IB Arbeitsrecht

Infobrief Arbeitsrecht

Kurznachrichten für Praktiker

2. Jahrgang
JAN 2019

01

Editorial

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

liebe Leserinnen und Leser,

Wir hoffen, dass einige erholsame Tage hinter Ihnen liegen und Sie mit frischem Schwung an Ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind: Alles Gute für 2019!

Mit Wirkung zum 1.1.2019 sind – wie üblich – zahlreiche Änderungen im Arbeitsrecht in Kraft getreten. Wir haben uns statt eines Überblicks (wie sie ihn bspw. hier finden: https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/das-aendert-sich-im-neuen-jahr.html) dafür entschieden, das Inkrafttreten des Brückenteilzeitgesetzes (dazu bereits ausführlich Infobrief Juni 2018) zum Anlass zu nehmen, sämtliche Möglichkeiten der Beantragung von Teilzeit im Überblick darzustellen. Die Regelungen sind nicht nur komplex und unübersichtlich, sondern differieren auch im Detail – wir hoffen, Ihnen hiermit eine Handreichung zu einer gewissen Ordnung des uns vom Gesetzgeber überlassenen Chaos zu geben.

Des Weiteren finden Sie wiederum drei interessante Urteile: Das viel beachtete Urteil des BAG vom 25.9.2018, mit welchem der 8. Senat Verzugspauschalen im Arbeitsrecht eine Absage erteilt, ist für die Prozessführung grundlegend. Interessante, aber auch fragwürdige Feststellungen zur Frage der Mitbestimmung des (Gesamt-) Betriebsrats in Bezug auf einen Twitter-Account hat das LAG Hamburg in seinem Beschl. v. 13.9.2018 getroffen. Schließlich stellen wir noch ein ungewöhnliches Urteil des LAG Rheinland-Pfalz zur Frage der Auslegung eines Aufhebungsvertrages („244,80 Tage" statt „244,80 Stunden") vor.

michels.pmks und der Deutsche Anwaltverlag wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Dr. Gunther Mävers, Maître en Droit, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Partner michels.pmks

Inhalt

Editorial

Thema des Monats

Gesetzliche Teilzeitansprüche – Ein Überblick 2

Rechtsprechung

BAG: Keine Verzugspauschale im Arbeitsrecht 5

LAG Hamburg: Mitbestimmung des Betriebsrates bei Twitter ... 7

LAG Rheinland-Pfalz: Vertragsauslegung bei Falschbezeichnung im Aufhebungsvertrag 9

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen 11

michels.pmks
Fachanwälte

DeutscherAnwaltVerlag

Gesetzliche Teilzeitansprüche – Ein Überblick

Nunmehr sechs (!) abweichend geregelte gesetzliche Teilzeitansprüche

Zum 1.1.2019 hat der Gesetzgeber mit der Brückenteilzeit ohne Berücksichtigung des Altersteilzeitgesetzes den sechsten (!) gesetzlichen Anspruch auf eine dauerhafte oder vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit eingeführt. Nun gibt es neben der zeitlich nicht begrenzten Verringerung der Arbeitszeit gem. § 8 TzBfG die zeitlich begrenzte Verkürzung der Arbeitszeit gem. § 9a TzBfG. Des Weiteren sind in § 15 Abs. 4 – Abs. 7 BEEG, §§ 3, 4 PflegeZG, §§ 2, 2a FamPflegeZG und § 164 Abs. 5 SGB IX spezielle Teilzeitregelungen enthalten. Die einzelnen gesetzlichen Ansprüche auf eine Arbeitszeitverkürzung sind hinsichtlich ihrer Anwendungsvoraussetzungen und ihrer Verfahrensabläufe leider nicht aufeinander abgestimmt und enthalten bei näherer Betrachtung überraschende Unterschiede. Um in der Praxis angesichts dieser gesetzgeberischen Inkonsistenz nicht den Durchblick zu verlieren, sollen in diesem Beitrag die verschiedenen Anwendungsvoraussetzungen und Verfahrensabläufe der einzelnen Teilzeitansprüche in einem Überblick zusammengefasst werden.

I. Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG)

§ 8 TzBfG: Regelfall der dauerhaften Verkürzung der Arbeitszeit

§ 8 TzBfG begründet für alle Arbeitnehmer nach Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten einen Anspruch auf die dauerhafte Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 8 Abs. 1 und Abs. 7 TzBfG). Möchte der Mitarbeiter seine Arbeitszeit reduzieren, muss er die Verringerung seiner Arbeitszeit spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform i.S.d. § 126b BGB geltend machen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Dabei soll er die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben (§ 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 TzBfG). Ob betriebliche Gründe der Verringerung und der Verteilung der Arbeitszeit entgegenstehen, prüft das BAG anhand eines „Drei-Stufen-Schemas". Auf der ersten Stufe muss der Arbeitgeber darlegen, dass sein Organisationskonzept ihn zu einer bestimmten Arbeitszeitregelung zwingt. Anschließend ist auf der zweiten Stufe zu prüfen, inwieweit diese Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers entgegensteht. Schließlich ist auf der dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe abzuwägen (grundlegend BAG, Urt. v. 18.2.2003 – 9 AZR 164/02). Möchte der Arbeitgeber den Wunsch des Arbeitnehmers, seine Arbeitszeit zu verringern, ablehnen, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Entscheidung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung der Arbeitszeit schriftlich i.S.d. § 126 BGB mitteilen (§ 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG). Hierzu reicht ein reines „Nein" des Arbeitgebers aus. Eine Begründung ist nicht erforderlich. Versäumt es der Arbeitgeber, den Wunsch des Arbeitnehmers rechtzeitig zurückzuweisen, sieht § 8 Abs. 5 Satz 2 und Satz 3 TzBfG eine gesetzliche Fiktion vor. Die Arbeitszeit verringert sich dann in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit gilt entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt.

II. Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 9a TzBfG)

§ 9a TzBfG: ähnliche Regelung der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit

Durch die neu eingeführte Brückenteilzeit hat jeder Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, gem. § 9a TzBfG einen Anspruch darauf, dass seine Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird, wenn der Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 9a Abs. 1 und

Abs. 7 TzBfG). Der begehrte Zeitraum der Arbeitszeitverringerung muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Im Übrigen sind bei der Brückenteilzeit nach § 9a Abs. 3 TzBfG hinsichtlich Form und Frist des Teilzeitantrags dieselben Voraussetzungen wie bei der zeitlich nicht begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 2 TzBfG zu berücksichtigen. Die Ablehnung des Antrags auf vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber nach § 9a Abs. 2 TzBfG – wie nach § 8 Abs. 4 TzBfG – ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen. Ob das BAG hinsichtlich der Brückenteilzeit das „Drei-Stufen-Schema" modifiziert, bleibt abzuwarten. Darüber hinaus kann ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45 aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, das Verlangen eines Arbeitnehmers auch dann ablehnen, wenn bereits eine in § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG definierte Anzahl von Arbeitnehmern ihre Arbeitszeit für einen festgelegten Zeitraum verkürzt hat. Will der Arbeitgeber den Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, gelten nach § 9a Abs. 3 TzBfG die Regelungen zur gesetzlichen Fiktion des § 8 Abs. 5 TzBfG entsprechend.

III. Elternteilzeit (§ 15 Abs. 4 – Abs. 7 BEEG)

§ 15 Abs. 4–7 BEEG: andere Form- und Fristerfordernisse bei der Elternteilzeit

Jeder Arbeitnehmer, der sich in Elternzeit befindet, kann nach § 15 Abs. 7 BEEG unter folgenden Voraussetzungen einen Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit geltend machen:

- Der Arbeitgeber muss, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen.
- Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen.
- Die Arbeitszeit darf für mind. zwei Monate auf einen Umfang von nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats verringert werden.
- Dem Anspruch dürfen – abweichend von §§ 8, 9a TzBfG – keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.
- Der Anspruch auf Teilzeit muss dem Arbeitgeber für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich i.S.d. § 126 BGB mitgeteilt werden.

Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten (§ 15 Abs. 7 Satz 2 BEEG). Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll ebenfalls lediglich im Antrag angegeben werden (§ 15 Abs. 7 Satz 3 BEEG). Will der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen, muss er dies mit einer schriftlichen Begründung tun. Ein reines „Nein" des Arbeitgebers reicht bei einer Elternteilzeit nicht aus. Daher muss sich aus der schriftlichen Begründung ergeben, welche dringenden betrieblichen Gründe dem Wunsch auf Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen. Letztlich kommt auch hinsichtlich der dringenden betrieblichen Gründe zwar das „Drei-Punkte-Schema" zur Anwendung, jedoch müssen auf der dritten Stufe die entgegenstehenden betrieblichen Gründe noch schwerer wiegen als bei einem Teilzeitverlangen nach §§ 8, 9a TzBfG. Des Weiteren muss der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags über eine Elternteilzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr und spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags über eine Elternteilzeit zwischen dem dritten Geburtstag

und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes schriftlich ablehnen, wenn er vermeiden will, dass seine Zustimmung zu der Verringerung und der Verteilung der Arbeitszeit gesetzlich fingiert wird (§ 15 Abs. 7 Satz 4 – Satz 6 BEEG).

IV. Pflegeteilzeit (§§ 3,4 PflegeZG)

§§ 3,4 PflegeZG: ähnliche, aber im Detail abweichende Regelungen bei der Pflegeteilzeit

Arbeitnehmer, die nachweislich einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, können gem. §§ 3, 4 PflegeZG die Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen. Der Anspruch besteht gem. § 3 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten. Bei der Berechnung sind – abweichend von §§ 8, 9a TzBfG, § 15 Abs. 7 BEEG, §§ 2, 2a FamPflegeZG – Personen in Berufsbildung mitzuzählen. Zudem ist der Anspruch auf Pflegeteilzeit an keine (sechsmonatige) Wartezeit gebunden. Möchte der Mitarbeiter Pflegeteilzeit in Anspruch nehmen, muss er dies dem Arbeitgeber spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich i.S.d. § 126 BGB ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll (§ 3 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG). Dabei muss auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden (§ 3 Abs. 3 Satz 2 PflegeZG). Insgesamt darf die Pflegeteilzeit für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen gem. § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG längstens sechs Monate betragen. Der Arbeitgeber hat den Wünschen des Mitarbeiters zu entsprechen, es sei denn, es stehen dringende betriebliche Gründe der Pflegeteilzeit entgegen (§ 3 Abs. 4 PflegeZG). Das Gesetz regelt, anders als §§ 8, 9a TzBfG oder § 15 Abs. 7 BEEG aber nicht, innerhalb welchen Zeitraums der Arbeitgeber reagieren muss und was geschieht, wenn er gar nicht reagiert. Insbesondere ist keine Zustimmungsfiktion vorgesehen. Daher muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Abgabe einer zustimmenden Willenserklärung im Wege einer einstweiligen Verfügung in Anspruch nehmen, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einvernehmlich auf eine Pflegeteilzeit verständigen können.

V. Familienpflegezeit (§§ 2, 2a FamPflegeZG)

§§ 2, 2a FamPflegeZG: Familienpflegezeit unterliegt anderen Anspruchsvoraussetzungen als Pflegeteilzeit

Anstatt oder im Anschluss an den Anspruch auf Pflegeteilzeit hat ein Arbeitnehmer auch einen Anspruch auf Familienpflegezeit, wenn er einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt. Zwar ist auch der Anspruch auf Familienpflegezeit an keine (sechsmonatige) Wartezeit gebunden, jedoch besteht der Anspruch – anders als bei der Pflegeteilzeit – nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mindestens 25 Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (§ 2 Abs. 1 FamPflegeZG). Wer Familienpflegezeit beanspruchen möchte, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich i.S.d. § 126 BGB ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll (§ 2a Abs. 1 Satz 1 FamPflegeZG). Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben (§ 2a Abs. 1 Satz 2 FamPflegeZG). Des Weiteren darf die Familienpflegezeit ggf. gemeinsam mit der Pflegeteilzeit längstens 24 Monate betragen (§ 2 Abs. 1 und Abs. 2 FamPflegeZG). Darüber hinaus muss die verringerte Arbeitszeit während der Familienpflegezeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 FamPflegeZG). Der Arbeitgeber hat auch bei der Familienpflegezeit den Wünschen des Arbeitnehmers zu entsprechen, solange keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen (§ 2a Abs. 2 FamPflegeZG). Auch bei der Familienpflegezeit fehlt – wie bei der Pflegeteilzeit – eine Regelung, innerhalb welchen Zeitraums der Arbeitgeber reagieren muss und was geschieht, wenn eine Reaktion ausbleibt. Eine Zustimmungsfiktion ist auch hier nicht vorgesehen.

