

Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

Newsletter

Seite 1/11

Themenübersicht

- | | |
|--|----------|
| 1. „Fall Emmely“ – Revolution der Rechtsprechung oder Sturm im Wasserglas? | Seite 2 |
| 2. Kündigung wegen kritischer Äußerungen über den Arbeitgeber | Seite 3 |
| 3. Anforderungen an ein betriebliches Eingliederungsmanagement | Seite 4 |
| 4. Geringe Anforderungen an eine Kündigung während der Wartezeit nach Kündigungsschutzgesetz | Seite 5 |
| 5. Keine Altersdiskriminierung durch Altersgrenze für den Abschluss von Aufhebungsverträgen | Seite 6 |
| 6. Befristung des Arbeitsvertrages bei nur vorübergehendem Bedarf | Seite 7 |
| 7. Anhörung des Betriebsrates zur Verdachtskündigung schließt wirksame Tatkündigung nicht aus | Seite 9 |
| 8. Anspruch auf Gleichbehandlung bei betrieblicher Entgelterhöhung und Auswirkungen des Maßregelungsverbotes | Seite 10 |
| Kontaktdaten/Hinweis | Seite 11 |

**„Fall Emmely“ – Revolution der Rechtsprechung
oder Sturm im Wasserglas?**

Die Kündigung einer Kassiererin wegen Verwendung von 1,30 € Leergutbons zum eigenen Vorteil hat ein extremes Medienecho ausgelöst. Nachdem das LAG Berlin-Brandenburg in seiner Entscheidung vom 24.02.2009 – 7 Sa 201/08 – die Wirksamkeit der Kündigung bestätigt hat, stand es im Kreuzfeuer der Medienschelte und musste sich Urteile mit „barbarischem Unrechtsgehalt“ vorwerfen lassen. Weil das BAG die Unwirksamkeit der Kündigung feststellte, sehen sich die Kritiker bestätigt. Den genauen Inhalt der Entscheidung scheinen sie nicht gelesen zu haben.

BAG, Urteil v. 10.06.2010 – 2 AZR 541/09

Der Sachverhalt ist bekannt und unspektakulär. Die Verkäuferin ist seit 1977 bei der Beklagten beschäftigt und wurde fristlos, hilfsweise ordentlich, gekündigt, weil sie zumindest in dem Verdacht stand, gefundene Leergutbons im Wert von insgesamt 1,30 € bei einem Einkauf zum eigenen Vorteil eingelöst zu haben. In seiner Entscheidung stellte das LAG Berlin-Brandenburg in Anknüpfung an die bisherige Rechtsprechung des BAG fest, dass ein zu Lasten des Arbeitgebers begangenes Vermögensdelikt regelmäßig geeignet ist, eine Kündigung aus wichtigem Grund zu rechtfertigen. Schließlich missbraucht der Arbeitnehmer, der im Zusammenhang mit seiner Arbeitsleistung strafrechtlich relevante Handlungen gegen das Vermögen seines Arbeitgebers begeht, das in ihn gesetzte Vertrauen in erheblicher Weise auch dann, wenn die rechtswidrige Verletzungshandlung nur Sachen von geringem Wert betrifft. Das Eigentum des Arbeitgebers kann auch nicht zu einem Bruchteil zur Disposition der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer stehen.

Diese Feststellung stellt jedoch von jeher nur die sog. erste Stufe für die Prüfung der Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung dar. In einer zweiten Stufe steht – wie bei jeder Kündigung – die Würdigung, ob dem Arbeitgeber deshalb unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Bei der Prüfung dieser zweiten Stufe hat das LAG Berlin-Brandenburg den Sachverhalt und die Interessen von Emmely und des Arbeitgebers abgewogen und kam zu dem Ergebnis, dass aufgrund der absoluten Zuverlässigkeit und Korrektheit im Umgang mit der Kasse, die man von einer Kassiererin erwarten muss, der Geld und Ware anvertraut ist (Kernbereich ihrer Funktion), die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu bejahen ist. Die Kündigung war auch auf zweiter Stufe ohne vorherige Abmahnung wirksam.

Der Sturm der darauf folgenden medialen Entrüstung ist bekannt. In der öffentlichen Diskussion fiel stets das Argument, dass der Diebstahl geringwertiger Sachen doch nicht ausreichen dürfe, dem Arbeitnehmer die wirtschaftliche Grundlage zu nehmen und das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Nun hat das BAG die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt und die Gemüter scheinen beruhigt. Die eigentliche Rechtslage hat sich aber nicht geändert. Vielmehr hat das BAG in dieser Entscheidung bestätigt, dass ein vorsätzlicher Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Vertragspflichten weiterhin eine fristlose Kündigung rechtfertigt, selbst wenn der damit einhergehende wirtschaftliche Schaden gering ist (erste Stufe). Trotz der medialen Entrüstung bleibt das BAG bei seinem Grundsatz, dass auch der Diebstahl geringwertiger Sachen den Arbeitsplatz gefährdet. Lediglich in der bei jeder Kündigung ohnehin vorzunehmenden Interessenabwägung hat es eine vom LAG abweichende Einschätzung gefunden. Es hat die langjährige Beschäftigungsdauer von mehr als 30 Jahren und das in dieser Zeit der Beschäftigung erworbene Vertrauen für mehr als 30 Jahren Kassentätigkeit ohne Beanstandung im Rahmen der Interessenabwägung zu dem Vermögensdelikt abgewogen. Im Gegensatz zum LAG hat es daher angenommen, die Weiterbeschäftigung sei (noch) zumutbar. Insofern mag die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Ergebnis den ein oder anderen Laienkritiker der vorinstanzlichen Entscheidung beruhigen, die Rechtslage hat sich – zu Recht – nicht geändert. Wer glaubt, dass das Vermögen seines Arbeitgebers – geringwertig oder nicht – zu seiner Disposition steht, muss mit einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen. Dabei bleibt es.

