

C/M/S/ Hasche Sigle

Rechtsanwälte Steuerberater

update

Arbeitsrecht



**Aktuelle Informationen des
Fachbereichs Arbeitsrecht**

Dezember 2012

Inhalt

// Schwerpunkt

- 3 | Ist meine Pinnwand noch vertraulich? – Kündigungen wegen Beleidigungen in sozialen Netzwerken

// Rechtsprechung

Arbeitsvertragsrecht

- 5 | Folgen altersdiskriminierender Stellenausschreibungen
- 6 | Überstundenabgeltung in mündlichen AGB
- 6 | Und noch einmal Überstundenvergütung
- 7 | Wettbewerb während einer Freistellung
- 8 | Arbeitgeber darf Attest am ersten Krankheitstag ohne Begründung verlangen
- 8 | Wirksamkeit einer Versetzung bei vertraglichem Versetzungsvorbehalt und nach langjähriger Tätigkeit

Kündigung und Kündigungsschutz

- 9 | Weisungsrecht und Änderungskündigung
- 10 | Interessenabwägung bei der Sozialauswahl
- 11 | Kündigung trotz Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Ausland?
- 11 | Keine Kündigung per E-Mail
- 12 | Unterrichtung des Betriebsrats über Massenentlassung muss nicht unterschrieben sein

Betriebsverfassungsrecht

- 13 | Festlegung des Orts einer Betriebsversammlung/ Bewirtungskosten für Betriebsversammlung

Betriebsübergang

- 14 | Vorsicht mit Rückkehrzusagen bei Betriebsteilveräußerung
- 14 | Umgehung des § 613 a BGB bei nur kurzzeitiger Beschäftigung in B&Q-Gesellschaft

Arbeitnehmerüberlassung

- 15 | Folgen dauerhafter Leiharbeit

Tarifrecht/Tarifvertragsrecht

- 16 | Abweichende Regelungen zu Befristungen in Tarifverträgen
- 17 | Drastische Vorwürfe während des Arbeitskampfs

// Sonstiges

- 17 | Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung
- 18 | Veranstaltungen
- 18 | Veröffentlichungen

Editorial

Auch Arbeitsrichter kommen an sozialen Netzwerken wie Facebook, Twitter & Co. nicht mehr vorbei. Denn inzwischen sprechen Unternehmen vermehrt Kündigungen aus, wenn sich Mitarbeiter auf solchen Plattformen abfällig oder beleidigend über ihren Arbeitgeber äußern. In unserem Schwerpunkt haben wir für Sie eine Rechtsprechungsübersicht nebst „Facebook-Lexikon“ zu diesem Thema zusammengestellt.

Weitere spannende arbeitsgerichtliche Entscheidungen finden Sie in unserer Rubrik Rechtsprechung. So hat sich das Bundesarbeitsgericht wieder einmal ausführlich zur Frage der Abgeltung von Überstunden geäußert. Es klärt uns vor allem darüber auf,

wann eine sogenannte „objektive Vergütungserwartung“ gerade nicht gegeben ist. Das BAG befasste sich ferner intensiv mit Fragen rund um Versetzung, Weisungsrecht und Änderungskündigung. Weiter nimmt es die Interessenabwägung bei der Herausnahme von Leistungsträgern aus der Sozialauswahl unter die Lupe. Höchst interessant ist auch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf zu der Frage, inwieweit eine betriebsbedingte Kündigung gerechtfertigt ist, wenn eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Ausland besteht. Zuletzt informieren wir Sie über Ihre Rechte als Arbeitgeber im Zusammenhang mit Betriebsversammlungen sowie über die Folgen dauerhafter Leiharbeit.

Als Beilage finden Sie eine Übersicht über die Rechengrößen der Sozialversicherung 2013.

Wir wünschen Ihnen frohe Weihnachten sowie ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr!

Dr. Eckhard Schmid Dr. Oliver Simon

Ist meine Pinnwand noch vertraulich? – Kündigungen wegen Beleidigungen in sozialen Netzwerken

Facebook, Twitter & Co. – mittlerweile gibt es zahlreiche soziale Netzwerke, auf denen man sich mit Freunden verabreden, seine Meinung kundtun und die eine oder andere Diskussion anstoßen kann. Ebenso groß wie ihr Nutzen sind aber auch die Gefahren und Risiken solcher Internetplattformen. In der Rechtsprechung wird vor allem die Frage diskutiert, inwieweit Kündigungen wegen beleidigender Äußerungen auf Facebook möglich sind. Im vertraulichen Chat mit einem Freund ist die Beleidigung eines Arbeitskollegen grundsätzlich vom allgemeinen Persönlichkeitsrecht geschützt. Inwieweit gilt dies aber für Kommentare, die für 50 oder 100 Facebook-Freunde sichtbar sind? Wo hört die Vertraulichkeit auf? Um der Beantwortung dieser Fragen ein Stück näher zu kommen, soll ein kurzer Überblick über die neuere Rechtsprechung in diesem Bereich gegeben werden.

Vorab aber noch eine kurze Erläuterung der wichtigsten Begrifflichkeiten:

Facebook-Lexikon:

Profil: Nach der Anmeldung erhält jeder Facebook-Nutzer ein Profil. Hierauf können persönliche Daten (Name, Geburtstag, Adresse), ein Profilfoto und Informationen zu beispielsweise Hobbys oder Arbeitgeber veröffentlicht werden.

Pinnwand: Zu jedem Profil gehört auch eine eigene Pinnwand. Der Seiteninhaber selbst sowie andere Facebook-Nutzer können hier Kommentare verfassen oder Bilder hoch-

laden. Neben dem jeweiligen Kommentar erscheint dann der Name und das Profilfoto des Verfassers.

Posting: Das Einstellen von Bildern oder Verfassen von Kommentaren auf Facebook wird auch als „Posting“ bezeichnet.

„Gefällt-mir“-Button: Unter jedem Posting besteht die Möglichkeit, diesem durch Drücken des „Gefällt-mir“-Buttons zuzustimmen. In diesem Fall erscheint der Name und das Profilbild des jeweiligen Nutzers in Verbindung mit dem Kommentar „gefällt mir“.

öffentlich: Ist das Profil als „öffentlich“ eingestellt, kann jeder andere Facebook-Nutzer alle im Profil angegebenen Informationen sowie die Pinnwand des Profilinhabers einsehen.

privat: Ist das Profil auf „Privatsphäre-Einstellung“ geschaltet, sind die Angaben im Profil nur für Facebook-Freunde sichtbar. Alle anderen Facebook-Nutzer können in diesem Fall nur noch Name und Profilbild des Seiteninhabers ansehen. Sie können auch keine Kommentare auf der Pinnwand lesen.

1. Landesarbeitsgericht Hamm

In einem vom Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm entschiedenen Fall ging es um eine Auszubildende zur „Mediengestalterin Digital und Print“, die in ihrem privaten

Profil ihren Arbeitgeber unter anderem als „Menschenschinder“ und „Ausbeuter“ bezeichnet hatte. Nach Auffassung der Richter waren die Äußerungen als Beleidigung anzusehen. Der Eintrag war öffentlich und für jeden Facebook-Nutzer sichtbar, ebenso war er für einen längeren Verbleib im Profil bestimmt. Die Äußerungen konnten nach Ansicht des Gerichts daher auch nicht mehr als vertraulich eingestuft werden. Die Vorinstanz hatte wegen des besonderen Kündigungsschutzes von Auszubildenden die Kündigung im Ergebnis als unwirksam angesehen. Das Landesarbeitsgericht widersprach dieser Einschätzung. Es hielt die Kündigung für wirksam, da die Auszubildende bei Zugang der Kündigung bereits 26 Jahre alt war. Im Gegensatz zur Vorinstanz attestierte es der Auszubildenden eine reife Persönlichkeit sowie ausreichende Ernsthaftigkeit, sodass Abmahnung oder Kritikgespräche vor einer Kündigung entbehrlich gewesen seien. (LAG Hamm vom 10. Oktober 2012 – 3 Sa 644/12)

2. Arbeitsgericht Hagen

Das Arbeitsgericht (ArbG) Hagen urteilte im Mai in einem vergleichbaren Fall. Ein Mitarbeiter beleidigte seinen Vorgesetzten auf seiner Pinnwand unter anderem als „kleiner scheisshaufen“, „wixxer“, „drechtsau“ und „faules schwein“. Die Richter stuften die Äußerungen als ehrverletzend ein, teilweise sei sogar der Straftatbestand der Beleidigung erfüllt. Der Mitarbeiter könne sich aufgrund seiner jahrelangen Erfahrung mit dem Netzwerk auch nicht durch die Behauptung entlasten, die Angaben seien eigentlich für einen privaten Chat bestimmt gewesen und nur durch ein Versehen auf der Pinnwand gelandet. Die Einträge waren unter anderem für 36 im Betrieb tätige Facebook-Freunde

sowie auch für deren Freunde sichtbar. Wegen dieser nahezu betriebsöffentlichen Beleidigungen sahen die Richter hier jedenfalls eine ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung als gerechtfertigt an. Grundsätzlich sei bei solchen groben Beleidigungen des unmittelbaren Vorgesetzten sogar eine außerordentliche Kündigung zulässig; im vorliegenden Fall scheidet dies jedoch wegen der langen Betriebszugehörigkeit von über 30 Jahren aus. (ArbG Hagen vom 16. Mai 2012 – 3 Ca 2597/11)

3. Arbeitsgericht Duisburg

Das Arbeitsgericht Duisburg befasste sich mit dem Fall eines Arbeitnehmers, der über einen Facebook-Account verfügte, den eine Vielzahl seiner Kollegen als „Freunde“ einsehen konnten. Nachdem der Mitarbeiter von Kollegen anlässlich eines bestimmten Ereignisses zu Unrecht bei seinem Chef denunziert worden war, bezeichnete er diese im „Freunde-Bereich“ seiner Facebook-Seite als „Speckrollen“ und „Klugscheißer“. Er benannte die Kollegen dabei aber nicht namentlich. Als sein Arbeitgeber davon erfuhr, kündigte er das Arbeitsverhältnis, ohne jedoch vorher eine Abmahnung auszusprechen.