VI. Teilzeitbeschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 164 Abs. 5 SGB IX)

§ 164 Abs. 5 SGB IX: sehr weitgehender Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für schwerbehinderte Menschen

Schließlich haben scherbehinderte Menschen gem. § 164 Abs. 5 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Dieser Anspruch ist nahezu keinen Einschränkungen unterworfen. Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung des schwerbehinderten Menschen besteht nach § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX nur dann ausnahmsweise nicht, wenn die Teilzeitbeschäftigung für den Arbeitgeber unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist.

VII. Fazit

Unterschiedliche Ausgestaltung überwiegend ausschließlich politisch motiviert

Die unterschiedliche Ausgestaltung der Anwendungsvoraussetzungen und der Verfahrensabläufe der einzelnen gesetzlichen Teilzeitansprüche hat ganz überwiegend ausschließlich politische Gründe. Ergeben sich die unterschiedlichen Antrags- und Reaktionsfristen teilweise aus der Natur der jeweiligen Regelungsmaterie, sind die unterschiedliche Ausgestaltung der jeweiligen „Kleinbetriebsklausel", die nur teilweise erforderliche Wartezeit, die unterschiedlichen Formerfordernisse, die voneinander abweichende Gewichtung entgegenstehender betrieblicher Gründe und die divergierenden Rechtsfolgen sachlich nicht gerechtfertigt. Solange eine Vereinheitlichung der Anwendungsvoraussetzungen und der Verfahrensabläufe der einzelnen gesetzlichen Teilzeitansprüche politisch jedoch nicht zu erwarten ist, erleichtert die vorstehende Zusammenfassung hoffentlich die alltägliche Praxis.

Dr. Tilman Isenhardt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Rechtsprechung

BAG: Keine Verzugspauschale im Arbeitsrecht

§ 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG schließt als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch für bis zum Schluss einer eventuellen ersten Instanz entstandene Beitreibungskosten und damit insoweit auch einen Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB aus.

[Amtlicher Leitsatz]

BAG, Urt. v. 25.9.2018 – 8 AZR 26/18

I. Der Fall

Zahlung von Verzugspauschalen

In der Revisionsinstanz stritten die Parteien noch über die Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB iHv insgesamt 120 EUR wegen Verzugs der Beklagten mit der Zahlung von Besitzstandszulagen für die Monate Juli, August sowie September 2016. Nachdem die Beklagte nach einem Betriebsübergang zunächst an den Kläger monatlich eine Besitzstandszulage iHv 128,23 EUR brutto gezahlt hatte, stellte sie diese Zahlungen im Laufe des Arbeitsverhältnisses ein.

Klage auf Zahlung von Besitzstandszulagen und Verzugspauschalen

Mit seiner Klage hat der Kläger von der Beklagten die Zahlung rückständiger Besitzstandszulagen nebst Zinsen sowie die Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB verlangt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stünden nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB drei Pauschalen iHv jeweils 40,- EUR zu. Die in § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB getroffene Neuregelung zähle zum Allgemeinen Teil des Schuldrechts; sie sei mangels einer Bereichsausnahme auch im Arbeitsrecht anwendbar.

Verfahrensgang

Sowohl das Arbeitsgericht Oberhausen als auch das LAG Düsseldorf haben der Klage in vollem Umfang stattgegeben.

