht Weiden
vom 17.5.2017 – 3 Ga 6/17

76. Arbeitsunfall

Leitsätze der Redaktion:

Ein Arbeitsunfall liegt vor, wenn ein Fernfahrer nach einem Kontroll- und Toilettengang während der Nachtruhezeit in das Fahrzeug zurückkehrt und bei dem Versuch, die Fahrertür zu schließen, aus dem Fahrzeug fällt und sich verletzt. Die private Verrichtung ist abgeschlossen, wenn der Fahrer wieder im Fahrzeug sitzt, das Schließen der Fahrertür stellt eine dienstliche Verrichtung dar.

■ Sozialgericht Dresden
vom 4.5.2017 – S 39 U 209/16
eingereicht von Rechtsanwältin Gabriele Wagner
Feigstraße 3, 01917 Kamenz
Tel.: 03578/38770, Fax: 03578/387727
www.wagner-papenfuss.de

77. 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 beweibelastet 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
Tauentzienstraße 11, 10789 Berlin
Tel.: 030/25459155, Fax: 030/25459111
www.advocati.de

78. Anwaltshaftung, kein Anspruch auf Schadenersatz des Mandanten bei pflichtwidrig nicht geltend gemachtem Urlaubsanspruch

Ein Vermögensschaden der Klägerin ist auf Grundlage der Differenzhypothese nicht feststellbar. Da die Klägerin tatsächlich gearbeitet hat und hierfür Lohn erhalten hat, ist ihr Vermögen nicht beeinträchtigt worden. Durch die Nichtgeltendmachung ihres Urlaubsanspruchs ist ihr lediglich Freizeit entgangen. Der Umstand, dass – wie die Berufung im Ansatz zu Recht ausführt – die Klägerin während ihres Urlaubs gern. § 1 BUrlG eine Bezahlung erhalten hätte, kommt nicht zum Tragen, da die Klägerin tatsächlich Lohn bezogen hat.

Die der Klägerin entgangene Freizeit hat keinen Vermögenswert. Dies folgt, wie die Kammer in ihrem Beschl. v. 19.9.2017 bereits ausgeführt hat, aus der reiserechtlichen Regelung des § 651f Abs. 2 BGB. Entgegen der Rechtsansicht der Berufung beurteilt die Kammer damit das verfahrensgegenständliche ehemalige Mandatsverhältnis zwischen der Klägerin und der

Beklagten nicht grundsätzlich nach reiserechtlichen Regelungen. Die Kammer stützt ihre Feststellung, dass die Freizeit als solche keinen Vermögenswert hat, lediglich auf den in § 651f BGB zum Ausdruck gekommenen Rechtsgedanken. Im Übrigen spielen die § 651a ff. BGB für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits keine Rolle.

■ Landgericht Ansbach
vom 25.10.2017 – 1 S 709/17
eingereicht von Rechtsanwalt Bertram Bauer
Bahnhofstraße 2, 91522 Ansbach
Tel.: 0981/9776780, Fax: 0981/97767829
www.rae-bw.de

Prozessuales

79. Zulässigkeit des Rechtswegs, Schadenersatzklage gegen Mittäter

Aus den Entscheidungsgründen:

Zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 1) bestand seit 2012 ein Arbeitsverhältnis. Die Beklagte zu 2) ist mit dem Beklagten zu 1) verheiratet und bei einem Inkassobüro angestellt. Sie pfändete aufgrund eines zu ihren Gunsten ausgestellten notariellen Schuldanerkenntnisses mit Zwangsvollstreckungsunterwerfungsklausel wegen einer Forderung in Höhe von 45.000,00 EUR nebst Zinsen die pfändbaren Vergütungsansprüche des Beklagten zu 1) gegenüber der Klägerin. Nach vollständiger Tilgung der Forderung in Oktober 2014 wurden weiterhin monatliche Zahlungen in Höhe der pfändbaren Beträge des Einkommens des Beklagten zu 1) an die Beklagte zu 2) abgeführt. Zum 1.12.2015 war eine Überzahlung in Höhe von 30.941,33 EUR eingetreten. Die Klägerin behauptet, dass die Beklagten sie gemeinschaftlich in kollusivem Zusammenwirken geschädigt hätten. Der Beklagte zu 1) habe die pfändbaren Beträge als seinerzeitiger Prokurist auch nach der Tilgung der zu vollstreckenden Forderung auf ein Konto der Beklagten zu 2) weitergeleitet. Beiden Beklagten sei die Überzahlung bekannt gewesen. Sie hätten die Abführung der pfändbaren Beträge veranlasst, um Gehaltsansprüche des Beklagten zu 1) vor dem Zugriff eines weiteren Pfändungsgläubigers – dem Finanzamt – zu sichern. Die Klägerin sei daher Erstattungsansprüchen durch das Finanzamt in Höhe von 30.941,33 EUR ausgesetzt. (...)

1. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist für die gegen den Beklagten zu 1) gerichtete Klage nach § 2 Abs. 1 Nr. 3a) und d) ArbGG eröffnet. Die Klägerin macht ihm gegenüber Schadenersatzansprüche aufgrund von Pflichtverletzungen bzw. unerlaubten Handlungen geltend, die er im Rahmen des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses begangen haben soll.

2. In Hinblick auf die gegen die Beklagte zu 2) gerichtete Klage ergibt sich die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte aus dem Gesichtspunkt der Zusammenhangsklage. Nach § 2

Abs. 3 ArbGG können auch solche Rechtstreitigkeiten vor die Gerichte für Arbeitsachen gebracht werden, die mit einer vor dem Arbeitsgericht anhängigen bürgerlichen Rechtstreitigkeit der in § 2 Abs. 1 oder 2 ArbGG bezeichneten Art in rechtlchem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen und für die nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist. Ein unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang ist anzunehmen, wenn Ansprüche auf demselben wirtschaftlichen Verhältnis beruhen oder wirtschaftliche Folgen desselben Tatbestands sind. Die Ansprüche müssen innerlich eng zusammengehören, also einem einheitlichen Lebenssachverhalt entspringen (BAG, v. 11.9.2002 – 5 AZB 3/02 BAGE 102, 343-346, Rn 11). Der geforderte Zusammenhang ist insbesondere gegeben bei Klagen auf Schadensersatz aus unerlaubter Handlung gegen Mittäter, die nicht Arbeitnehmer oder Arbeitgeber sind (GMP/Schlewing, ArbGG § 2 Rn 118-120, beck-online). Danach ist ein ausreichender Zusammenhang im Sinne von § 2 Abs. 3 ArbGG vorliegend zu bejahen. Die Klägerin stützt ihre Schadensersatzansprüche gegenüber beiden Beklagten als Mittäter aufgrund kollusiven Zusammenwirkens und auf den nämlichen Sachverhalt.

■ Arbeitsgericht Köln
vom 26.1.2018 – 18 Ca 8457/17
eingereicht von Rechtsanwalt Rolf Krügermeyer-Kalthoff
Hauptstraße 331, 51143 Köln
Tel.: 02203/955670, Fax: 02203/9556713
www.osterhues.de

80. Einstweilige Verfügung auf Beschäftigung, Anforderung an Verfügungsgrund

Aus den Entscheidungsgründen:

Der aufgrund Zeitablaufs drohende Rechtsverlust des Beschäftigungsanspruchs genügt für das Vorliegen eines Verfügungsgrundes nicht aus. (...) 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 Persönlichkeits-

recht 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
Tauentzienstraße 11, 10789 Berlin
Tel.: 030/25459155, Fax: 030/25459111
www.advocati.de

81. Nichtzulassungsbeschwerde, Verletzung der Sitzungsöffentlichkeit

Leitsätze der Redaktion:

1. Die Verletzung der Vorschriften über die Öffentlichkeit des Verfahrens begründet einen absoluten Revisionsgrund gem. § 547 Nr. 6 ZPO, der die Nichtzulassungsbeschwerde gem. § 72a Abs. 3 S. 2 Nr. 3 Alt.1 ArbGG rechtfertigen kann.
2. Die Durchführung einer öffentlichen Verhandlung wird durch das Sitzungsprotokoll belegt. Dessen inhaltliche Unrichtigkeit ist durch einen Antrag auf Protokollberichtigung zu rügen.
3. Wird entgegen der Aussage des Sitzungsprotokolls die Öffentlichkeit an der Sitzungsteilnahme gehindert, weil das erkennende Gericht im Laufe des Tages den Sitzungssaal gewechselt hat, ohne die Aushänge zu berichtigen, stellt dies keine Protokollfälschung dar, wenn das Protokoll nicht wesentlich falsch ausgestellt war. Fahrlässigkeit genügt nicht.