Das Arbeitsgericht hielt die Kündigung im Ergebnis zwar für unwirksam, aber nur aufgrund der besonderen Umstände. Zunächst verwies das Gericht jedoch ausdrücklich darauf, dass grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder der Kollegen eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen könnten. Dies gelte auch für Einträge in sozialen Netzwerken wie Facebook. Ein solcher Eintrag könne nicht mit einer wörtlichen Äußerung unter Kollegen gleichgestellt werden, sondern greife nachhaltig in die Rechte der Betroffenen ein. Denn solange der Eintrag nicht gelöscht werde, könne er immer wieder nachgelesen werden. Im zu entscheidenden Fall sei unerheblich, ob der Eintrag nur für die sogenannten Freunde und Freundesfreunde auf Facebook sichtbar gewesen sei oder unter der Einstellung „öffentlich“ allen Facebook-Nutzern zugänglich war, da eine Vielzahl von Arbeitskollegen Facebook-Freunde des Mannes gewesen seien und den Eintrag gelesen hätten.

Dass das Arbeitsgericht eine Kündigung ohne Abmahnung dennoch für unwirksam hielt, war folgenden Besonderheiten geschul-

det: Der Mitarbeiter hatte den Kommentar verfasst, nachdem er erfahren hatte, dass Kollegen ihn zu Unrecht bei seinem Arbeitgeber denunziert hatten und damit im Affekt gehandelt. Für ihn sprach zudem, dass er die betroffenen Kollegen nicht namentlich benannte und diese daher aus dem Facebook-Eintrag heraus nicht ohne Weiteres identifizierbar waren. (ArbG Duisburg vom 26. September 2012 – 5 Ca 949/12)

4. Arbeitsgericht Dessau-Roßlau

Dass auch schon das Drücken eines „Gefällt mir“-Buttons zur Kündigung berechtigen kann, entschied das Arbeitsgericht Dessau-Roßlau. Der Ehemann einer Mitarbeiterin der Sparkasse veröffentlichte auf Facebook das Bild eines Fisches, dessen Mittelstück durch das Sparkassensymbol ersetzt war. Daneben postete er unter anderem: „Unser Fisch stinkt vom Kopf“. Einsehbar war das Profil für über 155 Facebook-Freunde, worunter sich zahlreiche Betriebsangehörige und Kunden der Sparkasse befanden. Unter dem Bild befand sich neben dem Kommentar „gefällt mir“ das Bild seiner Ehefrau, die auf diesem Wege ihre Meinung kundgetan hatte. Das Gericht vertrat den Standpunkt, dass es keinen Unterschied mache, ob es sich um ein Posting im öffentlichen oder privaten Bereich von Facebook handele. Der Nutzer habe selbst bei Äußerungen im privaten Bereich immer mit einer Veröffentlichung zu rechnen. Auf der anderen Seite sei aber zu berücksichtigen, dass es sich beim Betätigen des „Gefällt-mir“-Buttons um eine spontane Reaktion handele, die nicht mit einem beleidigenden Kommentar gleichzusetzen sei. Dennoch gehe auch mit ihr eine Loyalitätsverletzung einher, weshalb eine Kündigung nach vorheriger Abmahnung zulässig sei. (ArbG Dessau-Roßlau – 21. März 2012 – 1 Ca 148/11)

5. Verwaltungsgerichtshof München

Andere Pfade als das Arbeitsgericht Dessau-Roßlau schlug der Verwaltungsgerichtshof (VGH) München ein. Eine schwangere Beschäftigte klagte gegen einen Bescheid des Gewerbeaufsichtsamts, in dem ihre Kündigung trotz Schwangerschaft als zulässig erachtet wurde. Kündigungsgrund war ein Posting im privaten Facebook-Account der Mitarbeiterin, welches sich gegen einen Kunden ihres Arbeitgebers richtete, mit dem Inhalt: „kotzen die mich an von O₂ [...] solche Penner“.

Dabei war sie als Mitarbeiterin eines Dienstleistungsunternehmens im Auftrag ihres Arbeitgebers bei O₂ am Empfang eingesetzt. Nach Auffassung des VGH kam es hier entscheidend darauf an, ob mit einer Veröffentlichung der Angaben zu rechnen gewesen sei oder es sich um eine vertrauliche Kommunikation gehandelt habe. Vertrauliche Äußerungen seien verfassungsrechtlich geschützt. Dies gelte selbst dann, wenn die andere Gesprächspartei gegen den Willen des sich negativ äussernden Mitarbeiters die Vertraulichkeit aufhebe. Bei einem Posting in einem privaten Facebook-Account müsse nicht zwangsläufig damit gerechnet werden, dass die Äußerungen öffentlich werden. Ab wann der Benutzer damit zu rechnen habe, ließ der VGH offen. Im vorliegenden Fall kam es darauf aber auch gar nicht an, da nach Auffassung des Gerichts die Äußerungen jedenfalls noch vom Grundrecht der Meinungsäußerung gedeckt waren. (VGH München vom 29. Februar 2012 – 12 C 12.264)

6. Arbeitsgericht Herford

Vor dem Arbeitsgericht Herford erhob ein Mitarbeiter Klage, der in seinem privaten Facebook-Profil Folgendes geschrieben hatte: „BÜCK DICH HOCH!!!! [...] Wieso gefällt mir ausgerechnet das Lied von Deichkind, my friends????“. Der Arbeitgeber bezog den Text auf sich, fühlte sich persönlich beleidigt und kündigte dem Mitarbeiter. Nach seiner Auffassung seien die Äußerungen nur so zu verstehen gewesen, dass der Mitarbeiter die von Deichkind besungenen Arbeitsbedingungen mit denen in seinem Betrieb gleichgesetzt habe. Im Lied von Deichkind heißt es unter anderem: „Komm steig den Profit! Sonst wirst du ausgesiebt!“ Die Parteien einigten sich schließlich außergerichtlich, weshalb es nicht zu einem Urteil kam. Wegen der hohen Brisanz des Themas verfasste das Gericht aber eine ausführliche Pressemitteilung, in der es wesentliche Fragen zu diesem Fall aufgriff und theoretisch erörterte. Dabei ging es zunächst der Frage nach, ob es sich hier überhaupt um den Arbeitgeber beleidigende Äußerungen gehandelt habe. Es beantwortet die Frage nicht abschließend, stellt aber fest, dass nur dann, wenn das Gericht diese Frage bejaht hätte, das Problem der Vertraulichkeit von Facebook-Kommentaren relevant geworden wäre. Im Ergebnis hätte sich der Arbeitnehmer nach Ansicht des Gerichts jedenfalls nur schwerlich auf

Vertraulichkeit berufen können. Zum einen handele es sich um geschriebene Nachrichten, die im Gegensatz zu einem Gespräch eine längere Nachwirkung erzielen. Zum anderen erscheine es fraglich, inwieweit man bei über 100 Freunden noch von einem vertraulichen Adressatenkreis sprechen könne. (ArbG Herford Pressemitteilung 4/2012 zu Verfahren 1 Ca 501/12; http://www.arbgherford.nrw.de/Aktuelles_-_Pressemitteilungen/Pressemitteilung_4-2012.pdf)

Zusammenfassung

Eine klare Rechtsprechungslinie ist in den besprochenen Entscheidungen noch nicht zu erkennen. Es lässt sich aber herausfiltern, dass zunächst zu prüfen ist, ob die jeweilige Äußerung noch von der Meinungsfreiheit gedeckt ist oder ob es sich um eine unzulässige Schmähkritik oder Formalbeleidigung handelt. Auch eine Beeinträchtigung des Betriebsfriedens oder der betrieblichen

Arbeitsabläufe kann der Meinungsfreiheit Grenzen setzen. Weiter kristallisiert sich heraus, dass der Arbeitgeber bei öffentlichen Postings weitreichendere Möglichkeiten hat, sich gegen unliebsame Inhalte zur Wehr zu setzen als bei einem privaten Posting. Bei privaten Einträgen ist von entscheidender Bedeutung, wie groß der Freundeskreis ist, wie viele Kollegen sich darunter befinden und welcher Art die negativen Inhalte sind. ■

// Arbeitsvertragsrecht

Folgen altersdiskriminierender Stellenausschreibungen

Diskriminierende Stellenausschreibungen können auch dann zu Entschädigungszahlungen des Arbeitgebers führen, wenn dieser im Ergebnis gar keinen neuen Mitarbeiter einstellt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Spätsommer im Fall einer altersdiskriminierenden Stellenausschreibung entschieden.

Ein Unternehmen suchte im Juni 2009 mittels Stellenausschreibung zwei Mitarbeiter für Informationstechnologie zwischen „25 und 35 Jahren“. Ein 53-jähriger Arbeitssuchender bewarb sich dennoch auf diese Anzeige, wurde aber nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Das Unternehmen lud verschiedene andere Bewerber ein, besetzte die Stelle aber schließlich doch nicht.

Der 53-jährige Bewerber machte vor Gericht geltend, er sei für die Stelle geeignet gewesen und lediglich wegen seines Alters

abgelehnt worden. Er verlangte eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern von insgesamt EUR 26 400 nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Unternehmen gab an, die Stelle letztlich aus wirtschaftlichen Gründen nicht besetzt zu haben. Ein Bewerbungsgespräch mit dem 53-jährigen Arbeitssuchenden habe nicht stattgefunden, da er 600 Kilometer vom Unternehmen entfernt gewohnt habe. Man habe aber einen Bewerber aus der unmittelbaren Umgebung gesucht, um eine direkte Kommunikation sicherzustellen. Im Übrigen habe man zu einem Vorstellungsgespräch einen Bewerber eingeladen, der sogar noch älter als der klagende Bewerber gewesen sei. Zuletzt räumte das Unternehmen ein, dass eine monatliche Vergütung in Höhe von EUR 8800 für diese Stelle völlig unangemessen sei. Es sei daher davon auszugehen, dass es sich bei dem Mann um einen so genannten „AGG-Hopper“ handle, also eine Person, die sich nur zum

Schein auf freie Stellen bewerbe und auf eine Absage unter benachteiligenden Umständen hoffe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht wiesen die Klage des Bewerbers ab. Da kein jüngerer Bewerber eingestellt worden sei, liege auch keine Diskriminierung vor. Das BAG hob die Vorentscheidungen indes auf. Es entschied, dass eine Diskriminierung auch dann vorliegen könne, wenn gar kein Bewerber eingestellt wurde. Die höchsten Richter verwiesen den Rechtsstreit jedoch an das LAG zurück. Sie wiesen das Gericht an, bei der Entscheidung über das Bestehen des Entschädigungsanspruchs auch zu prüfen, ob der Bewerber für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet gewesen wäre und ob die Einstellung allein wegen seines Alters unterblieben sei. ■ (BAG vom 23. August 2012 – 8 AZR 285/11)

Überstundenabgeltung in mündlichen AGB

Eine mündliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter, nach welcher die ersten 20 Überstunden bereits mit dem monatlichen Grundgehalt abgegolten sind, unterliegt als arbeitsvertragliche Regelung der AGB-Kontrolle. Die landläufige Vorstellung, nach der Allgemeine Geschäftsbedingungen das „Kleingedruckte“ sind, greift also zu kurz. So sieht es jedenfalls das BAG.