II. Die Entscheidung

Revision begründet

Die zulässige Revision der Beklagten sah das BAG als begründet an. Das LAG habe die Beklagte zu Unrecht zur Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB verurteilt. Die Klage sei insoweit unbegründet.

zwar Gläubiger i.S.v. § 288 Abs. 5 S. 1 BGB

Der Kläger habe gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Pauschalen. Zwar sei der Kläger, dem die Beklagte rückständige Besitzstandszulagen schulde, Gläubiger von Entgeltforderungen i.S.v. § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB.

aber § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB vs. § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG abschließend

Dem Anspruch des Klägers aus § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB stehe aber § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG entgegen. Diese Bestimmung schließe als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch für bis zum Schluss einer eventuellen ersten Instanz entstandene Beitreibungskosten und damit insoweit auch einen Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB aus. Dafür – so der 8. Senat – sprechen Wortlaut, Entstehungsgeschichte und Zweck der Norm. Der gesetzliche Ausschluss jedweder Kostenerstattung wegen Zeitversäumnisses und wegen der Hinzuziehung eines Prozessbevollmächtigten nach § 12a Abs. 1 ArbGG sei auch verfassungsrechtlich unbedenklich. Das Bundesverfassungsgericht habe die im Wesentlichen inhaltsgleiche Vorgängerregelung des § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG (seinerzeit: § 61 Abs. 1 Satz 2 ArbGG) mit Beschl. v. 20.7.1971 (1 BvR 231/69) ausdrücklich als sachlich gerechtfertigt angesehen, weil sie dem Schutz des Arbeitnehmers diene, der im Arbeitsgerichtsverfahren typischerweise als der sozial Schwächere dem sozial stärkeren Arbeitgeber gegenüberstehe.

III. Der Praxistipp

Keine Verzugspauschalen im Arbeitsrecht

Völlig zu Recht hat das Bundesarbeitsgericht in Abweichung zu einer Vielzahl von landesarbeitsgerichtlichen Entscheidungen klargestellt, dass die Verzugspauschale nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB im Arbeitsrecht nicht zu zahlen ist.

Hintergrund

Im Rahmen der Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr (EU-RL 2011/7/EU vom 16.2.2011) wurde § 288 Abs. 5 und 6 BGB eingefügt, wonach der Gläubiger zusätzlich zu den Verzugszinsen eine Verzugspauschale in Höhe von 40,- EUR geltend machen kann, im Falle dass der Schuldner mit einer Entgeltforderung im Verzug ist. Da die Regelung keine Ausnahme für das Arbeitsrecht vorsah, wurde sowohl in der Instanzrechtsprechung als auch in vielen rechtswissenschaftlichen Literaturbeiträgen vertreten, dass die Verzugspauschale auch in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten geltend gemacht werden könne.

Uferlose Geltendmachung der Pauschale

Problematisch war dies vor allem deshalb, da diskutiert wurde, wie oft der Arbeitnehmer die Pauschale geltend machen könne und ob die Pauschale auch in Fällen des Annahmeverzugs nach Ausspruch einer Kündigung zu zahlen sei, was zu erheblichen Pauschalzahlungen zugunsten der Arbeitnehmer führen könnte, und ob die Pauschale auch bei Kleinstbeträgen anfalle.

Keine Entscheidung nötig

Letztlich konnte der 8. Senat des BAG diese Fragen aber offen lassen, da seiner richtigen Auffassung nach § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch ausschließe und damit dem Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB entgegenstehe. Damit hat die Praxis nunmehr Rechtsicherheit.

Dr. Jannis Kamann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

LAG Hamburg: Mitbestimmung des Betriebsrates bei Twitter

Unterhält die Arbeitgeberin einen Twitter-Account, besteht zumindest aufgrund der Funktionalität „Antwort" ein Mitbestimmungsrecht des (Gesamt-)Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

[Amtlicher Leitsatz]