Dr. Martin Römermann
m.roemermann@skwschwarz.de

Kündigung wegen kritischer Äußerungen über den Arbeitgeber

Sind kritische Äußerungen des Arbeitnehmers über den Arbeitgeber (hier: Internetbeitrag) vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung gedeckt, verletzen sie auch keine arbeitsvertraglichen (Rücksichtnahme-) Pflichten. Auch ein im Kündigungsschutzprozess gestellter Auflösungsantrag des Arbeitgebers erfordert gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG eine Abwägung der Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers mit den Interessen des Arbeitgebers. Maßgeblich für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist dabei, ob eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit der Parteien noch zu erwarten ist.

LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 10.02.1010 – 2 Sa 59/09

Die Beklagte ist ein Großunternehmen der Automobilindustrie. Der Kläger war seit 1986 bei der Beklagten als Maschinenbediener beschäftigt und Mitglied eines Solidaritätskreises. Dieser Solidaritätskreis hatte im Jahr 2002 mit einer Kontaktadresse des Klägers eine „Info“ veröffentlicht, in der es u. a. hieß: „In dieser Sache richten wir uns an die Arbeiter und die breite Bevölkerung. Wir greifen die verschärfte Ausbeutung an und weisen die Angriffe auf die politischen und gewerkschaftlichen Rechte zurück. Wir lehnen die Menschen verachtende Jagd auf Kranke ab.“ Die Beklagte stützte auf diese Äußerungen des Klägers im Zeitraum von Dezember 2002 bis August 2007 insgesamt fünf Kündigungen, deren gerichtliche Auseinandersetzung die Parteien bis zum Bundesarbeitsgericht führte. Im Laufe dieses Gerichtsprozesses äußerte sich der Kläger erneut und in abgewandelter Form im Rahmen eines Internetbeitrages. Diesen Internetbeitrag nahm die Beklagte zum Anlass dafür, dem Kläger die der Entscheidung zugrunde liegende Kündigung auszusprechen. Im Kündigungsschutzprozess beantragte die Beklagte hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung.

Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage statt, ebenso aber auch dem Auflösungsantrag der Beklagten. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos, die des Klägers führte zur Zurückweisung des Auflösungsantrages. Die Revision zum BAG ist nicht zugelassen worden.

Maßgeblich für die Entscheidung des Rechtsstreits war die Frage, inwieweit der Internetbeitrag des Klägers vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung aus Art 5 Abs. 1 GG gedeckt war und ob dadurch die arbeitsvertraglichen (Rücksichtnahme-) Pflichten durch den Kläger verletzt wurden. Das Urteil des LAG bestätigt noch einmal die höchstrichterliche Rechtsprechung, die besagt, dass die von Art. 5 Abs. 1 GG gewährleistete Meinungs-

freiheit auch im Arbeitsverhältnis gilt und dort über die zivilrechtlichen Generalklauseln Einzug findet (vgl. BAG v. 24.11.2005, NZA 2006, 650). Das Gericht sah die vorliegenden Äußerungen des Klägers als von dem Grundrecht der freien Meinungsäußerung gedeckt und eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten damit als nicht gegeben an. Dem Kläger wurde bei der Bewertung zugute gehalten, dass dessen Äußerungen einen Kontext zu der vorausgegangenen gerichtlichen Auseinandersetzung hatten und zudem keinen konkreten Bezug zu Vorgesetzten oder Repräsentanten des Arbeitgebers aufwiesen. Bei der Frage, ob das Arbeitsverhältnis dennoch nach § 9 Abs. 1 KSchG aufzulösen war, führte das Gericht aus, dass auch im Rahmen dieses Antrags eine Abwägung der Meinungsfreiheit stattzufinden habe. Entscheidend sei, ob nach einer Gesamtbeurteilung von einer Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses auszugehen sei. Nach Ansicht des Gerichts sei aber zu erwarten, dass der Kläger nach endgültiger Beilegung der gerichtlichen Auseinandersetzung seine Arbeitsleistungen wieder beanstandungsfrei erbringen und die bislang erhobenen Vorwürfe nicht weiter thematisieren werde. Dass eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit der Parteien nicht mehr zu erwarten ist, sei nicht anzunehmen,

Im Ergebnis bleibt die Rechtsprechung auf dem von ihr eingeschlagenen Kurs. Solange die Grenze der Meinungsfreiheit nicht überschritten wird, muss sich der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer selbst harte Kritik gefallen lassen. Welche Äußerungen als nicht mehr von der Meinungsfreiheit gedeckt angesehen und zu einer Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflichten führen können, ist eine Frage des Einzelfalles. Das Grundrecht der Meinungsfreiheit wird regelmäßig zurücktreten müssen, wenn sich die Äußerung als Angriff auf die Menschenwürde oder als Formalbeleidigung oder Schmähung darstellt. Eine solche Grenzüberschreitung hatte das BAG beispielsweise im Fall eines „Nazivergleichs“ angenommen und die Kündigung des Arbeitnehmers als wirksam angesehen (BAG v. 24.11.2005, NZA 2006, 650).

Patrick Krauß
p.krauss@skwschwarz.de

Anforderungen an ein betriebliches Eingliederungsmanagement

Nach § 84 Absatz 2 SGB IX ist bei länger andauernder oder sich wiederholender Arbeitsunfähigkeit im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) abzuklären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Für die ordnungsgemäße Durchführung schreibt das Gesetz aber weder bestimmte Mittel vor, noch beschreibt es bestimmte Ergebnisse, die das Eingliederungsmanagement haben muss oder nicht haben darf. Vielmehr entspricht jedes Eingliederungsmanagement den gesetzlichen Erfordernissen, das die zu beteiligenden Personen und Stellen unterrichtet und einbezieht, keine vernünftiger Weise in Betracht zu ziehenden Ergebnisse ausschließt und in dem die von den beteiligten Personen und Stellen eingebrachten Vorschläge erörtert werden.