Zu entscheiden war der Fall eines Mitarbeiters in der Automobilzulieferindustrie. Der

Personalleiter hatte ihm beim Einstellungsgespräch gesagt, bei der vereinbarten Vergütung seien die ersten 20 Überstunden „mit drin“. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag bestand nicht. Das BAG wertete diese Äußerung als arbeitsvertragliche Abrede, die eine Allgemeine Geschäftsbedingung darstelle. Es hielt die Klausel im Ergebnis aber weder für überraschend noch für intransparent. Die pauschale Abgeltung von Überstunden sei im Arbeitsleben weit verbreitet. Die lediglich mündliche Mitteilung reiche für einen „Überumpelungseffekt“ nicht aus. Andernfalls

wären mündliche AGB stets überraschend und könnten nie Vertragsbestandteil werden. Der Mitarbeiter habe darüber hinaus erkennen können, was auf ihn zukomme und welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung habe erbringen müssen. Die Regelung sei klar und verständlich. Es ergebe sich daraus, dass mit der monatlichen Vergütung neben der normalen Arbeitszeit bis zu 20 Stunden abgegolten seien. ■ (BAG vom 16. Mai 2012 – 5 AZR 331/11)

Und noch einmal Überstundenvergütung

Es gibt noch eine weitere spannende Entscheidung zum Thema „Mehrarbeitsvergütung“. In einem aktuellen Fall urteilte der 5. Senat des BAG wiederholt, dass es keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz gebe, wonach jede Mehrarbeitszeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten sei. Die Vergütungserwartung sei stets anhand eines objektiven Maßstabs unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, der Art, des Umfangs und der Dauer der Dienstleistung sowie der Stellung der Beteiligten zueinander festzulegen, ohne dass es auf deren persönliche Meinung ankäme.

Dem zu entscheidenden Fall lag die Sonderkonstellation zugrunde, dass der Mitarbeiter zwar ein niedriges Bruttogehalt bezog, darüber hinaus aber Provisionszahlungen für vermittelte Geschäfte erhielt. Für eine Arbeitszeit von 40 Wochenstunden erhielt der Mann im Zeitraum 2002 bis 2009 ein Bruttogehalt von EUR 2200. Laut Arbeitsvertrag sollten etwaige Überstunden

mit dem Gehalt abgegolten sein. Seit September 2005 erhielt der Arbeitnehmer zusätzliche Provisionen in Höhe von rund EUR 7900 (2006), EUR 14 600 (2007) und EUR 13 000 (2008). Im Jahr 2009 machte der Mitarbeiter die Vergütung von Überstunden für in den Jahren 2006 bis 2009 geleistete Außendiensttätigkeiten geltend. Der Rechtsstreit ging bis vor das BAG, wo die Klage des Arbeitnehmers schließlich abgewiesen wurde. Die arbeitsvertragliche Klausel hielten die Richter zunächst für intransparent und mithin unwirksam. Sie verneinten aber auch eine stillschweigende Vergütungserwartung. Erhalte der Arbeitnehmer eine arbeitszeitbezogene Vergütung und zusätzlich für einen Teil seiner Aufgaben in nicht unerheblichem Maße eine Provision, lasse sich das Bestehen einer objektiven Vergütungserwartung für Überstunden nicht ohne Hinzutreten besonderer Umstände oder entsprechender Verkehrssitten begründen. Solche seien vorliegend aber nicht ersichtlich gewesen. ■ (BAG vom 27. Juni 2012 – 5 AZR 530/11)

Tipp für die Praxis:

Nach der Rechtsprechung des BAG kann eine objektive Vergütungserwartung, aus der heraus der Arbeitnehmer Überstundenvergütung verlangen kann, fehlen, wenn

- der Arbeitnehmer neben dem Festgehalt weitere Vergütungsbestandteile in nicht unerheblichem Umfang (zum Beispiel Provisionen) erhält oder
- Dienste höherer Art geschuldet sind oder
- insgesamt eine deutlich herausgehobene, die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitende Vergütung gezahlt wird.



// Arbeitsvertragsrecht

Wettbewerb während einer Freistellung

Wird ein Mitarbeiter während der Kündigungsfrist freigestellt und arbeitet er in dieser Zeit unter Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot bei der Konkurrenz, muss er das dort bezogene Gehalt grundsätzlich nicht an seinen Ex-Arbeitgeber herausgeben.

Dies entschied jüngst der 10. Senat des BAG. Der Produktmanager und technische Leiter eines Unternehmens war ordentlich gekündigt worden. Im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs vereinbarte man eine Freistellung des Mitarbeiters unter Fortzahlung der Vergütung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Die Anrechnung anderweitigen Verdienstes wurde im Vergleich nicht bestimmt. Während der letzten zwei Monate der Freistellungsphase (Dezember 2009 und Januar 2010) nahm der Produktmanager ein Arbeitsverhältnis bei einem Wettbewerber seines Ex-Arbeitgebers auf. Letzterer erfuhr davon am 18. Januar 2010 und kündigte sofort fristlos. Durch einen Fehler war diese Kündigung aber unwirksam. Daraufhin klagte der Ex-Arbeitgeber die Vergütung ein, die

sein ehemaliger Mitarbeiter während der Freistellungsphase beim Wettbewerber bezogen hatte. Er stellte sich auf den Standpunkt, sein ehemaliger Mitarbeiter habe gegen das Wettbewerbsverbot verstoßen. Daher sei er verpflichtet, die Vergütung einschließlich der Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbetrag für den Doppelverdienst-Zeitraum herauszugeben.

Als Grundlage für seinen Anspruch führte er § 61 Abs. 1 Handelsgesetzbuch (HGB) an. Diese Vorschrift lautet wie folgt:

„Verletzt der Handlungsgehilfe die ihm nach § 60 obliegende Verpflichtung (gesetzliches Wettbewerbsverbot, Anmerkung der Redaktion), so kann der Prinzipal Schadensersatz fordern; er kann statt dessen verlangen, dass der Handlungsgehilfe die für eigene Rechnung gemachten Geschäfte als für Rechnung des Prinzipals eingegangen gelten lasse und die aus Geschäften für fremde Rechnung bezogene Vergütung herausgebe oder seinen Anspruch auf die Vergütung abtrete.“

Obwohl diese Vorschrift auf den ersten Blick die Ansprüche des Ex-Arbeitgebers stützt, kann sie nach Auffassung der Richter im Ergebnis nicht als Anspruchsgrundlage herangezogen werden. Denn „Geschäfte“ im Sinne des § 61 HGB seien ausschließlich selbstständige Verkaufsgeschäfte, die ein kaufmännischer Angestellter wettbewerbswidrig auf seine Rechnung tätige. Abhängige Beschäftigung falle hingegen nicht unter diese Vorschrift. Ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot könne zwar auch gegen Treu und Glauben verstoßen. Da ein solcher Verstoß im zu entscheidenden Fall aber nicht ausreichend dargelegt worden sei, könnten im Ergebnis keinerlei Ansprüche geltend gemacht werden. ■ (BAG vom 17. Oktober 2012 – 10 AZR 809/11)

Tipp für die Praxis:

Diese Entscheidung zeigt, dass man Freistellungsvereinbarungen sehr sorgfältig formulieren muss.

Arbeitgeber darf Attest am ersten Krankheitstag ohne Begründung verlangen

Wird ein Mitarbeiter krank, kann der Arbeitgeber ein ärztliches Attest schon ab dem ersten Krankheitstag verlangen. Er muss nicht begründen, warum er die Bescheinigung schon zu diesem frühen Zeitpunkt haben möchte. Dies entschied jüngst das Bundesarbeitsgericht.

Grundsätzlich sieht das Entgeltfortzahlungsgesetz vor, dass bei einer Arbeitsunfähigkeit, die länger als drei Kalendertage dauert, eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen ist. Das Gesetz erlaubt dem Arbeitgeber jedoch, diese Bescheinigung auch früher zu verlangen. Vor diesem Hintergrund erstaunt die Entscheidung des BAG zunächst, da man denkt, die Frage sei gesetzlich geregelt. Doch da hat man die Rechnung ohne spitzfindige Juristen

gemacht. Denn einige haben in der Vergangenheit die Frage aufgeworfen, ob der Arbeitgeber ein frühzeitiges Attest „einfach so“ verlangen kann oder ob er dafür Gründe haben muss. Das BAG hat nun aber klar und deutlich zum Ausdruck gebracht, dass der Arbeitgeber keinerlei Gründe für ein solches Verlangen anführen muss. Insbesondere müsse kein begründeter Verdacht gegen den betroffenen Mitarbeiter bestehen, er habe in der Vergangenheit eine Erkrankung nur vorgetäuscht. Die Richter orientieren sich in ihrer aktuellen Entscheidung mithin klar am Wortlaut des Gesetzes, das keinerlei Einschränkungen vorsieht.