LAG Hamburg, Beschl. v. 13.9.2018 – 2 TaBV 5/18

I. Der Fall

Twitter-Account des Arbeitgebers

Das Landesarbeitsgericht Hamburg hatte in einem Beschlussverfahren über den Antrag des Gesamtbetriebsrats auf Unterlassung der Nutzung eines Accounts auf der Plattform Twitter zu entscheiden. Der Arbeitgeber, der deutschlandweit an mehr als 30 Standorten Kinos betreibt, hatte auf der Plattform des Unternehmens Twitter einen Account eröffnet, über den er Kunden über Neuigkeiten informiert. Der Account ist keinem Kino zugeordnet und wird unternehmensübergreifend für die Kinobetriebe genutzt. Die von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Nachrichten („Tweets") sind öffentlich von allen Nutzern der Plattform einsehbar. Für registrierte Nutzer besteht die Möglichkeit, auf die von dem Arbeitgeber eingestellten Nachrichten zu antworten. Diese Antworten sind jedenfalls für ebenfalls registrierte Nutzer sichtbar. Sie können von dem Arbeitgeber redaktionell nicht bearbeitet und auch nicht gelöscht werden. Eine Deaktivierung der Antwortmöglichkeit sieht Twitter nicht vor.

Verstoß gegen Mitbestimmungsrecht

Die Eröffnung und der Betrieb des Accounts ist mit dem Gesamtbetriebsrat vorab nicht abgestimmt worden. Der Gesamtbetriebsrat ist deshalb der Auffassung, die Inbetriebnahme und Nutzung des Accounts verstoße gegen sein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Verfahrensgang

Das Arbeitsgericht Hamburg hat den Antrag des Gesamtbetriebsrats zurückgewiesen.

II. Die Entscheidung

Twitter-Account ist mitbestimmungspflichtig

Die hiergegen eingelegte Beschwerde des Gesamtbetriebsrats war vor dem LAG Hamburg erfolgreich. Das LAG Hamburg ist der Auffassung, dem Gesamtbetriebsrat stünde ein Mitbestimmungsrecht vor Einführung und Betrieb des Twitter-Accounts zu. Bei diesem handele es sich um eine technische Einrichtung, die zur Überwachung der Leistung und des Verhaltens der Arbeitnehmer geeignet sei.

Schutzgut von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Zur Begründung verweist das LAG auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betrieb einer Facebook-Seite (BAG, Beschl. v. 13.12.2016 – 1 ABR 7/15). Schutzzweck des Mitbestimmungsrechtes gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sei es, Arbeitnehmer vor Beeinträchtigungen ihres Persönlichkeitsrechts durch den Einsatz technischer Überwachungseinrichtungen zu bewahren. Wie bei dem Betrieb einer Facebook-Seite handele es sich auch bei der Unterhaltung eines Twitter-Accounts um eine technische Einrichtung, deren Betrieb dem Mitbestimmungsrecht des Betriebs-

rats unterliege. Durch die Möglichkeit, auf Meldungen, die der Arbeitgeber in den Account eingestellt hat, zu antworten, werde einer Vielzahl von Nutzern die Möglichkeit gegeben, das Arbeitsverhalten einzelner Mitarbeiter zu beschreiben. Hierdurch erhalte der Arbeitgeber objektiv die Möglichkeit, einzelne Mitarbeiter zu überwachen.

Öffentlichkeit der Mitarbeiterbewertung

Das Maß der Überwachung sei, wie auch das BAG ausgeführt hat, in einem besonderen Maß erhöht, da die Arbeitnehmer durch die potentiell mögliche öffentliche Kritik ihrer Arbeitsweise in einem besonders hohen Maß in ihren Persönlichkeitsrechten beeinträchtigt werden könnten. Ohne Bedeutung ist aus Sicht des LAG Hamburg, dass die Antworten der Besucher des Twitter-Accounts des Arbeitgebers nicht von dem Arbeitgeber selbst, sondern nur durch Twitter gespeichert würden. Auch komme es nicht darauf an, dass allenfalls ein Teil der Nutzer, nämlich die registrierten Nutzer, etwaige Antworten mit Beschreibungen von Verhaltensweisen einzelner Arbeitnehmer lesen könnten. Für die Feststellung der Geeignetheit zur Überwachung könne es weder auf den Speicherort noch auf die Frage ankommen, wie groß der Personenkreis derjenigen ist, der die entsprechenden Antworten einsehen können.