BAG, Urteil v. 10.12.2009 – 2 AZR 198/09

Der schwerbehinderte Kläger war bei der Beklagten seit 1997 als Lagerist beschäftigt. Im November 2004 erlitt er einen Arbeitsunfall mit anschließender langandauernder Arbeitsunfähigkeit. Mehrere ab Mai 2005 stufenweise vorgenommene Wiedereingliederungsversuche scheiterten im April 2007 endgültig. Daraufhin bat die Beklagte den Kläger, sich zu einem Gespräch im Zuge eines betrieblichen Eingliederungsmanagements bei ihr einzufinden. An diesem Gespräch nahmen der Betriebsrat, zwei Vertreter der örtlichen Fürsorgestelle und ein Vertreter des Integrationsamts teil. Die Teilnehmer verständigten sich zunächst auf die Einholung eines arbeitsmedizinischen Gutachtens. In einem weiteren Termin verständigten sich die Teilnehmer auf einen 4-wöchigen Arbeitsversuch des Klägers auf einen speziell für ihn anzumietenden neuen Gabelstapler. Hierauf teilte jedoch der Werksarzt nach einer arbeitsmedizinischen Untersuchung mit, dass der Kläger wegen der Wirkungen von ihm einzunehmender Medikamente nicht mit einem Gabelstapler fahren dürfe. Nach Einholung der Zustimmung des Integrationsamts kündigte darauf hin die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich aus krankheitsbedingten Gründen.

Das LAG gab der von dem Kläger eingereichten Kündigungsschutzklage statt. Nach Ansicht des LAG sei kein ordnungsgemäßes betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt worden, mit der Folge, dass die Beklagte eine erhöhte Darlegungs- und Beweislast zum anderweitigen Einsatz des Klägers treffen würde, die sie nicht erfüllt habe. Dieser Auffassung folgt das BAG nicht und bejaht die ordnungsgemäße Durchführung des

betrieblichen Eingliederungsmanagement durch die Beklagte.

Das Gesetz schreibe in § 84 Absatz 2 SGB XI weder konkrete inhaltliche Anforderungen noch bestimmte Verfahrensschritte für das betriebliche Eingliederungsmanagement vor. Es benenne lediglich die zu beteiligten Personen und Stellen und fordere vom Arbeitgeber, mit diesen die Möglichkeit zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werde und mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden könne. Damit sei dem Arbeitgeber zwar die Initiativlast für das betriebliche Eingliederungsmanagement auferlegt worden. Das Gesetz schreibe aber weder bestimmte Mittel vor, die auf jeden – oder auf gar keinen – Fall in Erwägung zu ziehen seien, noch beschreibe es bestimmte Ergebnisse, die das Eingliederungsmanagement haben müsse oder nicht haben dürfe. Auch könne vom Arbeitgeber nicht verlangt werden, bestimmte Vorschläge zu unterbreiten. Vielmehr habe es jeder am betrieblichen Eingliederungsmanagement Beteiligte – auch der Arbeitnehmer – selbst in der Hand alle sinnvollen Gesichtspunkte und Lösungsmöglichkeiten einzubringen.

Das BAG hat in seiner Entscheidung erstmals konkret zu den Anforderungen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements Stellung genommen. Danach dürfen an die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements keine überzogenen Anforderungen gestellt werden. Insbesondere gäbe es kein formalisiertes Verfahren, was vom Arbeitgeber eingehalten werden müsse. Dies erleichtert die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements für den Arbeitgeber erheblich. Insbesondere verringert sich die Gefahr, dass die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung an der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements scheitert. Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements an sich ist dem Arbeitgeber aber dringend anzuraten. Zwar hat das BAG in einer Entscheidung vom 12.07.2007, Az. 2 AZR 716/06 entschieden, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung sei. Die Nichtdurchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements führte aber zu einer erhöhten Darlegungs- und Beweislast zur fehlenden anderweitigen Einsatzmöglichkeit des Arbeitnehmers.

Christian Rutsch
c.rutsch@skwschwarz.de

Geringe Anforderungen an eine Kündigung während der Wartezeit nach Kündigungsschutzgesetz

Bekanntlich genießt ein Arbeitnehmer in einem Betrieb, der von der Arbeitnehmeranzahl her zwar dem Kündigungsschutzgesetz unterfällt, dessen Arbeitsverhältnis jedoch noch keine sechs Monate Bestand hat (Nichterfüllung der sog. Wartezeit) grundsätzlich keinen Kündigungsschutz. Vielfach wird jedoch von Arbeitnehmerseite versucht, unter den Aspekten des Verstoßes gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) gleichwohl einen Kündigungsschutz zu begründen. Dem hat das BAG mit dem zu berichtenden Urteil eine erfreulich klare Position entgegengestellt.

BAG, Urteil v. 22.04.2010 – 6 AZR 828/08

Die Klägerin war bei der Beklagten seit 01.09.2005 als Krankenhausdirektorin beschäftigt. Sie hatte ihre gesamte Lebensplanung auf diese Tätigkeit bei der Beklagten ausgerichtet und war insbesondere mit ihrer Familie in die Nähe dieses Krankenhauses gezogen.

Nachdem es bereits kurz nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu Unstimmigkeiten zwischen der Klägerin und dem Vorstand der Beklagten gekommen war und über eine mögliche Beendigung zwischen beiden Parteien trotz vielfältiger gegenseitiger Vorschläge hierzu keine Einigung zustande gekommen war, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 23.06.2006, zugegangen am gleichen Tage.