■ Bundesarbeitsgericht
vom 23.1.2018 – 2 AZR 822/17
eingereicht von Rechtsanwalt Roland Gross
Neumarkt 16-18, 04109 Leipzig
Tel.: 0341/984620, Fax: 0341/9846224
www.advo-gross.de

82. Zwangsvollstreckung, Beitreibung von Bruttobeträgen

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

83. Rückforderung von Leistungen auf vorläufig vollstreckbares Urteil

Leitsätze der Redaktion:

1. Ein Anspruch auf Rückzahlung der zur Abwendung der Zwangsvollstreckung geleisteten Abfindungszahlung gem. § 717 Abs. 3 ZPO i.V.m. §§ 812 ff. BGB kann auch im Revisionsverfahren noch anhängig gemacht werden.
2. Voraussetzung des Anspruchs aus § 717 Abs. 3 ZPO ist, dass der Anspruch, auf den die Leistung erfolgt, durch ein Berufungsgericht tenoriert wurde.
3. Bei einer Leistung zur Vermeidung der Zwangsvollstreckung aus einem erstinstanzlichen Urteil ergibt sich der Rückforderungsanspruch aus § 717 Abs. 2 ZPO. Dieser fällt in der Revisionsinstanz nicht zur Entscheidung an, wenn er in der Berufungsinstanz als Hilfsantrag gestellt worden und mangels Entscheidung des Berufungsgerichts über den Hilfsantrag nicht zur Entscheidung angefallen ist.
4. Bei den Ansprüchen aus § 717 Abs. 2 ZPO und § 717 Abs. 3 ZPO handelt es sich um unterschiedliche Streitgegenstände.

■ Bundesarbeitsgericht
vom 20.2.2018 – 1 AZR 787/16
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Volker Hertwig
Contrescarpe 10, 28203 Bremen
Tel.: 0421/3358130, Fax: 0421/321970
www.wagner-ohrt.de

Streitwert und Gebühren

84. Streitwert, Sicherung des Bewerberauswahlspruchs

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Sicherung eines Bewerberauswahlspruchs ist regelmäßig mit einem Monatsentgelt der streitbefangenen Stelle zu bewerten.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 21.12.2017 – 17 Ta (Kost) 6125/17

85. Streitwert, Hilfsantrag auf Weiterbeschäftigung

Der uneigentliche Hilfsantrag auf Weiterbeschäftigung wirkt sich nur dann streitwerterhöhend aus, wenn über ihn eine Entscheidung ergeht oder er in einem Vergleich mitgeregelt wird. Dies ist der Fall, wenn er in dem Vergleich über den Weiterbeschäftigungsantrag sinngemäß „sachlich“ mit geregelt

wird, indem eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt nach Abschluss des Vergleichs vereinbart wird.

■ Sächsisches Landesarbeitsgericht
vom 27.9.2017 – 4 Ta 113/17 (2)
eingereicht von Rechtsanwältin Gabriele Wagner
Feigstraße 3, 01917 Kamenz
Tel.: 03578/38770, Fax: 03578/387727
www.wagner-papenfuss.de

86. Streitwert, Bewertung des Auflösungsantrages

Aus den Entscheidungsgründen:

Dass der Auflösungsantrag im Verhältnis zum Bestandschutzantrag einen eigenen Streitgegenstand bildet, ist bewertungsrechtlich unerheblich. Denn insoweit kommt es nicht auf den Streitgegenstand i.S.d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, sondern auf den Gegenstand im gebührenrechtlichen Sinne an. An der Entscheidung der erkennenden Kammer (vom 14.5.2012 – 5 Ta 52/12), dass sich der Auflösungsantrag nicht werterhöhend auswirkt, wird festgehalten.

■ Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
vom 22.3.2018 – 5 Ta 33/18
eingereicht von Rechtsanwalt Gerd Karle
Friedrichstraße 28, 72336 Balingen
Tel.: 07433/7098, Fax: 07433/20325
www.karle-roethemeyer.de

87. 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

88. Gerichtskosten, vollständige Gebührenprivilegierung bei Vergleichsschluss nach teilweiser Klagerücknahme

Leitsatz der Redaktion:

Bei vollständiger Erledigung des Verfahrens durch teilweise Klagerücknahme und anschließendem Vergleichsabschluss ist das Verfahren in entsprechender Anwendung der Vorbemerkung 8 in Verbindung mit Nr. 8210 Abs. 2 GKG Anlage 1 gerichtskostenfrei (ebenso LAG Düsseldorf v. 22.5.2017 – 13 Ta

584/16; LAG Hessen v. 18.7.2016 — 2 Ta 597/14; Schwab, in: Schwab/Weth, ArbGG, § 12 Rn 44; Pfitzer/Augenschein, in: Natter/Groß, ArbGG, § 12 Rn 19).

eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Walter Kunzmann
Kommerner Straße 29-37, 53879 Euskirchen
Tel.: 02251/970080, Fax: 02251/970081

Anmerkung:

Die erstinstanzliche Entscheidung, die lediglich eine Kostenprivilegierung angenommen hatte, war abgedr. in AE 04/2017, Nr. 165. (ob)

■ Landesarbeitsgericht Köln
vom 28.8.2017 – 3 Ta 122/17

89. PKH, Beiordnung eines Verkehrsanwalts

1. Der Partei ist im Rahmen der bewilligten Prozesskostenhilfe jedenfalls dann ein Verkehrsanwalt beizuordnen, wenn es sich nicht um einen einfach gelagerten Sachverhalt handelt, der auch eine telefonische oder schriftliche Information des Prozessbevollmächtigten am Gerichtssitz als ausreichend erscheinen lässt.

2. Beträgt die einfache Entfernung vom Wohnsitz der Partei zum Gerichtsort 420 km und erfordert eine Reisezeit von mehr als vier Stunden einfache Fahrt, so ist auch eine Informationsfahrt zu einem Prozessbevollmächtigten am Gerichtssitz nicht zumutbar, vielmehr ist die Partei berechtigt, zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung oder -verteidigung einen Prozessbevollmächtigten am Wohnort zu beauftragen.

3. In diesem Fall ist die Beiordnung eines Verkehrsanwaltes geboten, soweit die hierdurch entstehenden Kosten nicht höher liegen als 110 % der eingesparten Reisekosten des Prozessbevollmächtigten am Wohnort der Partei. (Anschluss an BGH, Beschl. v. 16.10.2002 – VIII ZB 30/02, FamRZ 2003, 441; v. 9.10.2003 – VII ZB 45/02, BGH-Report 2004, 70, 71; v. 11.11.2003 – VI ZB 41/03, NJW-RR 2004, 430; v. 18.12.2003 – I ZB 18/03, BGH-Report 2004, 637 und v. 25.3.2004 – I ZB 28/03, BB 2004, 1023; BAG Beschl. v. 18.7.2005 – 3 AZB 65/03, NZA 2005, 1078)

■ Landesarbeitsgericht Hamm
vom 15.2.2018 – 5 Ta 447/17
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Ulrich Herbert
Hindenburgstraße 3, 96450 Coburg
Tel.: 09561/9718, Fax: 09561/9710
www.dr-herbert.de

90. PKH, Aufhebung der Beiordnung bei zeitlich begrenzter Mandatierung

Aus den Entscheidungsgründen:

Gemäß § 48 Abs. 2 BRAO kann der Rechtsanwalt beantragen, die Beiordnung aufzuheben, wenn hierfür wichtige Gründe vorliegen. Zu den wichtigen Gründen zählt eine unbehebbar Störung des Vertrauensverhältnisses, die dann vorliegt, wenn die Zusammenarbeit im Rahmen des Mandatsverhältnisses nicht mehr gewährleistet ist (vgl. Feuerich/Weyland, BRAO, 7. Aufl., § 48 Rn 19 m.w.N.). Davon muss vorliegend ausgegangen werden, weil der Kläger seinen Prozessvertreter nur begrenzt mandatiert hat und konsequent im vorliegenden Verfahren keine Stellung genommen hat. Angesichts dieses Verhaltens des Klägers ist eine sachgerechte Interessenwahrnehmung durch den beigeordneten Anwalt nicht mehr möglich. Da eine Zusammenarbeit nicht mehr gewährleistet ist, liegt ein wichtiger Grund i.S.d. § 48 Abs. 2 BRAO vor (vgl. LAG Köln, Beschl. v. 20.1.2014 – 6 Ta 329/13).