Rechtsbeschwerde zum BAG

Das LAG Hamburg hat wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage die Rechtsbeschwerde zum BAG zugelassen. Ungeklärt sei bislang, ob Twitter, bei dem die Reaktionsmöglichkeiten eines Nutzers auf Beiträge des Arbeitgebers durch diesen nicht beeinflusst werden können, genauso zu beurteilen ist wie Facebook, wo – wie auch bei LinkedIn – bestimmte Funktionen deaktiviert werden können. Die Rechtsbeschwerde ist zwischenzeitlich unter dem Aktenzeichen 1 ABR 40/18 beim 1. Senat des BAG anhängig.

III. Der Praxistipp

Betriebsrat rechtzeitig beteiligen

Die Entscheidung des LAG Hamburg überrascht nicht. Sie liegt auf der Linie der zuerst in der Literatur geäußerten Auffassung, dass die über Internetplattformen durch einen Arbeitgeber eröffnete Möglichkeit, die Arbeitsweise von Arbeitnehmern zu beurteilen, als technische Einrichtung zu qualifizieren ist, die zur Überwachung von Arbeitnehmern geeignet ist. Das BAG hat mit seiner Facebook-Entscheidung diese Auffassung gestützt. Arbeitgebern kann deshalb zurzeit nur geraten werden, sowohl im Falle der Absicht auf einer der bekannten Social-Media Plattformen eine Seite einzurichten als auch im Falle eines bereits bestehenden Accounts, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu wahren und diesen bezüglich Einrichtung und Betrieb frühzeitig zu konsultieren.

Augenmaß bei der Beurteilung

Ob es im Übrigen richtig ist, wie es gerade nach der Entscheidung des BAG aber auch nach der hier besprochenen Entscheidung des LAG vielfach zu lesen war, alle Plattformen einheitlich zu bewerten, darf durchaus bezweifelt werden. Selbst das Vorhalten eines Gästebuches auf der Internetseite eines Arbeitgebers als technische Einrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu qualifizieren, dürfte zu weitgehend sein. Konsequenz aus dieser Sichtweise wäre, dass auch das Vorhalten eines E-Mail Accounts, mit dem Kunden oder sonstige Nutzer Kontakt mit dem Unternehmen aufnehmen können, dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterlägen.

Markus Pillok, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

LAG Rheinland-Pfalz: Vertragsauslegung bei Falschbezeichnung im Aufhebungsvertrag

Werden finanzielle Ansprüche in einem Aufhebungsvertrag versehentlich falsch bezeichnet, gilt der von den Parteien übereinstimmend gewollte Vertragsinhalt, es sei denn, den Gesamtumständen lässt sich ein mit der Erklärung übereinstimmender Rechtsbindungswille entnehmen. Es handelt sich um eine unbeachtliche Falschbezeichnung.

[Redaktionelle Leitsätze]

LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 22.11.2018 – 5 Sa 173/18

I. Der Fall

Streit über die Höhe einer Urlaubsausgleichszahlung

Die Parteien streiten über die Höhe einer Urlaubsausgleichszahlung nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags.

aufgrund einer Regelung in Betriebsvereinbarung

Die Klägerin war vom 13.10.1995 bis 31.12.2016 bei der Beklagten zuletzt als Senior Product Manager beschäftigt. Seit dem 1.6.2012 übte sie ihre Tätigkeit in Teilzeit (mit 70 %) zu einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt durchschnittlich 6.262,88 EUR aus. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie Anwendung. Danach betrug die ordentliche Kündigungsfrist bei einer Unternehmenszugehörigkeit von 15 Jahren 12 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres. Der Jahresurlaub belief sich auf 30 Arbeitstage.