Das BAG nutzte diesen Sachverhalt, um noch einmal klarzustellen, welche geringen Anforderungen an den Ausspruch einer Kündigung – und damit im Übrigen insbesondere auch an die Erfordernisse einer wirksamen Betriebsratsanhörung im Sinne des § 102 BetrVG - zu stellen sind, wenn ein Arbeitsverhältnis noch während des Laufs der sechsmonatigen Wartezeit des KSchG gekündigt wird:

Für die ausreichende Anhörung des Betriebsrats reicht es nach Auffassung des BAG aus, wenn diesem seitens des Arbeitgebers die erforderlichen Informationen zur Person des Arbeitnehmers, die beabsichtigte Kündigungsart, der Kündigungszeitpunkt sowie eine ausreichende Information über den Kündigungsgrund dargelegt werde.

Dabei richte sich der Inhalt der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers bei einer Wartezeitkündigung gerade nicht nach den objektiven Merkmalen der Kündigungsgründe, sondern nach den Umständen, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kündigungsentschluss ableite. Entscheidend hierfür seien die subjektiven Wertungen des Arbeitgebers, die er dem Betriebsrat mitteilen müsse.

Hierfür sei es nach Auffassung des BAG z. B. ausreichend, wenn der Arbeitgeber mitteilt, dass sich der Arbeitnehmer während der Probezeit nicht bewährt habe, er nicht geeignet sei, die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen und das notwendige Vertrauensverhältnis aufgrund mangelnder persönlicher Eignung nicht aufgebaut werden konnte. Es reicht hierfür insbesondere aus, die entsprechenden Darlegungen pauschal und schlagwortartig zu formulieren.

Ist somit der Arbeitnehmer während der gesetzlichen Wartezeit des § 1 KSchG lediglich vor einer sitten- oder treuwidrigen Ausübung des Kündigungsrechtes geschützt, so erfolgt bei einer Wartezeitkündigung somit grundsätzlich nur eine Missbrauchskontrolle der ausgesprochenen Kündigung. Für die Rechtswirksamkeit einer solchen Kündigung reicht es danach aus, wenn für diese ein irgendwie einleuchtender Grund besteht.

Neben dieser überzeugenden Begründung des BAG zu den nur sehr geringen Anforderungen an die Begründetheit einer Wartezeitkündigung sowie einer entsprechenden Betriebsratsanhörung nutzte das BAG den vorliegenden Fall im Übrigen auch, um die vom Gesetz erforderte Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG) gegenüber anderslautenden mündlichen Absprachen zu schützen. So soll die mangelnde Schriftform nicht allein deswegen unbeachtlich sein, weil die Vertragsparteien das ansonsten mündlich Vereinbarte ernst meinten und tatsächlich wollten. Nach Auffassung des BAG ist insoweit die gesetzliche vorgesehene Schriftform zu schützen.

Zwei Fragestellungen allerdings bleiben noch offen:

So stellt sich zum einen die Überlegung, ob die weitgehenden Grundsätze des BAG zum Ausspruch einer Wartezeitkündigung auch dann zur Anwendung zu bringen sind, wenn aufgrund Vorliegen eines Kleinbetriebes (10 oder weniger Arbeitnehmer) das KSchG überhaupt keine Anwendung findet. Darüber hinaus sind die Ausführungen des BAG zur Bedeutung einer gesetzlich angeordneten Schriftform angesichts der aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung wohl nicht auf bloß anstellungsvertraglich vereinbarte Schriftformerfordernisse zu übertragen.

Dr. Bernd Joch
b.joch@skwschwarz.de

Keine Altersdiskriminierung durch Altersgrenze für den Abschluss von Aufhebungsverträgen

Nimmt der Arbeitgeber ältere Arbeitnehmer von einem Angebot aus, das das Arbeitsverhältnis im Rahmen eines freiwilligen Abfindungsprogramms zu einheitlichen Konditionen beenden soll, begründet dies keine verbotene Benachteiligung wegen des Alters.

BAG, Urteil v. 25.02.2010 – 6 AZR 911/08

Der Kläger (Jahrgang 1949) ist seit 1971 bei der Beklagten beschäftigt. Im Juni 2006 legte die Beklagte ein Abfindungsmodell für Arbeitnehmer der Jahrgänge 1952 und jünger auf, die bis zum 30. Juni 2007 freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis ausschieden. Die Beklagte behielt sich vor, Angebote von Arbeitnehmern auf ein Ausscheiden abzulehnen. Mit Schreiben vom 30. Juni 2006 bat der Kläger darum, ihm ein Angebot für einen Aufhebungsvertrag nach dem Abfindungsmodell zu unterbreiten. Die Beklagte lehnte es mit Schreiben vom 22. Juni 2006 ab, einen Aufhebungsvertrag zu diesen Bedingungen zu schließen und bot stattdessen eine deutlich geringere Abfindung an, die sich an Altersteilzeitregelungen orientierte. Der Kläger erhob daraufhin Klage beim Arbeitsgericht, mit der er den Abschluss eines Aufhebungsvertrages begehrte, bei dem die Zahlung der Abfindung sich nach dem Abfindungsmodell berechnet. Er berief sich unter anderem darauf, dass sich ein dementsprechender Anspruch aus dem Verbot der Altersdiskriminierung ergeben würde.