Zu entscheiden war der Fall einer Redakteurin des WDR. Sie hatte für den 30. November 2010 einen Dienstreiseantrag gestellt, den ihr Vorgesetzter ablehnte. Auch eine nochmalige Anfrage der Mitarbeiterin am

29. November 2010 wurde zurückgewiesen. Die Mitarbeiterin meldete sich für den 30. November 2010 krank, erschien am Folgetag jedoch schon wieder zur Arbeit. Der WDR forderte sie daraufhin auf, zukünftig schon ab dem ersten Tag der Erkrankung einen Arzt aufzusuchen und ein entsprechendes Attest vorzulegen. Gegen diese Weisung wehrte die Mitarbeiterin sich vor Gericht. Sie führte an, dass eine solche Weisung eines sachlichen Grundes bedürfe. Außerdem sehe der geltende Tarifvertrag ein derartiges Recht nicht vor.

Der 5. Senat des BAG wies ihre Klage aus den oben genannten Gründen ab. Die Mitarbeiterin unterlag damit auch in der letzten Instanz. ■ (BAG vom 14. November 2012 – 5 AZR 886/11)

Wirksamkeit einer Versetzung bei vertraglichem Versetzungsvorbehalt und nach langjähriger Tätigkeit

Ist in einem Arbeitsvertrag neben dem Einsatzort die Befugnis des Arbeitgebers zum unternehmensweiten Einsatz des Arbeitnehmers geregelt, ist damit grundsätzlich der Arbeitsort vertraglich nicht festgelegt. Im Rahmen seines Direktionsrechts kann der Arbeitgeber den Mitarbeiter dann nach wie vor versetzen. Dabei stellt auch der langjährige Einsatz an ein und demselben Ort kein Versetzungshindernis dar.

Im Juni 2012 hatte das BAG über die Wirksamkeit einer Versetzung in folgendem Fall zu entscheiden: Eine Flugbegleiterin war seit 1990 bei einer Fluggesellschaft als Kabinenchefin beschäftigt. In ihrem Arbeitsvertrag war geregelt, dass der Einsatzort zwar grundsätzlich Frankfurt am Main ist, die Fluggesellschaft die Mitarbeiterin jedoch auch vorübergehend oder dauerhaft unternehmensweit an einem anderen Ort einsetzen kann. Nach Übergang des Arbeitsverhältnisses auf eine andere Fluggesellschaft

im Oktober 1995 wurde die Stewardess in Hannover stationiert. Im Jahre 2009 beschloss die Fluggesellschaft sodann gemeinsam mit der Personalvertretung, dass der Stationierungsort Hannover für das Flugpersonal aufgegeben wird. Anschließend versetzte man die Flugbegleiterin unter Beibehaltung ihrer bisherigen Funktion von Hannover zurück nach Frankfurt am Main. Hilfsweise sprach die Gesellschaft eine betriebsbedingte Änderungskündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt aus.

Dieses Angebot nahm die Mitarbeiterin unter Vorbehalt an und reichte Klage ein, weil sie die Versetzung für unwirksam hielt.

Nachdem sowohl Arbeitsgericht als auch LAG sich der Auffassung der Flugbegleiterin angeschlossen hatten, entschied das BAG zugunsten der Arbeitgeberin und verwies den Rechtsstreit zurück an das LAG. Es stellte dabei zunächst fest, dass die Zuweisung eines anderen Arbeitsorts grundsätzlich vom Weisungsrecht des Arbeitgebers umfasst sei, soweit nicht nur ein konkreter Ort im Arbeitsvertrag festgelegt worden sei. Diese Sachlage bestand jedoch nicht im vor-

liegenden Fall. Ebenso wenig habe sich der vertragliche Arbeitsort dadurch auf Hannover konkretisiert, dass die Mitarbeiterin rund 14 Jahre lang dort tätig gewesen sei. Die Nichtausübung des Direktionsrechts über einen langen Zeitraum schaffe ohne Hinzutreten besonderer Umstände noch kein schutzwürdiges Vertrauen des Arbeitnehmers dahingehend, dass der Arbeitgeber von diesem Recht auch in Zukunft keinen Gebrauch machen wolle. Daher unterfalle vorliegend die Zuweisung eines anderen Einsatzorts nach wie vor dem Weisungsrecht der Fluggesellschaft. Diese habe bei der Bestimmung des Arbeitsorts jedoch die

wechselseitigen Interessen umfassend abzuwägen. Dabei habe sie insbesondere auch die persönlichen Folgen einer Versetzung für den jeweiligen Mitarbeiter zu berücksichtigen. Zur Durchführung dieser Abwägung verwies das BAG den Fall noch einmal zurück an das LAG Niedersachsen. ■ (BAG vom 13. Juni 2012 – 10 AZR 296/11)

// Kündigung und Kündigungsschutz

Weisungsrecht und Änderungskündigung

Das BAG hat jüngst dezidiert Stellung dazu genommen, wann eine Änderungskündigung ausgesprochen werden darf und wann der Arbeitgeber erforderliche Änderungen mittels Weisungsrecht einführen muss.

Konkret ging es um eine Beschäftigte in einem Möbelhaus. Ihre Aufgabe war es zuletzt, für eine ordnungsgemäße Preisauszeichnung der Waren im gesamten Kaufhaus zu sorgen. Im Arbeitsvertrag hatte man eine Tätigkeit als „Verkäuferin“ mit einer monatlichen Arbeitszeit von 107 Stunden vereinbart. Während der Beschäftigungszeit wurden Lage und Umfang der Arbeitszeit mehrfach geändert. Im Zuge einer Umstrukturierung sollte die Mitarbeiterin nun als Verkäuferin mit anderen Arbeitszeiten eingesetzt werden. Die zentral organisierte Preisauszeichnung, in der sie zuletzt tätig war, sollte als Folge der Umstrukturierung

dezentral von den einzelnen Abteilungen durchgeführt werden. Das Möbelhaus kündigte das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Betriebsrats und bot der Arbeitnehmerin zugleich eine neue Stelle im Verkauf an. Die Mitarbeiterin erhob daraufhin Klage gegen die Änderungskündigung. Sie stellte sich auf den Standpunkt, die Änderungskündigung sei unwirksam. Insbesondere sei der Betriebsrat nicht vollständig über die geplante Änderung der Arbeitszeiten informiert worden.

Während die Vorinstanz dieser Argumentation folgte, warf das BAG eine ganz andere Frage auf: War eine Änderungskündigung hier überhaupt notwendig? Soweit nämlich die geplanten Änderungen von der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag bereits gedeckt seien, könne der Arbeitgeber seine Mitarbeiterin zu diesen Tätigkeiten ohne Weiteres verpflichten, ohne dass eine Änderungskündigung ausgesprochen werden

müsse. Diese sei dann sogar überflüssig und mithin unbegründet. Im zu entscheidenden Fall lag die Zuweisung einer Tätigkeit als Verkäuferin im Rahmen des Direktionsrechts des Möbelhauses. Inwieweit die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit unter das Direktionsrecht falle, müsse allerdings noch geklärt werden. Zu diesem Zweck verwies das BAG den Fall an das LAG Köln zurück. ■ (BAG vom 19. Juli 2012 – 2 AZR 25/11)

Interessenabwägung bei der Sozialauswahl

Nach § 1 Abs. 3 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) können bei betriebsbedingten Kündigungen solche Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausgenommen werden, an deren Weiterbeschäftigung das Unternehmen ein berechtigtes betriebliches Interesse hat. In einer aktuellen Entscheidung stellte das BAG erneut klar, dass auch hier eine Interessenabwägung „im Kontext der Sozialauswahl“ vorzunehmen ist.

Was dies im Einzelfall bedeutet, zeigt das Gericht anhand folgender Entscheidung auf: In einem kunststoffverarbeitenden Unternehmen mussten zahlreiche betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden. Betroffen von den Kündigungen war auch ein 55-jähriger Mitarbeiter, der 22 Jahre lang im Bereich Mechatronik gearbeitet hatte und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet war. Das Unternehmen bildete Altersgruppen, um die interne Altersstruktur zu erhalten. Einige Mitarbeiter nahm es aufgrund ihrer besonderen Fähigkeiten aus der Sozialauswahl heraus. So auch den einzigen Mitarbeiter der Altersgruppe 1 (bis 25 Jahre). Der gekündigte 55-jährige Mitarbeiter, ebenfalls der einzige in seiner Altersgruppe 5 (ab 55 Jahren), erhob Kündigungsschutzklage. Er stellte sich auf den Standpunkt, er sei sozial schutzwürdiger als der aus der Sozialauswahl herausgenommene junge Kollege. Das Unternehmen argumentierte, dass die Herausnahme des jüngeren Mitarbeiters gerechtfertigt sei, weil er in der Lage sei, alle elektrischen Anlagen oder Steue-

rungseinheiten zu reparieren, während der klagende Mitarbeiter über solche vertieften Kenntnisse nicht verfüge.

Das BAG teilte jedoch die Einschätzung des gekündigten Arbeitnehmers. Es urteilte, dass der klagende Arbeitnehmer bezüglich des zugrunde liegenden Sozialpunkteschemas deutlich schutzwürdiger sei als der jüngere Kollege. Dieser hätte nicht allein deshalb von der sozialen Auswahl ausgenommen werden dürfen, weil seine Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse gelegen habe. Die vom Arbeitgeber mit der Herausnahme verfolgten Interessen müssten nämlich auch im Kontext der Sozialauswahl berechtigt sein. Das Interesse des sozial schwächeren Arbeitnehmers sei im Rahmen des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG gegen das betriebliche Interesse des Arbeitgebers an der Herausnahme der Leistungsträger abzuwägen. Je schwerer dabei das soziale Interesse wiege, desto gewichtiger müssten die Gründe für die Ausklammerung des Leistungsträgers sein.

Darüber hinaus monierten die Richter, dass die im Unternehmen gebildeten Altersgruppen nicht zur Sicherung der Altersstruktur geeignet gewesen seien. Es müsse nämlich innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppen eine proportionale Berücksichtigung der Altersgruppen bei den Entlassungen möglich sein. Rein rechnerisch seien sowohl in der höchsten als auch in der niedrigsten Altersgruppe 0,45 Arbeitnehmer zu entlassen gewesen, was aber faktisch nicht möglich war. ■ (BAG vom 22. März 2012 – 2 AZR 167/11)

Tipp für die Praxis:

Die Bildung von Altersgruppen im Rahmen einer Sozialauswahl eignet sich in der Praxis demnach nur noch für größere Unternehmen. Denn sonst lässt sich die vom BAG geforderte Anwendung der Kündigungsquote innerhalb der Altersgruppen nicht ohne Weiteres umsetzen. Zudem hat das BAG die Begründung für die „Herausnahme eines Leistungsträgers aus der Sozialauswahl“ erschwert. Sie muss jetzt immer konkret mit der „Schutzbedürftigkeit eines sozial schwächeren Mitarbeiters“, der dadurch von der Kündigung betroffen wird, abgewogen werden, was mit vielen Unsicherheiten behaftet ist.