■ Arbeitsgericht Bonn
vom 28.7.2017 – 6 Ca 1100/17
eingereicht von Rechtsanwalt Jürgen Helser
Seehofstraße 76, 53721 Siegburg
Tel.: 02241/975994, Fax: 02241/975996
www.kanzlei-helser.de

91. Rechtsschutzversicherung, Änderung eines Arbeitsvertrages in einen Geschäftsführer-Dienstvertrag

Leitsatz der Redaktion:

Die einvernehmliche Änderung eines Arbeitsvertrages dahingehend, dass der Arbeitnehmer im Hinblick auf eine vorgesehene Bestellung zum Geschäftsführer künftig im Rahmen eines Dienstvertrages beschäftigt werden soll, führt auch dann zum Leistungsausschluss der Arbeitsrechtsschutzversicherung (keine „Wahrnehmung rechtlicher Interessen aus Anstellungsverträgen gesetzlicher Vertreter juristischer Personen“), wenn die Bestellung zum Geschäftsführer tatsächlich nicht erfolgt ist.

■ Oberlandesgericht München
vom 8.3.2018 – 14 U 4679/16
eingereicht von Rechtsanwalt Thomas Keller
Ickstattstraße 1, 80469 München
Tel.: 089/24223027, Fax: 089/24223030
www.keller-menz.de

Rezension

Besgen/Prinz

Arbeiten 4.0 – Arbeitsrecht und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt

Deutscher Anwaltverlag, Bonn, 4. Aufl. 2018, 422 Seiten, broschiert, 54,00 EUR

ISBN 978-3-8240-1559-7

Zwölf Autoren aus Lehre und Praxis handeln in zwölf Kapiteln alle wesentlichen Rechtsfragen ab, die sich aus heutiger Sicht aus der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt ergeben: Dienstliche und private Nutzung vom Internet, Intranet und Mails, Arbeitszeitfragen, Arbeitsschutz, digitale Überwachungseinrichtungen, Home-Office, Nutzung mobiler Endgeräte und Beteiligungsrechte des Betriebsrats, ferner die Voraussetzungen und Anwendungsmöglichkeiten für die digitalen Textformen nach §§ 126a, 126b BGB bei allen arbeitsrechtlichen Erklärungen und Informationen sowie die Umsetzung der Datenschutzvorgaben auf Grundlage der neuen DSGVO, auch mit Blick auf den grenzüberschreitenden Austausch von Beschäftigten.

Die technischen Voraussetzungen werden klar beschrieben, die sich daraus ergebenden Rechtsfragen ausführlich und un-

ter Verweis auf die mittlerweile recht umfangreiche Rechtsprechung und Literatur dargestellt. Die Autoren schildern jeweils überzeugende Handlungsmöglichkeiten und offerieren eine Vielzahl von Mustertexten. Der Leser erhält beispielsweise Arbeitsvertragsergänzungen und betriebliche Richtlinien zur Internetnutzung, Überlassungsvereinbarungen für mobile Kommunikationsgeräte, befristete Homeoffice-Vereinbarungen und natürlich viele Vorschläge für Betriebsvereinbarungen zu den mitbestimmten Angelegenheiten.

Das in vierter Auflage unter neuem Titel erschienene Werk zeichnet sich durch fundierte Informationen aus, die dank des übersichtlichen Aufbaus schnell gefunden werden können. Viele Nachweise ermöglichen abgesicherte Beratung und Entscheidungsfindung. Arbeitshilfen, Checklisten und Mustertexte erleichtern die Umsetzung in die betriebliche Praxis. Damit empfiehlt sich das rezensierte Buch für Arbeitsrechtler in den unterschiedlichsten Funktionen - für HR-Verantwortliche, Unternehmensjuristen, anwaltliche Berater und auch Arbeitsrichter.

Dr. Thomas Baumgarten

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

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 Rechtsanwältinnen
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 Deutschen Anwaltverein (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
Max Gröning
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 2018

Inland € 105,- (zzgl. MwSt und Versand)
Einzelheft € 34,20 (zzgl. MwSt und 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.