Das BAG bestätigt das Urteil der Vorinstanzen, wonach bereits eine Diskriminierung des Klägers wegen seines Alters im Sinne von § 3 Absatz AGG nicht gegeben sei. Bei dem Diskriminierungsmerkmal „Alter“ handele es sich um ein „ambivalentes“ und „relatives“ Merkmal, denn jeder Mensch weise irgendein Alter auf und sei daher potentiell von einer Altersdiskriminierung betroffen. Als Konsequenz dieser Besonderheit könne eine Ungleichbehandlung älterer gegenüber jüngeren Arbeitnehmern nur dann als Benachteiligung angesehen werden, wenn sie für den Betroffenen einen „eindeutigen Nachteil“ im Sinne einer negativen Auswirkung und Zurücksetzung gegenüber jüngeren Arbeitnehmern bewirke. Dies wird vom BAG im vorliegenden Fall mit Blick auf die Zielsetzung des Verbots der Altersdiskriminierung, nämlich den Schutz und die Integration älterer Arbeitnehmer, verneint. Die Herausnahme älterer Arbeitnehmer aus dem Abfindungsmodell verwirkliche hier vielmehr gerade das Ziel des weiteren Verbleibs älterer Arbeitnehmer im Unternehmen, so dass eine Benachteiligung gegenüber jüngeren Arbeitnehmern, die unter Zahlung einer Abfindung aus dem Unternehmen ausscheiden und sich sodann neue Erwerbschancen suchen müssen, nicht vorliege. Eine mögliche wirtschaftliche Gegenrechnung dergestalt,

dass ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wirtschaftlich attraktiver sei, könne nicht durchgeführt werden.

Ferner wäre das Abfindungsmodell der Beklagten nach Ansicht des BAG gemäß § 10 AGG gerechtfertigt. Die Beklagte verfolge mit der Herausnahme der älteren Arbeitnehmer aus dem Personalabbau und der damit einhergehenden Ermöglichung der Weiterbeschäftigung der älteren Arbeitnehmer ein legitimes beschäftigungspolitisches Ziel im Sinne von § 10 Satz 1 AGG. Zur Erreichung dieses Ziels sei der Ausschluss der älteren Arbeitnehmer aus dem Abfindungsmodell auch ein verhältnismäßiges Mittel.

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Sie ermöglicht weiterhin die Durchführung von freiwilligen Maßnahmen des Arbeitgebers zum Zwecke des Personalabbaus und verhindert gleichzeitig, dass die Regelungen des AGG zur Altersdiskriminierung von älteren Arbeitnehmern missbraucht werden, um gegen eine hohe Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden zu können. Wichtig ist aber, dass der Arbeitgeber die Voraussetzungen der Teilnahme an einem potenziellen Abfindungsprogramm klar definiert und mit jedem Arbeitnehmer individuelle Vereinbarungen trifft. Letzteres kann dadurch erfolgen, dass der Arbeitgeber sich ausdrücklich vorbehält, bei jedem Arbeitnehmer einzeln zu entscheiden, ob er das Angebot des Arbeitnehmers auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu den vom ihm vorher festgelegten Bedingungen annehmen will. In einer solchen Konstellation kann sich der Arbeitnehmer nicht auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes berufen, wenn der Arbeitgeber mit ihm keinen Aufhebungsvertrag abschließt.

Andreas Seidel
a.seidel@skwschwarz.de

Befristung des Arbeitsvertrages bei nur vorübergehendem Bedarf

Wenn dem Arbeitnehmer Daueraufgaben übertragen werden, die von dem beschäftigten Stammpersonal wegen einer von vornherein unzureichenden Personalausstattung nicht erledigt werden können, kann die Befristung eines Arbeitsvertrages nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gestützt werden. Eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG setzt voraus, dass die für die befristete Beschäftigung bereitgestellten Mittel, aus denen der Arbeitnehmer vergütet wird, für eine Aufgabe von vorübergehender Dauer vorgesehen sind und sich dies aus der haushaltsrechtlichen Vorschrift, mit der die Haushaltsmittel ausgebracht sind, selbst ergibt. Es bleibt unentschieden, ob unter den Begriff „Haushaltsmittel“ in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nur in einem Haushaltsgesetz ausgewiesene Haushaltsmittel fallen und sich Selbstverwaltungskörperschaften des öffentlichen Rechts zur Rechtfertigung einer Befristung deshalb nicht auf diese Vorschrift berufen können, weil ihr Haushaltsplan nicht Teil eines Haushaltsgesetzes ist, sondern von ihren eigenen Organen aufgestellt wird.

BAG, Urteil v. 17.03.2010 – 7 AZR 640/08

Die Klägerin, die bereits im Zeitraum 2001/2002 bei der Beklagten beschäftigt war, wurde vom 15.08.2005 bis zum 31.12.2005 befristet wegen vorübergehenden Bedarfs als Sachbearbeiterin eingestellt. Am 30.12.2005 schlossen die Parteien eine Änderungsvereinbarung, mit welcher die Klägerin nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG befristet bis zum 30.09.2006 weiterbeschäftigt wurde. In einem ergänzenden, von den Parteien unterzeichneten Vermerk vom 30.12.2005 heißt es u. a.: „... Frau Z. wurde für die Zeit vom 15.08.2005 bis zum 31.12.2005 neben sechs weiteren zusätzlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen befristet eingestellt mit dem Ziel, die zum Stand 31.07.2005 bestehenden Bearbeitungsrückstände (5.387 unerledigte Widersprüche bzw. 14,6 Monate Bearbeitungsrückstand) in der Bearbeitungsstelle für Angelegenheiten nach dem Sozialgerichtsgesetz auf die Hälfte zu reduzieren. Im Befristungszeitraum konnten zwar 4.857 Widersprüche (Stand 30.01.2005) erledigt werden, die ursprüngliche Zielstellung wurde jedoch nicht erreicht. Geschäftspolitische Zielstellung ist es, die Bearbeitungsrückstände in der Widerspruchsstelle bis deutlich unter drei Monate zu reduzieren. Ausgehend von der erhobenen Zahl der Rückstände ist dieses Ziel nur mit einem zusätzlichen vorübergehenden Personalbedarf von 75,4 Monatskräften zu erreichen. Dafür werden im Personalhaushalt zusätzliche Mittel bereitgestellt unter der Voraussetzung, dass die Bearbeitungsrückstände bei der Unterstellung gleichbleibender Belastungsverhältnisse in der Wider-

spruchsstelle und unter der Prämisse, dass die Zusatzkräfte durchschnittlich drei Widersprüche pro Tag bearbeiten, bis zum Ende der Befristungsdauer nahezu aufgearbeitet sind.“

Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristung beendet wurde, stattgegeben, das LAG hat die Klage abgewiesen.