Kündigung trotz Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Ausland?

Das LAG Hamburg hatte im März 2011 mit einem Urteil für Aufsehen gesorgt, in dem es entschied, dass bei einer betriebsbedingten Kündigung auch Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Ausland zu berücksichtigen seien. Wir berichteten dazu in unserem CMS Update Arbeitsrecht Ausgabe Dezember 2011. Noch bevor das BAG in der Revision entscheiden konnte, verhandelte das LAG Düsseldorf in einem ähnlich gelagerten Fall. Es vertrat allerdings die gegenteilige Auffassung und wendete den ersten Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes nur auf in Deutschland gelegene Betriebe an.

Es ging um einen in Tschechien produzierenden Verbandsstoffhersteller, der die Endfertigung und die Verpackung der Artikel in Deutschland vornahm. Die Produktion in Deutschland sollte ab dem Februar 2012 nach Tschechien verlagert werden, wes-

halb allen betroffenen Mitarbeitern zum 31. Januar 2012 gekündigt wurde. Gegen diese Kündigung klagte eine 60-jährige Konfektioniererin, die seit rund 40 Jahren für das Unternehmen gearbeitet hatte. Sie vertrat den Standpunkt, dass der Arbeitgeber lediglich eine Änderungskündigung hätte aussprechen dürfen, weil ihre Tätigkeit auch in Tschechien weiter ausgeübt werden könne.

Das Gericht hielt die Beendigungskündigung indes für wirksam: Zwar sei der zuvor in Deutschland angesiedelte Arbeitsbedarf nicht weggefallen, sondern bestehe in Tschechien weiter. Ebenso erscheine eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin in Tschechien nicht von vornherein unzumutbar und unmöglich. Entscheidend sei aber, dass ein Betrieb im Sinne des § 1 KSchG nur eine in Deutschland liegende organisatorische Einheit sein könne. Daher spiele ein freier Arbeitsplatz im Ausland für die Prüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung keine

Rolle. ■ (LAG Düsseldorf vom 5. Juli 2012 – 15 Sa 485/12)

Anmerkung:

Das LAG Düsseldorf hat die Revision zum BAG zugelassen. Das Revisionsverfahren zum Urteil des LAG Hamburg ist auf Dezember 2012 terminiert. In einer Entscheidung aus dem Jahr 2009 hatte der 2. Senat des BAG die Ansicht vertreten, der in § 23 Abs. 1 KSchG verwendete Betriebsbegriff bezeichne nur in Deutschland gelegene Betriebe (BAG vom 26. März 2009 – 2 AZR 883/07). Es bleibt also mit Spannung zu erwarten, ob das BAG auch in diesem Zusammenhang dem engen Betriebsbegriff den Vorzug geben wird.

Keine Kündigung per E-Mail

Im juristischen Alltag sind moderne Kommunikationsmittel nicht immer das Mittel der Wahl. So stellte das Arbeitsgericht Düsseldorf in einem erst jüngst veröffentlichten Urteil klar, dass eine Kündigung, die lediglich per E-Mail in Form eines eingescannten Kündigungsschreibens versendet wird, unwirksam sei.

Dem Mitarbeiter eines IT-Unternehmens war am letzten Tag der Probezeit mit der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt worden. Der Arbeitgeber hatte das Kündigungsschreiben eingescannt und dem Arbeitnehmer an diesem Tag per E-Mail übersandt. Das

Originalschreiben ging dem Angestellten allerdings erst zwei Wochen später zu.

Der Mitarbeiter vertrat die Auffassung, das Kündigungsschreiben sei zu spät bei ihm angekommen, sodass der Arbeitgeber sich nicht mehr auf die zweiwöchige Kündigungsfrist der Probezeit berufen könne. Vielmehr gelte nun die für den Zeitraum nach der Probezeit vereinbarte vertragliche Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf gab seiner Klage statt. Das per E-Mail übersendete Kündigungsschreiben habe das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Die Kündigung eines Arbeitsvertrags in elektronischer Form

entspreche nicht dem Schriftformerfordernis des § 623 BGB. Das Gleiche gelte im Übrigen auch für per Telefax übersendete Kündigungsschreiben. Das Schriftformerfordernis diene der Rechtssicherheit und der Beweiserleichterung für den Fall eines Rechtsstreits. Davon dürften die Parteien auch nicht einvernehmlich abweichen. Da der Mitarbeiter das Original des Kündigungsschreibens erst nach Ablauf der Probezeit erhalten habe, gelte dann auch nicht mehr die kurze Kündigungsfrist der Probezeit, sondern die „normale“ Kündigungsfrist von drei Monaten. ■ (ArbG Düsseldorf vom 20. Dezember 2011 – 2 Ca 5676/11)

Unterrichtung des Betriebsrats über Massenentlassung muss nicht unterschrieben sein

Beabsichtigt der Arbeitgeber Massenentlassungen vorzunehmen, so muss er nach dem Kündigungsschutzgesetz den Betriebsrat umfassend schriftlich über die Hintergründe und Details dieser Planungen unterrichten. Das BAG hat kürzlich entschieden, dass diese Unterrichtung nicht zwingend unterschrieben sein muss, um den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Nachdem über das Vermögen eines Unternehmens das Insolvenzverfahren eröffnet worden war, schloss der Insolvenzverwalter mit dem Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich, der von beiden Seiten unterzeichnet wurde. In diesem Interessenausgleich erklärte der Gesamtbetriebsrat, er sei umfassend nach Maßgabe des § 17 Abs. 2 KSchG über die geplante Massenentlassung unterrichtet worden. Allerdings konnte nicht geklärt werden, ob der Interessenausgleich vor der Unterzeichnung des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden durch den Insolvenzverwalter unterschrieben worden war. § 17 Abs. 2 KSchG sieht nämlich vor, dass der Arbeitgeber (hier: der Insolvenzverwalter) den Betriebsrat schriftlich über massenentlassungsrelevante Um-

stände zu unterrichten hat. Nach § 126 BGB bedeutet dies, dass die Unterrichtung dem Betriebsrat unterzeichnet übergeben werden muss. Der Insolvenzverwalter kündigte nach der anschließenden Massenentlassungsanzeige das Arbeitsverhältnis unter anderem mit einer Mitarbeiterin. Diese erhob daraufhin Klage mit der Begründung, dass die Kündigung unwirksam sei, weil der Gesamtbetriebsrat nicht schriftformgerecht im Sinne des § 17 Abs. 2 KSchG unterrichtet worden sei.

Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Auch das BAG wies sie ab und erklärte die ausgesprochene Kündigung für wirksam. Dabei könne offen bleiben, ob die Unterrichtung des Betriebsrats nach § 17 Abs. 2 KSchG der Schriftform im Sinne von § 126 BGB, also einer eigenhändigen Unterschrift, bedürfe. Denn ein möglicher Formmangel sei bei der Unterrichtung im vorliegenden Fall dadurch geheilt worden, dass der Gesamtbetriebsrat im Interessenausgleich abschließend zu der geplanten Massenentlassung Stellung genommen habe. Sinn und Zweck der Unterrichtung bestünden darin, dass der Betriebsrat die Möglichkeit erhalte, konstruktive Vorschläge zu unterbreiten, um die Massenentlassung gegebenenfalls zu verhindern oder zumindest

einzuschränken. Diesem Zweck sei durch die abschließende Stellungnahme des Betriebsrats, die auf einer schriftlich fixierten Unterrichtung beruhe, genügt, auch wenn die Unterrichtung nicht unterzeichnet sei. ■ (BAG vom 20. September 2012 – 6 AZR 155/11)

Tipp für die Praxis:

Das BAG hat nunmehr in zwei Entscheidungen (siehe dazu auch die Besprechung vom BAG vom 21. März 2012 – 6 AZR 596/10 bis 6 AZR 607/10 in unserem Update Arbeitsrecht Ausgabe Juni 2012, Seite 13) eine weit verbreitete Praxis bei Interessenausgleichsverhandlungen abgesegnet. Der Arbeitgeber kann den Betriebsrat im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen auch mündlich über massenentlassungsrelevante Umstände informieren. Mit Unterzeichnung des Interessenausgleichs kann der Betriebsrat dann gleichzeitig eine Stellungnahme nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG abgeben.

Festlegung des Orts einer Betriebsversammlung / Bewirtungskosten für Betriebsversammlung

Es gibt (fast) nichts, über das sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht trefflich streiten können. Das beweisen zwei aktuelle Entscheidungen des Hessischen Landesarbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts Nürnberg. In der erstgenannten Entscheidung stritten Unternehmen und Mitarbeitervertretung darum, ob eine Betriebsversammlung in der Lagerhalle oder in der Kantine des Unternehmens abzuhalten sei, in der zweiten Entscheidung ging es um die Frage, ob der Arbeitgeber die Kosten der Bewirtung von Teilnehmern einer Betriebsversammlung tragen muss.

Im ersten Fall ging es um ein Unternehmen, in dem rund 390 Mitarbeiter beschäftigt sind. Der Betriebsrat hielt seine vierteljährlichen Betriebsversammlungen seit dem Frühjahr 2010 in einer Lagerhalle ab, die zu diesem Zweck jeweils mit mindestens 320 Sitzgelegenheiten bestuhlt wurde. Als der Arbeitgeber seinem Betriebsrat mitteilte, dass die Betriebsversammlungen künftig nicht mehr in der Lagerhalle, sondern in der Kantine durchzuführen seien, zog der Betriebsrat vor Gericht. Er argumentierte, dass die Kantine ungeeignet sei, weil die vorhandenen Pfeiler den Mitarbeitern zum Teil die Sicht versperrten. Außerdem sei es dort zu dunkel, zu eng und zu laut. Das Unternehmen trug vor, dass auch in der Kantine mindestens 320 Stühle aufgestellt werden könnten. Die Nutzung der Lagerhalle für Betriebsversammlungen sei mit einem unverhältnismäßig großen Zeitaufwand verbunden, weil das Wegräumen und Wiederaufbauen der dort lagernden Paletten etwa sieben Stunden dauere.