Stichwortverzeichnis

(Zahlenangaben sind lfd. Nummern der Entscheidungen)

Abfindungsabrede

Auslegung – 38

AGB-Kontrolle

Überstundenregelung – 29

AGG

Altersdiskriminierung – 26

Klagefrist – 28

Widerlegung der Vermittlung – 26, 27

Alleinerziehende

Definition – 66

Allgemeinverbindlichkeit

Schornsteinfegerhandwerk – 72

Änderungskündigung

Änderung des Anforderungsprofils – 52

Umgestaltung des Arbeitsplatzes – 53

Anfechtung

Aufhebungsvereinbarung – 37

Annahmeverzug

Anderweitiger Verdienst – 30, 48

Auskunftspflicht des Arbeitnehmers – 30

Ende des – 30, 31, 52

Fälligkeit des Annahmeverzugslohns – 30

Leistungsminderung/-unfähigkeit – 31

Unzumutbare Annahme der Arbeitskraft – 31

Variable Vergütung – 30

Anwaltliche Sorgfaltspflicht

Urlaubsanspruch, entgangener – 79

Arbeitsunfall

dienstliche Verrichtung – 77

Schmerzensgeld – 76

Arbeitsvertrag

Arbeitszeit im öffentlichen Dienst – 70

Auslegung – 70

Arbeitszeit

Umkleidezeit – 32

Aufhebungsvertrag

Anfechtung – 37

Auslegung – 37, 38

Auslandstätigkeit

Zuordnung zum Inlandbetrieb – 58

Auslegung

Abfindungsvereinbarung – 38

Aufhebungsvertrag – 38

des Arbeitsvertrages – 33

Sozialplan – 66

Tarifvertrag – 71

Außerordentliche Kündigung

Arbeitszeitbetrug – 48

Steuerrechtliche Verfehlung – 48

Urlaubsantritt – 48

Ausscheidensbekundung

Unterlassungsanspruch – 39

Befristung des Arbeitsverhältnisses

Darlegungs- und Beweislast – 55

Prognose – 55

Saisonkraft – 56

Schriftform – 56

tatsächliche Entwicklung – 55

Vorübergehender betrieblicher Bedarf – 55

Beschäftigungsanspruch

Einstweilige Verfügung – 81

Betriebliche Altersversorgung

Widerruf – 45

Betriebsänderung

Betriebsspaltung – 62

Definition – 62

Insolvenz – 65

Interessenausgleich – 65

Betriebsbedingte Kündigung

Insolvenz – 65

Betriebsbegriff

Gemeinschaftlicher Betrieb – 46, 47

Zuordnung von Auslandstätigkeiten – 58

Betriebsrat

Auslandstätigkeiten – 58

Individualansprüche – 64

Tarifvertragliche Begründung – 73

Unterlassungsanspruch – 60, 63, 64

Vertrauensvolle Zusammenarbeit – 63

Betriebsvereinbarung

Öffnungsklausel, tarifliche – 59, 74

Tarifliche Regelungssperre, 59, 74

Chefarzt

Nebentätigkeit – 34

Darlegungs- und Beweislast

Konkurrenztätigkeit – 78

Datenschutz

- E-mails, private – 75
- TelekommunikationsG – 75

Direktionsrecht

- Böswillige Ausübung – 36
- vertragswidrige Beschäftigung – 36

Eigenkündigung

- Wiedereinstellungsanspruch – 57

Eingruppierung

- Gleichstellungsbeauftragter – 69
- Vordienstzeiten – 68

Einstweilige Verfügung

- Beschäftigungsanspruch – 81
- Telekommunikation – 75

Erfüllungsgehilfe

- Voraussetzungen – 35, 39
- Mobbing – 35
- Unterlassungsanspruch – 39

Gemeinsamer Betrieb

- Grenzüberschreitung – 46

Gemeinschaftsbetrieb

- Ausscheidensbetrieb – 47
- Grenzüberschreitung – 46
- Teilbetriebsstilllegung – 47

Gerichtsstandsvereinbarung

- Tarifliche – 71

Gerichtskosten

- Gebührenprivilegierung bei Vergleich – 89

Gesamtvertretungsbefugnis

- Auslegung – 54

Gewerkschaft

- Zugangsrecht – 73

Insolvenz

- Kündigungsbeschränkung, tarifliche – 65

Karenzentschädigung

- Rücktritt vom Wettbewerbsverbot – 43

Konkurrenztätigkeit

- Darlegungs- und Beweislast – 78

Kündigung

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

Änderungskündigung – siehe dort**Kündigungserklärung**

- Handlungsvollmacht – 54
- Prokurist – 54
- Vertreter ohne Vertretungsmacht – 54