Das BAG konnte nicht abschließend entscheiden, ob die Befristungskontrollklage begründet ist, da die bisherigen Feststellungen die Entscheidung des LAG, die in der Änderungsvereinbarung vom 30.12.2005 vereinbarte Befristung sei wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung gerechtfertigt, nicht tragen. Auch ist die Befristung nicht aus haushaltsrechtlichen Gründen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt. Das BAG hat das Verfahren zur weiteren Aufklärung des Befristungssachverhaltes „vorübergehender Bedarf“ nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG daher an das LAG zurückverwiesen.

Der Senat stellte grundlegend klar, dass der vorübergehende Bedarf an Arbeitsleistung auch im Bereich von Daueraufgaben - aufgrund einer vorübergehend angestiegenen Arbeitsmenge, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht - bestehen kann. Jedoch könne die Befristung eines Arbeitsvertrages dann nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gestützt werden, wenn der vom Arbeitgeber zur Begründung angeführte Bedarf an der Arbeitsleistung tatsächlich nicht nur vorübergehend, sondern objektiv dauerhaft besteht. Hierüber habe der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages eine Prognose zu erstellen, der begründete Anhaltspunkte zu Grunde liegen müssen. Diese Prognose sei Teil des Sachgrunds für die Befristung. Maßgeblich sei, ob nach Ablauf der mit dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer vereinbarten Vertragslaufzeit, das zu erwartende Arbeitspensum mit dem vorhandenen Stammpersonal erledigt werden kann. Der Senat misst dem schriftlichen Vermerk aus Anlass der Änderungsvereinbarung vom 30.12.2005 in diesem Zusammenhang zwar grundsätzlich Bedeutung zu, aus seiner Sicht fehlen jedoch jegliche Anhaltspunkte zum gewöhnlichen Arbeitsaufkommen und der vorgehaltenen Stammebelegschaft - auch in Relation zueinander. Der Senat merkte zudem an, dass es der Zulässigkeit einer Befristung nicht entgegenstehe, dass die mit der Klägerin vereinbarte Vertragslaufzeit nicht mit der prognostizierten Dauer des vorübergehenden Mehrbedarfs übereinstimmt.

Der Senat hielt die Befristung zum 30.09.2006 auch nicht aus haushaltsrechtlichen Gründen für gerechtfertigt. Eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG wegen nur vorübergehend verfügbarer Haushaltsmittel scheidet aus, da die Klägerin nicht aus einer konkreten Haus-

haltsstelle vergütet worden sei, die von vornherein nur für eine bestimmte Zeitdauer bewilligt worden war und anschließend wegfallen sollte. Die Klägerin erhalte vielmehr nach der Darstellung der Beklagten lediglich ihre Vergütung aus Mitteln, die für die befristete Beschäftigung bestimmt waren. Auch sei eine Befristung nicht gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt. Erforderlich dafür sei, dass die für die Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers verfügbaren Haushaltsmittel für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sein müssen, wobei die Rechtsvorschriften mit denen die Haushaltsmittel ausgebracht werden die inhaltlichen Anforderungen oder Bedingungen enthalten müssen. Eine solche konkrete Zweckbestimmung fehle jedoch im Haushaltsplan.

Für die Praxis lässt sich festhalten, dass der Arbeitgeber - will er Arbeitsverträge aufgrund eines nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG befristen – zunächst verschiedene Feststellungen treffen muss, um die Befristung wirksam gestalten zu können. Es gilt herauszufinden, welches Arbeitsaufkommen im Betrieb regelmäßig anfällt und welches Stammpersonal für die Bewältigung dieser Aufgaben benötigt wird. Daneben sind die Gründe und der Zeitraum für eventuell entstandene Bearbeitungsrückstände in Erfahrung zu bringen. Kommt der Arbeitgeber zu dem Ergebnis, dass eine von vornherein zu geringe Personaldecke besteht, um die anfallenden Aufgaben bewältigen zu können, schließt dies eine Befristung aufgrund eines vorübergehenden Mehrbedarfs in der Regel aus.

C. von Bitter
c.vonbitter@skwschwarz.de

Anhörung des Betriebsrates zur Verdachtskündigung schließt wirksame Tat Kündigung nicht aus

Hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer zu dem Verdacht einer Pflichtwidrigkeit nicht angehört, ist eine Verdachtskündigung unwirksam. Sind die dem Betriebsrat in der Anhörung mitgeteilten Verdachtsmomente sogar geeignet, eine Tat Kündigung zu rechtfertigen, kommt es nicht darauf an, ob der Betriebsrat zu einer beabsichtigten Verdachtskündigung und dabei nicht auch zur Tat Kündigung angehört wurde.

BAG, Urteil v. 23.06.2009 – 2 AZR 474/07

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund arbeitgeberseitiger fristloser, hilfsweise ordentlicher Kündigung. Die Beklagte warf dem Kläger vor, zu Unrecht Fahrten als Dienstreisen abgerechnet zu haben und sprach daraufhin sowohl eine Verdachtskündigung als auch eine Tat Kündigung aus.

Mit der Verdachtskündigung stützte sich die Beklagte auf den dringenden Verdacht eines versuchten Betruges. Den Kläger hatte die Beklagte zuvor zu dem Vorwurf, dass er die Fahrten nicht als Dienstfahrten hätte abrechnen dürfen, angehört. Nicht angehört wurde der Kläger hingegen von dem Verdacht, er habe die abgerechneten Fahrten gar nicht durchgeführt. Die Beklagte hat den Betriebsrat zu der Verdachtskündigung angehört und führte hierbei an, welche Tatsachen dafür sprächen, dass die abgerechneten Fahrten vom Kläger gar nicht durchgeführt worden seien.