Sowohl Arbeitsgericht als auch LAG stellten sich auf die Seite des Arbeitgebers und entschieden, dass der Betriebsrat keinen Anspruch auf Durchführung der Betriebsversammlung in der Lagerhalle habe. Das LAG argumentierte wie folgt: Das Gesetz regle nicht, wer über den Ort der Betriebsversammlung zu entscheiden habe. In der Literatur werde diese Frage kontrovers diskutiert. Im Ergebnis sei jedoch der Meinung zu folgen, die dem Unternehmen das Recht zur Bestimmung des Orts einräume. Denn der Arbeitgeber habe als Eigentümer der Produktionsmittel das Recht darüber zu entscheiden, welche Räume wann, von wem und zu welchem Zweck genutzt werden. Dies folge aus dem Grundgesetz, welches das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb schütze. Allerdings müssten die zur Verfügung gestellten Räume den konkreten Erfordernissen einer Betriebsversammlung genügen. Das sei bei den Kantenräumlichkeiten jedoch der Fall. Diese seien zum Aufenthalt von Menschen bestimmt, ausreichend groß, klimatisiert, beleuchtet sowie mit Mikrofon und Beamer ausgestattet. (Hessisches LAG vom 12. Juni 2012 – 16 TaBVGa 149/12)

In der zweiten Entscheidung führte der Betriebsrat in einem Textilunternehmen mit 55 Beschäftigten im Juli 2011 eine siebenstündige Betriebsversammlung durch und versorgte die Teilnehmer mit Getränken und belegten Brötchen. Die Kosten in Höhe von EUR 40 forderte er vom Unternehmen ein. Dieses lehnte jedoch die Übernahme der Bewirtungskosten ab. Daraufhin erhob der Betriebsrat Klage. Diese wurde vom LAG Nürnberg – wie auch schon von der Vorins-

tanz – abgewiesen. Die Richter argumentierten, dass es zum einen nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats gehöre, die Teilnehmer einer Betriebsversammlung zu bewirten. Das Betriebsverfassungsgesetz sehe dies nicht als seine Aufgabe an. Zum anderen müsse der Betriebsrat eine Betriebsversammlung so planen und durchführen, dass vermeidbare Kosten nicht anfielen. Einer Erschöpfung der Teilnehmer von langwierigen Betriebsversammlungen könne schon durch angemessene Pausenunterbrechungen vorgebeugt werden. Bewirtungskosten ließen sich auf diese Art und Weise ohne Weiteres vermeiden. Im Übrigen müssten sich Arbeitnehmer auch während der normalen Arbeitszeit selbst mit Essen und Getränken versorgen. Dies zähle zur persönlichen Lebensführung eines jeden Mitarbeiters. Nichts Anderes gelte für die Teilnahme an einer Betriebsversammlung. ■ (LAG Nürnberg vom 25. April 2012 – 4 TaBV 58/11)

Vorsicht mit Rückkehrzusagen bei Betriebsteilveräußerung

Arbeitgeber und Betriebsrat dürfen in einer Betriebsvereinbarung regeln, dass die von einem Teilübergang betroffenen Mitarbeiter unter bestimmten Voraussetzungen ein Rückkehrrecht zu ihrem alten Arbeitgeber haben. Ist das Rückkehrrecht nicht befristet, so gilt es auch noch viele Jahre später.

Ein Servicetechniker war seit 1980 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. 1987 gliederte das Unternehmen den Betriebsteil, in dem der Arbeitnehmer tätig war, aus und überführte es in ein von ihm und einem Joint-Venture-Partner neu gegründetes Unternehmen. 1986 schlossen Unternehmen und Betriebsrat eine Vereinbarung, in der es hieß:

„Das Unternehmen garantiert den am 1. Januar 1987 in die neue Gesellschaft überwechselnden Mitarbeitern ein Rückkehrrecht auf einen adäquaten Arbeitsplatz, sofern eine Weiterbeschäftigung innerhalb der neuen Gesellschaft aus betrieblichen Gründen nicht mehr möglich ist.“

In den 90er-Jahren verkaufte das Unternehmen seine Anteile an dem Joint-Venture-

Unternehmen an eine konzernfremde Gesellschaft. Im Jahr 2009 wurde über das Vermögen dieser Gesellschaft das Insolvenzverfahren eröffnet. Das Arbeitsverhältnis des Servicetechnikers wurde zum 31. Januar 2010 gekündigt. Der Mitarbeiter berief sich gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber auf die Wiedereinstellungszusage. Alle Instanzen gaben ihm Recht und verurteilten den ehemaligen Arbeitgeber zur Annahme eines Wiedereinstellungsangebots des Mitarbeiters zum 1. Februar 2010.

Die Richter des BAG hielten das garantierte Rückkehrrecht für wirksam. Ein solches Wiedereinstellungsversprechen falle in den Zuständigkeitsbereich der Betriebsparteien und könne in Form einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Denn der Regelungsgegenstand beziehe sich auf den Betrieb und auf die Interessen der vom Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer. Die Vorschrift richte sich nicht an eine „betriebsfremde Belegschaft“ und betreffe darüber hinaus den Betriebsteilveräußerer selbst. Weiter urteilte der 7. Senat, dass die vom veräußernden Unternehmen geltend gemachte Beschränkung dahingehend, dass

die Rückkehrzusage unter dem impliziten Vorbehalt der Zugehörigkeit der „neuen Gesellschaft“ zum Konzernverbund des Unternehmens stehe, der Vereinbarung nicht entnommen werden könne.

Daher konnte sich der Mitarbeiter auch nach 23 Jahren noch auf die Rückkehrzusage berufen. ■ (BAG vom 14. März 2012 – 7 AZR 147/11)

Tipp für die Praxis:

Rückkehrzusagen werden im Rahmen von Interessenausgleichsverhandlungen häufig leicht gegeben, da sie zum Zeitpunkt der Verhandlungen nichts kosten. Sie müssen aber aus verschiedenen Gründen sehr sorgfältig formuliert werden, wie auch die vorliegende Entscheidung zeigt.

Umgehung des § 613 a BGB bei nur kurzzeitiger Beschäftigung in B&Q-Gesellschaft

Wird das Arbeitsverhältnis durch einen Wechsel in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (B&Q, das Gesetz spricht von „Transfergesellschaft“) nur kurzzeitig – im zu entscheidenden Fall 30 Minuten – unterbrochen, so liegt darin eine unzulässige Umge-

hung des § 613 a BGB. Dies gilt nach Ansicht des BAG jedenfalls dann, wenn für den Mitarbeiter klar ist, dass alsbald nach seinem Wechsel in die B&Q eine Neueinstellung durch den Betriebserwerber erfolgen wird.

Rechtsfolge der Unwirksamkeit ist, dass der Wechsel in die B&Q unwirksam ist und ein „ganz normaler“ Betriebsübergang stattfindet, sodass der Betriebserwerber in die Rechte und Pflichten des Veräußerers eintritt.

Zu entscheiden war folgender Fall: Über das Vermögen eines Unternehmens war 2007 das Insolvenzverfahren eröffnet worden. Der Insolvenzverwalter versuchte, das Unternehmen zu veräußern. Im März 2008 verpflichtete sich die spätere Betriebsrätin tarifvertraglich, von den circa 1600 Arbeitnehmern der Insolvenzschildnerin nach dem Erwerb der Betriebsstätten über 1100 unbefristet und 400 befristet zu beschäftigen. Danach schloss sie mit dem Insolvenzverwalter einen Kaufvertrag über die sächlichen Betriebsmittel.

Im April 2008 vereinbarte der Insolvenzverwalter mit Betriebsrat und Gewerkschaft einen Interessenausgleich und Sozialplan zu einer „übertragenden Sanierung“. Anschließend erhielten die Arbeitnehmer auf einer Betriebsversammlung das Formular eines dreiseitigen Vertrags ausgehändigt, der das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2008 und die Vereinbarung eines neuen Arbeitsverhältnisses ab dem 1. Juni 2008, 00.00 Uhr, mit der B&Q vorsah. Gleich-

zeitig erhielten die Arbeitnehmer vier weitere von ihnen zu unterzeichnende Angebote für ein neues Arbeitsverhältnis mit der Betriebsrätin, beginnend am 1. Juni 2008, 00.30 Uhr. Ein Angebot beinhaltete einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit der Betriebsrätin, die anderen drei sahen unterschiedlich lang befristete Arbeitsverhältnisse vor. Der klagende Mitarbeiter unterzeichnete alle fünf Vertragsangebote. Die Betriebsrätin nahm das Angebot des Arbeitnehmers für ein auf 20 Monate befristetes Arbeitsverhältnis an, welches der Mann am 1. Juni 2008 antrat. Im Juni 2009 klagte der Mitarbeiter dann auf Entfristung des Arbeitsverhältnisses.

Das Arbeitsgericht wies die hierauf gerichtete Klage ab, das LAG Köln gab ihr statt. Das BAG bestätigte diese Entscheidung. Der Betriebsrätin könne sich auf die nur halbstündige Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht berufen. Nach den Umständen, unter denen dieser Vertrag zustande gekommen sei, sei klar gewesen, dass die

Kontinuität des Arbeitsverhältnisses lediglich unterbrochen werden sollte, um die Rechtsfolgen des § 613a BGB zu umgehen. Dass der Mitarbeiter nicht dauerhaft aus dem Betrieb ausscheiden sollte, habe sich für ihn sowohl aus den Rahmenvereinbarungen des Insolvenzverwalters ergeben als auch daraus, dass er gleichzeitig mit der Unterzeichnung des B&Q-Angebots vier Angebote für ein neues Arbeitsverhältnis mit der Betriebsrätin abzugeben hatte. Der Betriebsrätin sei mithin im Ergebnis in die Rechte und Pflichten des veräußernden Unternehmens eingetreten, sodass für den Mitarbeiter nach wie vor ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. ■ (BAG vom 25. Oktober 2012 – 8 AZR 572/11)

// Arbeitnehmerüberlassung

Folgen dauerhafter Leiharbeit

Die Frage, was geschieht, wenn Leiharbeiter nicht nur vorübergehend in einem Unternehmen eingesetzt werden, beschäftigt die Rechtsprechung schon seit Längerem. Jüngst hat das LAG Berlin-Brandenburg als erstes LAG ausdrücklich festgestellt, dass dies jedenfalls nicht zu einem Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und Entleiher führt.