Kündigungsschutzgesetz

- Gemeinsamer Betrieb – 46, 47

Mitbestimmung des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten

- Dienstpläne – 60
- Ersteinsatz – 60
- Freiwillige Einsätze – 63
- Notfälle – 63
- Unterlassungsanspruch – 60

Mitbestimmung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten

- Ordnung im Betrieb – 61
- Technische Einrichtung – 61

Mobbing

- Darlegungs- und Beweislast – 35
- Schmerzensgeld – 35
- Voraussetzungen – 35
- zurechnungsfähige Handlungen – 35

Nachteilsausgleich

- Anspruchsvoraussetzungen – 65

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

- Karenzentschädigung – *siehe dort*
- Räumliche Begrenzung – 44
- Rücktritt – 43

Nebentätigkeitsgenehmigung

- Einschränkung / Widerruf – 34

Nettolohnvereinbarung

- Abfindungsregelung – 38

Nichtzulassungsbeschwerde

- Verletzung der Verfahrensöffentlichkeit – 82

Personenbedingte Kündigung

- Interessenabwägung – 52
- Sicherheitsrelevante Tätigkeit – 52

Protokollberichtigung

- Sitzungsöffentlichkeit – 82

Provision

- Auslegung der Klausel – 33

Prozessfähigkeit

- Bestreiten – 27

Prozesskostenhilfe

- Anwaltsbeordnung – 91
- Aufhebung – 91
- Verkehrsanwalt – 90

Rechtsschutzversicherung

- Arbeitsrechtsschutz – 92
- Wechsel zum Dienstvertrag – 92

Rechtsweg

- Schadenersatz gegen Mittäter – 80

Rücktritt

Wettbewerbsverbot – 43

Schmerzensgeld

Arbeitsplatzzuweisung – 36

Vererblichkeit – 35

Sozialplan

Alleinerziehende – 66

Kinderzuschlag – 66

Schwangere – 66

Streitwert

Einstweilige Verfügung – 85

Hilfsantrag – 86

Konkurrentenklage – 86

Weiterbeschäftigung – 86

Streitwerte im Kündigungsschutzverfahren

Auflösungsantrag – 87

Tarifvertrag

Allgemeinverbindlichkeit – 72

Auslegung – 74

Bildung einer Personalvertretung – 73

Einzelvertragliche Abmahnung – 74

Gerichtsstandsvereinbarung – 71

Regelungsmacht, Grenzen – 74

TelekommunikationsG

Private E-mails – 75

Unterlassungsanspruch

Ausscheidensbekundung – 39

Erfüllungsgehilfe – 39

Urlaubsanspruch

Freizeit kein Vermögenswert – 79

Wechsel von Voll- in Teilzeit – 67

Urlaubsentgelt

Wechsel von Voll- und Teilzeit – 67

Vergleichswert

Einbeziehung nicht streitiger Ansprüche – 88

Sprinterklausel – 88

Weiterbeschäftigungsantrag – 86

Vergütungsanspruch

Arbeitszeit – 32

Vertragsauslegung – 33

Verhaltensbedingte Kündigung

Alkoholgenuss – 49

Arbeitszeitbetrug – 49

Erzieher – 51

Interessenabwägung – 49, 50, 51

Leugnen – 49, 50

Öffentlicher Dienst – 50

Privatangelegenheit i.d. Arbeitszeit – 48

Sexuelle Belästigung – 51

Vertragsauslegung

Provisionsvereinbarung – 33

Vollstreckbarkeit

Bruttovergütung – 82

Wettbewerbsverbot

Darlegungs- und Beweislast – 78

Gewinnherausgabe – 78

Karenzentschädigung – siehe dort

Wiedereinstellungsanspruch

Eigenkündigung – 57

Zeugnis

Äußere Form – 40, 41

Berichtigungsanspruch – 40, 41, 42

Holschuld/Bringschuld – 40

Knicken/tackern – 41

Unterschrift – 40

Unterzeichner – 42

Zwangsvollstreckung

Bruttovollstreckung – 83

Rückforderung von Leistungen – 84