Die Tat Kündigung war auf den Tatvorwurf eines versuchten Betruges gestützt. In der Anhörung des Betriebsrates zur Tat Kündigung führte die Beklagte als Kündigungsgrund allerdings nur den Umstand an, dass der Kläger die abgerechneten Fahrten nicht als Dienstfahrten hätte bewerten dürfen.

Der Kläger hat daraufhin Kündigungsschutzklage erhoben.

Das Arbeitsgericht Duisburg hat der Klage stattgegeben. Das LAG Düsseldorf hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hierbei ist das Landgericht Düsseldorf davon ausgegangen, die Betriebsratsanhörung zur Tat Kündigung sei unwirksam gewesen, weil gefehlt habe, dass die vom Kläger abgerechneten Fahrten gar nicht durchgeführt worden seien. Die Verdachtskündigung hielt das Landgericht Düsseldorf ebenfalls für unwirksam, weil die Beklagte den Kläger zu dem Verdacht, die Fahrten nicht durchgeführt zu haben, nicht angehört habe. Das BAG hat die Revision der Beklagten für begründet erachtet und verwies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht Düssel-

dorf zurück. Das BAG ist dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf nicht gefolgt, soweit dieses die beiden Betriebsratsanhörungen vollständig isoliert voneinander bewertet hatte.

Das BAG hat seine Entscheidung damit begründet, dass für den Fall der Unwirksamkeit einer Verdachtskündigung mangels Anhörung des Arbeitnehmers der Tatsachengericht stets zu prüfen hat, ob die vom Arbeitgeber vorgelegten Verdachtsmomente geeignet sind, die Überzeugung von einer entsprechenden Tat zu gewinnen und damit die Kündigung unter dem Gesichtspunkt einer Tat Kündigung zu rechtfertigen.

Hat der Arbeitgeber den Betriebsrat lediglich zu einer beabsichtigten Verdachtskündigung angehört, schließt dies die Anerkennung einer nachgewiesenen Pflichtwidrigkeit als Kündigungsgrund dann nicht aus, wenn dem Betriebsrat alle Tatsachen mitgeteilt worden sind, die – gegebenenfalls auch im Rahmen eines zulässigen Nachschiebens von Kündigungsgründen – nicht nur den Verdacht, sondern den Tatvorwurf selbst begründen.

Eine mangels Anhörung des Arbeitnehmers unwirksame Verdachtskündigung kann unter Umständen eine Tat Kündigung rechtfertigen. Dies ist auch ohne gesonderte Betriebsanhörung wirksam, wenn im Rahmen der Anhörung zur Verdachtskündigung dem Betriebsrat alle Gründe mitgeteilt wurden, die den Tatvorwurf selbst begründen. Trotz der Rechtsprechung des BAG sollte in der Praxis allerdings eine eindeutige Trennung zwischen Verdachts- und Tat Kündigung erfolgen. Grundsätzlich sollte sowohl eine Tat- als auch eine Verdachtskündigung ausgesprochen werden und der Betriebsrat sicherheitshalber zu beiden Kündigungen getrennt angehört werden.

Juliana Binder
j.binder@skwschwarz.de

Anspruch auf Gleichbehandlung bei betrieblicher Entgelterhöhung und Auswirkungen des Maßregelungsverbot

Führt ein Arbeitgeber eine Entgelterhöhung aufgrund einer selbst gesetzten allgemeinen Regelung durch, unterliegt diese dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Dies gilt auch für die Bildung von Arbeitnehmergruppen, deren Entgelt unterschiedlich erhöht wird.

BAG, Urteil v. 17.03.2010 - 5 AZR 168/09

Die beklagte Arbeitgeberin war nach einem Verbandsaustritt nicht mehr an einen Tarifvertrag, der eine 37,5-Stunden-Woche vorsah, gebunden. Neueintretende Arbeitnehmer wurden daher auf der Basis einer 40-Stunden-Woche und einer geringeren Vergütung eingestellt. Den Altarbeitnehmern wurde angeboten, die Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich auf 38,5 Stunden zu erhöhen. Ein Teil der Mitarbeiter, darunter die Klägerin, hat dieses Angebot nicht angenommen und wurde weiter auf der Basis der alten Vergütung und 37,5 Stunden beschäftigt. Drei Jahre später hat die Beklagte denjenigen Mitarbeitern, die einer Verlängerung auf 38,5 Stunden zugestimmt hatten, angeboten die Arbeitszeit mit Lohnausgleich auf 40-Wochen-Stunden zu erhöhen, allerdings sollten bestimmte Zuschläge wegfallen. Die Klägerin verblieb bei der alten Wochenarbeitszeit und dem alten Entgelt. Einige Monate später erhielten die Mitarbeiter, die die 40-Stunden-Woche vereinbart hatten einen Personalrabatt auf reduzierte Ware. Noch einige Monate später gewährte das beklagte Unternehmen diesen Mitarbeitern einen zusätzlichen Personalkauf bis zu einem maximalen Verkaufswert von € 400,-. Schließlich wurden die Grundgehälter der Beschäftigten auf Basis der 40-Stunden-Woche um 3 % erhöht. Die Klägerin hat auf der Grundlage des Gleichbehandlungsgrundsatzes die 3 % auch für sich selbst gefordert und weiterhin behauptet, es liege eine unzulässige Maßregelung vor.