Im zu entscheidenden Fall ging es um eine Krankenschwester, die bei einem Tochterunternehmen der beklagten Krankenhausgesellschaft angestellt war. Die Tochtergesellschaft verfügte über die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Sie setzte die Krankenschwester für die gesamte Dauer ihres Arbeitsverhältnisses von vier Jahren bei der Krankenhausgesellschaft ein. Die Krankenschwester machte vor Gericht gel-

tend, sie sei durch den vierjährigen Einsatz bei der Krankenhausgesellschaft zu deren Arbeitnehmerin geworden.

Am 1. Dezember 2011 wurde ein neuer Satz 2 in § 1 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) eingefügt, wonach eine Überlassung von Leiharbeitnehmern „vorübergehend“ erfolgt. Das Gesetz regelt aber nicht, welche zeitlichen Grenzen einzuhalten sind und was bei einem Verstoß gegen diese Vorschrift geschieht. Das LAG ließ im zu entscheidenden Fall offen, ob es sich um eine vorübergehende oder nicht mehr nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung handelte. Es arbeitete aber klar heraus, dass auch eine nicht mehr nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung in keinem Falle zur Entstehung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Entleiher und Leiharbeiter führe. Der Gesetzgeber habe diese Rechtsfolge

nicht vorgesehen. Auch ein rechtsmissbräuchliches Strohmanngeschäft könne jedenfalls dann nicht angenommen werden, wenn das Arbeitsverhältnis – wie vorliegend – bereits vor den in Kraft getretenen Änderungen des AÜG abgeschlossen worden sei. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung ließ das LAG die Revision zum BAG zu. ■ (LAG Berlin-Brandenburg vom 16. Oktober 2012 – 7 Sa 1182/12)



// Tarifrecht / Tarifvertragsrecht

Abweichende Regelungen zu Befristungen in Tarifverträgen

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bestimmt, dass in Tarifverträgen die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von den sonst geltenden gesetzlichen Vorschriften geregelt werden darf. Das BAG hat diese gesetzliche Regelung nun dahingehend interpretiert, dass das Wort „oder“ bedeutet, dass „sowohl“ hinsichtlich der Anzahl der Verlängerungen „als auch“ hinsichtlich der Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung von der gesetzlichen Regelung abgewichen werden darf.

Zum Hintergrund:

Soweit kein sachlicher Grund für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses besteht, kann ein Arbeitsvertrag nach dem TzBfG nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren befristet werden. Innerhalb dieses Zeitraums darf die Befristung höchstens dreimal verlängert werden. Durch Tarifvertrag kann von dieser Regelung abgewichen werden. Laut Gesetz kann dann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung

modifiziert werden. Das BAG hat nun entschieden, dass ein Tarifvertrag auch beide Abweichungen parallel vorsehen darf.

Zu entscheiden war der Fall eines Fahrers in einem Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes. Er war befristet für das Unternehmen eingestellt worden. Im Arbeitsvertrag hatte man die Anwendbarkeit des Manteltarifvertrags für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland vereinbart. Dieser sieht vor, dass sachgrundlose Befristungen bis zu einer Höchstdauer von 42 Monaten zulässig sind und höchstens vier Verlängerungen vorsehen dürfen. Mit dem Argument, diese tarifliche Regelung sei unwirksam, wehrte sich der Fahrer vor Gericht gegen die letzte Befristung seines Arbeitsvertrags. Er verfolgte das Ziel, die Entfristung seines Arbeitsvertrags zu erreichen. Er trug vor, dass das TzBfG den Tarifvertragsparteien lediglich erlaube, die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend vom Gesetz zu regeln, nicht aber Anzahl der Verlängerungen und Höchstdauer der Befristung.

Das BAG schloss sich seiner Auffassung nicht an. Die Richter urteilten vielmehr, dass ein Tarifvertrag zuungunsten der Arbeitnehmer sowohl von der Höchstdauer der Befristung als auch von der Anzahl der Verlängerungen abweichen dürfe. Dabei seien die verfassungs- und unionsrechtlichen Grenzen zu beachten. Diese seien vorliegend aber eingehalten worden. ■ (BAG vom 15. August 2012 – 7 AZR 184/11)

Anmerkung:

In der bisher zu diesem Urteil lediglich vorliegenden Pressemitteilung geht der 7. Senat des BAG leider nicht genauer auf die „verfassungs- und unionsrechtlichen Grenzen“ ein. Sollten sich aus dem Volltext der Entscheidung weitere interessante Details ergeben, werden wir in einer der folgenden Ausgaben des CMS Update Arbeitsrecht erneut über diese Entscheidung berichten.

Drastische Vorwürfe während des Arbeitskampfes

In einem Arbeitskampf können auch drastische Äußerungen der Mitarbeiter und der Gewerkschaft zulässig sein. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte jüngst über einen Fall zu entscheiden, in dem Gewerkschaftsvertreter und Arbeitnehmer einem Unternehmen während eines Streiks vorwarfen, dieses „bescheiße“ und „betrüge“.

Vorausgegangen war diesen Vorwürfen Folgendes: Ein Unternehmen der Ernährungsindustrie hatte Mitte Mai 2009 einen Tarifvertrag zur Zukunftssicherung mit der zuständigen Gewerkschaft geschlossen. Dieser enthielt viele Einbußen für die Mitarbeiter. So wurde das Urlaubsgeld, die Zahl der Urlaubstage und das Weihnachtsgeld gekürzt sowie Entgelterhöhungen ausge-

setzt. Ab dem 1. Januar 2012 sollten dafür dann aber die Entgelte des Flächentarifvertrags gelten.

Während der Laufzeit dieses Tarifvertrags wechselte das Unternehmen in eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung, eine sogenannte „OT-Mitgliedschaft“. Im Jahr 2012 kam es zu einem Streik. Während der Arbeitsniederlegung warfen Mitarbeiter und ein Gewerkschaftssekretär dem Unternehmen vor, es „betrüge“ und „bescheiße“. Im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens verlangte das Unternehmen von den Streikenden, derartige Äußerungen zu unterlassen. Ohne Erfolg. Das LAG entschied, ein Unterlassungsanspruch komme nicht in Betracht. Mit derartigen Äußerungen hätten die Arbeitnehmer

und der Gewerkschaftssekretär lediglich zum Ausdruck bringen wollen, dass sie sich angesichts des Wechsels des Arbeitgebers in eine OT-Mitgliedschaft betrogen gefühlt hätten. Die Äußerungen seien mithin von der Meinungsfreiheit gedeckt gewesen. Eine Tatsachenbehauptung im strafrechtlichen Sinne sei hierin jedenfalls nicht zu sehen. ■ (LAG Düsseldorf vom 17. August 2012 – 8 SaGa 14/12)

Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigten (Minijobber) und Beschäftigten in der Gleitzone fallen grundsätzlich keine oder geringere Sozialversicherungsbeiträge an. Derzeit liegen die Verdienstgrenzen für diese Minijobs bei EUR 400 beziehungsweise zwischen EUR 400,01 und EUR 800 (sogenannte Gleitzone) monatlich. Aufgrund der Gehaltssteigerungen in den letzten Jahren hat die Bundesregierung beschlossen, die Grenzen auf EUR 450 beziehungsweise EUR 850 zu erhöhen.

Weiter ist zu beachten, dass die bisherige Regelung, wonach Minijobber im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung grundsätz-

lich versicherungsfrei waren, jedoch auf Antrag freiwillig Beiträge zur Rentenversicherung leisten konnten, so nicht mehr gilt. Dieses Regel-Ausnahmeverhältnis wird nun umgekehrt: Zukünftig unterliegen geringfügig Beschäftigte automatisch der Beitragspflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung, können sich aber auf Antrag davon befreien lassen. Die Bundesregierung möchte damit die Versicherungsquote erhöhen, die derzeit bei den Minijobbern bei lediglich 5–7 % liegt.

Der Gesetzentwurf wurde vom Bundestag am 25. Oktober 2012 beschlossen. Der Bundesrat stimmte am 23. November zu. ■

Veranstaltungen

- Prof. Dr. Björn Gaul, „Umstrukturierung/Restrukturierung – Fehler vermeiden“, Vortrag für die GDA im Rahmen des Arbeitsrechtskongresses 2013 am 27. Februar 2013 in Berlin
- Dr. Sören Langner, LL. M., „Aktuelles Arbeitsrecht für das Krankenhausmanagement“, Vortrag für die Klinik-Akademie Köln am 5. März 2013 in Köln
- Dr. Daniel Ludwig, „Der Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern („Low-Performer“)“, Vortrag für die TÜV NORD Akademie Fachtagung 2012 am 14. Dezember 2012 in Hamburg
- Dr. Martin Lützeler/Dr. Hagen Weishaupt/Dr. Hannah Krings, „Haftungsfallen für Entscheidungsträger“, Vortrag im Rahmen des 2. Roundtable Unternehmensrecht von CMS Hasche Sigle am 30. Januar 2013 in Köln
- Dr. Björn Otto/Dr. Daniel Ludwig/Dr. Nina Hartmann, „Betriebsübergang und Outsourcing“, Management Circle vom 21.–22. Januar 2013 in Köln
- Caroline Wirtz, LL. M., „Arbeitszeugnisse“, Seminar für die Technische Akademie Wuppertal am 5. Februar 2013 in Wuppertal
- Dr. Gerlind Wisskirchen, „Social Media im Betrieb: Nutzung, Kontrolle, Arbeitszeit“, Praktikerseminar am 5. Februar 2013 an der Universität Passau

Veröffentlichungen

- Dr. Ute Bartholomä, „Sonderzahlungen mit sogenanntem Mischcharakter können nicht vom Erreichen eines Stichtags abhängig gemacht werden“, Aufsatz in der Zeitschrift BetriebsBerater 2012, Seite 2251 f.
- Dr. Alexander Bissels, „Rückwirkende Tarifunfähigkeit der CGZP – Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen der aktuellen BAG-Rechtsprechung für die Zeitarbeitsbranche“, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeits-Rechts-Berater 2012, Seite 244 ff.
- Dr. Barbara Bittmann/Dr. Susanne Mujan, LL. M., „Compliance – Brennpunkt ‚Betriebsratsvergütung‘ (Teil 1): Gehaltszulagen, Dienstwagen, Freistellung & Co. – Bei unzulässiger Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern drohen Haftung und Strafbarkeit sowie Compliance – Brennpunkt ‚Betriebsratsvergütung‘ (Teil 2): Nur Einstellung oder auch Rückforderung unzulässiger Begünstigungen?“, Aufsätze in der Zeitschrift BetriebsBerater 2012, Seite 637 ff. sowie Seite 1604 ff.
- Dr. Barbara Bittmann/Dr. Susanne Mujan, LL. M., „Der Bonus-Check ist unerlässlich“, Aufsatz im Personalmagazin 2012, Heft 11/12, Seite 72 ff.
- Dr. Angela Emmert, „BAG: Berücksichtigung des Kaufkraftverlusts bei Betriebsrentenanpassung“, Urteilsbesprechung in der Zeitschrift Arbeitsrecht Aktuell 2012, Seite 484
- Prof. Dr. Björn Gaul/Dr. Daniel Ludwig, „Neues zu arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klauseln – Fallstrick Änderungsvereinbarung und Bezugnahme auf mehrgliedrige Tarifverträge“, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeits-Rechts-Berater 2012, Seite 282 ff.
- Dr. Martin Lützeler/Dr. Alexander Bissels, „Zeitarbeit im Fokus – Entwicklungen, Trends, Entscheidungen“, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeit und Arbeitsrecht 2012, Seite 510 ff.
- Dr. Claudia Rid/Bernd Roock, „Auch arbeitsrechtliche Lösungen sind gefragt – Raus aus der Demografiefalle“, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeit und Arbeitsrecht 2012, Heft 12
- Dr. Oliver Simon/Martina Hidalgo/Maximilian Koschker, LL. M., „Flexibilisierung von Bonusregelungen – (k)eine unlösbare Aufgabe?“, Aufsatz in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht 2012, Seite 1071 ff.
- Dr. Antje-Kathrin Uhl/Eva Schäfer-Wallberg, „Der ‚leitende‘ Angestellte“, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeit und Arbeitsrecht 2012, Seite 568 ff.
- Caroline Wirtz, LL. M., „BAG: Vertragsgemäße Beschäftigung nach Änderung der Vergütungsstruktur“, Urteilsbesprechung in der Zeitschrift Arbeitsrecht Aktuell 2012, Seite 485
- Dr. Gerlind Wisskirchen/Julia Glaser, LL. M., „Internal Investigations aus der Sicht des Aufsichtsrats“, Aufsatz in BOARD, Zeitschrift für Aufsichtsräte in Deutschland 2012, Heft 4, Seite 148 ff.



Impressum

Das Update Arbeitsrecht wird verlegt von CMS Hasche Sigle, Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern.

CMS Hasche Sigle
Lennéstraße 7
10785 Berlin

Verantwortlich für die fachliche Koordination:

Martina Hidalgo
CMS Hasche Sigle
Nymphenburger Straße 12
80335 München

Dr. Stefanie Klein-Jahns
CMS Hasche Sigle
Kranhaus 1 | Im Zollhafen 18
50678 Köln

Dr. Oliver Simon
CMS Hasche Sigle
Schöttlestraße 8
70597 Stuttgart

Druckerei:
Königsdruck
Printmedien und digitale
Dienste GmbH
Alt-Reinickendorf 28
13407 Berlin

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Rechtsanwälte sind in neun wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Moskau und Shanghai für ihre Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung der unabhängigen Mitgliedssozialitäten. CMS Legal Services EEIG erbringt keinerlei Mandantenleistung. Derartige Leistungen werden in den jeweiligen Ländern ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten erbracht. In bestimmten Fällen dient CMS als Marken- oder Firmenname einzelner beziehungsweise aller Mitgliedssozialitäten. CMS Legal Services EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständig und unabhängig. Zwischen ihnen besteht keine Beziehung in Form von Mutter- und Tochtergesellschaften beziehungsweise keine Vertreter-, Partner- oder Joint-Venture-Beziehung. Keine Angabe in diesem Dokument ist so auszulegen, dass eine solche Beziehung besteht. Keine Mitgliedssozialität ist dazu berechtigt, im Namen von CMS Legal Services EEIG oder einer anderen Mitgliedssozialität unmittelbar oder mittelbar oder in jeglicher anderer Form Verpflichtungen einzugehen.

Die Mitgliedssozialitäten von CMS sind:
CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni (Italien);
CMS Albiñana & Suárez de Lezo, S.L.P. (Spanien);
CMS Bureau Francis Lefebvre S.E.L.A.F.A. (Frankreich);
CMS Cameron McKenna LLP (Vereinigtes Königreich);
CMS DeBacker SCRL/CVBA (Belgien);
CMS Derks Star Busmann N.V. (Niederlande);
CMS von Erlach Henrici AG (Schweiz);
CMS Hasche Sigle, Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern (Deutschland);
CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH (Österreich) und
CMS Rui Pena, Arnaut & Associados RL (Portugal).
www.cmslegal.com

CMS-Büros und verbundene Büros: Amsterdam, Berlin, Brüssel, Lissabon, London, Madrid, Paris, Rom, Wien, Zürich,
Aberdeen, Algier, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Bratislava, Bristol, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dresden, Düsseldorf, Edinburgh,
Frankfurt/Main, Hamburg, Kiew, Köln, Leipzig, Ljubljana, Luxemburg, Lyon, Mailand, Moskau, München, Peking, Prag, Rio de Janeiro,
Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Warschau und Zagreb.

Diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und die in ihr enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle oder an den Herausgeber. CMS Hasche Sigle, Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern, Sitz der Partnerschaftsgesellschaft: Berlin, Registergericht: AG Charlottenburg, PR 316 B, Liste der Partner: s. Website.

www.cms-hs.com

Rechengrößen der Sozialversicherung 2013

Die Bundesregierung hat die Verordnung über die Sozialversicherungsgrenzen für das Jahr 2013 beschlossen. Die Verordnung bedarf noch der Zustimmung des Bundesrats.

	2012				2013			
	West Monat	Jahr	Ost Monat	Jahr	West Monat	Jahr	Ost Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze (Rentenversicherung) *	EUR 5600	EUR 67 200	EUR 4800	EUR 57 600	EUR 5800	EUR 69 600	EUR 4900	EUR 58 800
Beitragsbemessungsgrenze (Knappschaft) *	EUR 6900	EUR 82 800	EUR 5900	EUR 70 800	EUR 7100	EUR 85 200	EUR 6050	EUR 72 600
Beitragsbemessungsgrenze (Arbeitslosenversicherung) *	EUR 5600	EUR 67 200	EUR 4800	EUR 57 600	EUR 5800	EUR 69 600	EUR 4900	EUR 58 800
Beitragsbemessungsgrenze (Kranken- und Pflegeversicherung) *	EUR 3825	EUR 45 900	EUR 3825	EUR 45 900	EUR 3937,50	EUR 47 250	EUR 3937,50	EUR 47 250
Versicherungspflichtgrenze (Kranken- und Pflegeversicherung) **	EUR 4237,50	EUR 50 850	EUR 4237,50	EUR 50 850	EUR 4350	EUR 52 200	EUR 4350	EUR 52 200
Bezugsgröße in der Sozialversicherung ***	EUR 2625	EUR 31 500	EUR 2240	EUR 26 880	EUR 2695	EUR 32 340	EUR 2275	EUR 27 300
Geringfügigkeitsgröße	EUR 400		EUR 400		EUR 450		EUR 450	

* Hierbei handelt es sich um den Maximalbetrag, bis zu dem in der jeweiligen Sozialversicherung Beiträge erhoben werden dürfen. Der Einkommensanteil, der über diesem Grenzbetrag liegt, ist beitragsfrei.

** Eine private Krankenversicherung darf gewählt werden, wenn im vergangenen Jahr die Versicherungspflichtgrenze überschritten wurde und auch im aktuellen Kalenderjahr noch überschritten wird.

*** In der gesetzlichen Krankenversicherung ist diese Bezugsgröße beispielsweise Grundlage für die Festsetzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für freiwillige Mitglieder und das Mindestarbeitsentgelt. In der gesetzlichen Rentenversicherung stellt die Bezugsgröße die Grundlage für die Beitragsberechnung versicherungspflichtiger Selbstständiger dar.

Sozialabgaben

Versicherung		Gesamtkosten (Höchstbetrag)	Arbeitgeberanteil (Höchstbetrag)	Arbeitnehmeranteil (Höchstbetrag)
Rentenversicherung	18,9 %	(West) EUR 1096,20 (Ost) EUR 926,10	(West) EUR 548,10 (Ost) EUR 463,05	(West) EUR 548,10 (Ost) EUR 463,05
Arbeitslosenversicherung	3,0 %	(West) EUR 174 (Ost) EUR 147	(West) EUR 87 (Ost) EUR 73,50	(West) EUR 87 (Ost) EUR 73,50
Krankenversicherung	15,5 % ****	EUR 610,31 (15,5 %)	EUR 287,44 (7,3 %)	EUR 322,88 (8,2 %)
Pflegeversicherung für Beitragszahler mit Kind	2,05 %	EUR 80,72	EUR 40,36	EUR 40,36
Pflegeversicherung für Beitragszahler ohne Kind	2,05 % + 0,25 % für AN	EUR 90,56	EUR 40,36	EUR 50,20

**** 14,6 % paritätisch finanzierter Beitragssatz + zusätzlicher Beitragssatz von 0,9 %, der von den Arbeitnehmern allein zu tragen ist. Arbeitgeberbeitrag wird auf 7,3 % festgeschrieben.