Das BAG hat im Ergebnis einen Anspruch der Klägerin verneint. Dabei hat es allerdings festgestellt, dass grundsätzlich der Gleichbehandlungsgrundsatz Anwendung findet. Zwar ist das Aushandeln des Entgeltes an sich dem Gleichbehandlungsgrundsatz entzogen. Wenn aber der Arbeitgeber eine Lohnerhöhung aufgrund einer selbstgesetzten Regel vornimmt, auch wenn davon nur einzelne Gruppen von Mitarbeitern betroffen sind, findet der Gleichbehandlungsgrundsatz Anwendung. Dadurch wird eine willkürliche Schlechterstellung ebenso verboten, wie eine sachfremde Gruppenbildung. Eine Gruppenbildung ist dann nicht sachfremd, wenn billigenwertige Gründe vorliegen, die auf vernünftigen einleuchtenden Erwägungen beruhen, keinen Verstoß gegen eine höherrangige Wertentscheidung enthalten und dem Ganzen ein legitimer Zweck zu Grunde liegt. Nach diesen Maßstäben hat das BAG die Gruppenbildung und die darauf

fußende Lohnerhöhung aber als zulässig angesehen. Insbesondere waren die Erwägungen, die Mitarbeiter, die infolge der Stundenerhöhung ohne Lohnausgleich einen niedrigeren Stundensatz hatten, durch die Lohnerhöhung besser zu stellen, durchaus billigenwertig. Dabei hat das BAG die unterschiedlichen Stundenlöhne der Mitarbeiter, die einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit nicht zugestimmt hatten, verglichen mit denen, die sich darauf eingelassen hatten und festgestellt, dass eine Differenz zu Gunsten der Mitarbeiter, die einer Erhöhung nicht zugestimmt hatten, vorlag. Festgestellt hat das BAG weiterhin, dass die gewährten Personalrabatte nicht einzubeziehen sind. Es könne nur Gleiches mit Gleichem verglichen werden, d.h. die aufgrund der Gehaltserhöhung gestiegenen oder nicht gestiegenen Gehälter, nicht aber jegliche weiteren geldwerten Leistungen. Ein Gesamtvergütungsvergleich sei nicht durchzuführen. Das BAG betonte allerdings, dass es durchaus möglich wäre, dass ein Arbeitnehmer, der von den Personalrabatten nicht begünstigt würde, einen Anspruch auf der Grundlage des Gleichbehandlungsgrundsatzes hätte, in diese Personalrabatte einbezogen zu werden. Da dies nicht Gegenstand des dortigen Verfahrens war, hat das BAG dies aber in der Sache nicht entschieden.

Das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB sei nicht verletzt, weil die zulässige Rechtsausübung durch das beklagte Unternehmen, nämlich die Gewährung der Gehaltserhöhung, ihr wesentliches Motiv nicht in einer Reaktion auf die Nichtakzeptanz der Vertragsänderung gehabt habe, sondern in den unterschiedlichen Gehältern der Mitarbeiter.

Fazit:

In der Praxis hat diese Entscheidung Bedeutung vor allem für die Unternehmen, die nicht (mehr) an einen Tarifvertrag gebunden sind. Werden allgemein Gehaltserhöhungen gewährt, unterliegen diese dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Wird ein Arbeitnehmer ausgenommen, kann er versuchen, im Nachhinein in eine Gehaltserhöhung mit einbezogen werden. Soll die Erhöhung bspw. für Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausfallen, müssen die unterschiedlichen Gruppen nach sachlichen, billigenwertigen Gründen gebildet werden. Verboten ist es jedenfalls, einen Mitarbeiter nur deshalb auszunehmen, weil er von ihm zustehenden arbeitsvertraglichen Rechten Gebrauch macht.

Michael Wahl
m.wahl@skwschwarz.de

Fachbereich Arbeitsrecht

Berlin

Dr. Martin Römermann

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

KURFUERSTENDAMM 38/39

D-10719 BERLIN

Tel. +49 (0) 30-889 26 50-0

Fax: +49 (0) 30-889 26 50-10

Düsseldorf

Andreas Seidel

Rechtsanwalt

Christian Rutsch

Rechtsanwalt

Natalia Labedi

Rechtsanwältin

STEINSTRASSE 1/KÖ

D-40212 DÜSSELDORF

Tel. +49 (0) 211-82 89 59-0

Fax: +49 (0) 211-82 89 59-60

Frankfurt/Main

Michael Wahl

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wilfried Maas

Rechtsanwalt

Dominika Henning

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

MÖRFELDER LANDSTR. 117

D-60598 FRANKFURT AM MAIN

Tel. +49 (0) 69-63 00 01-0

Fax. +49 (0) 69-63 55 22

Hamburg

Christian von Bitter

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Anna Heine

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Patrick Krauß

Rechtsanwalt

FERDINANDSTRASSE 3

D-20095 HAMBURG

Tel. +49 (0) 40-33 40 1-19

Fax: +49 (0) 40-33 40 1-530

München

Dr. Bernd Joch

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Juliana Binder

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

WITTELSBACHERPLATZ 1

D-80333 MÜNCHEN

Tel. +49 (0) 89-28 64 0-0

Fax: +49 (0) 89-28 64 0-142

www.skwschwarz.de

HINWEIS:

Die Informationen zum Arbeitsrecht geben die Rechtsentwicklungen und die Rechtsprechung nur auszugsweise wieder. Wir bitten deshalb, die Beiträge bei Anwendung im Einzelfall mit den ungekürzten Veröffentlichungen zu vergleichen, um Informationslücken und Missverständnisse, für die wir eine Haftung nicht übernehmen können, zu vermeiden. Ein persönliches Beratungsgespräch kann und soll durch diese Informationen nicht ersetzt werden. Für Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Verantwortlich für den Inhalt (ViSDP):

Dr. Bernd Joch, Wittelsbacherplatz 1, 80333 München

e-mail: b.joch@skwschwarz.de

Ust-IdNr. DE130746179