In einer Betriebsvereinbarung vom 5.2.1997, die am 1.1.1997 in Kraft getreten ist, war die Errichtung und Führung individueller „Ausgleichskonten für nicht in Anspruch genommenen Urlaub" vorgesehen, wonach sich das Urlaubsausgleichskonto auf 244,80 Stunden belief. Sodann entstand Streit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nach von der Klägerin ausgeübtem Widerspruch gegen einen Betriebsübergang.

in Abfindungsvergleich (vermeintlich!) beigelegt

Diesen Streit legten die Parteien am 22.12.2016 in einem Aufhebungsvertrag bei, der neben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2016 und der Zahlung einer Abfindung (in Höhe von 137.000,- EUR) unter der Ziff. 3 eine Regelung zum Urlaub beinhaltete, die wie folgt lautete:

„Der Ihnen für das Jahr 2016 zustehende Urlaub wurde in Natura genommen. Hinsichtlich Ihres Guthabens aus dem Urlaubsausgleichskonto in Höhe von 244,80 Tagen werden wir uns nach Ihrem Ausscheiden mit Ihnen in Verbindung setzen." [Hervorhebung durch den Verfasser]

Die Beklagte rechnete in der Folgezeit das Guthaben auf dem Urlaubsausgleichskonto mit Zahlung eines Betrages in Höhe von 10.903,39 EUR brutto für 244,80 Stunden ab. Mit ihrer am 10.4.2017 eingegangenen Klage macht die Klägerin die Zahlung der Differenz in Höhe von 62.065,14 EUR brutto geltend.

Verfahrensgang

Das Arbeitsgericht Mainz hat die Klage abgewiesen und zur Begründung – zusammengefasst – ausgeführt, der Aufhebungsvertrag begründe keine über die sich aus der Betriebsvereinbarung vom 5.2.1997 ergebenden Ansprüche.

II. Die Entscheidung

Berufung erfolglos

Das LAG Rheinland-Pfalz hat die hiergegen von der Klägerin eingelegte Berufung als unbegründet zurückgewiesen.

kein Anspruch aus Betriebsvereinbarung

Das Arbeitsgericht habe zunächst zutreffend angenommen, die Klägerin könne den geltend gemachten Anspruch nicht auf die Betriebsvereinbarung vom 5.2.1997 zur Errichtung und Führung „individueller Ausgleichskonten für nicht genommenen Urlaub" stützen. Das Urlaubsausgleichskonto der Klägerin wies bei ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb der Beklagten zum 31.12.2016 ein Guthaben von 244,80 Stunden, nicht von 244,80 Tagen, auf. Die für die anspruchsbegründenden Tatsachen darlegungs- und beweisbelastete Klägerin habe einen Kontostand über 244,80 Stunden nicht dargetan.

auch kein Anspruch aus Aufhebungsvertrag

Die Klägerin könne ferner – auch insoweit folgt das LAG dem Arbeitsgericht – einen Anspruch auf Zahlung weiterer 62.065,14 EUR brutto auch nicht aus Ziff. 3 Satz 2 des Aufhebungsvertrags vom 22.12.2016 herleiten.

übereinstimmende Erklärung nebst Begleitumständen maßgeblich

Nach den anerkannten Grundsätzen für die Auslegung einer Individualvereinbarung bilde zwar der Wortlaut den Ausgangspunkt einer nach §§ 133, 157 BGB vorzunehmenden Auslegung. Gleichzeitig gelte hierbei aber auch, dass ein übereinstimmender Parteiwille dem Wortlaut und jeder anderen Interpretation vorgeht. Der wirkliche Wille setze sich auch gegenüber einem völlig eindeutigen Vertragswortlaut durch, wenn alle Beteiligten eine Erklärung übereinstimmend in demselben Sinne verstanden haben (st. Rspr. vgl. BAG, Urt. v. 15. 2.2017 – 7 AZR 223/15. Bei der Auslegung seien zusätzlich auch die Gesamtumstände und der mit der Vereinbarung verfolgte Zweck zu berücksichtigen.

Schreibfehler: „244,80 Tagen" statt „244,80 Stunden" unschädlich

Unter Anwendung dieser Grundsätze sei trotz des eindeutigen Wortlauts der Vertragsurkunde eine Verbindlichkeit der Beklagten im Geldwert von 244,80 Tagen zu verneinen, weil in Ziff. 3 des Aufhebungsvertrags lediglich das Guthaben des Urlaubsausgleichskontos festgeschrieben werden sollte, das 244,80 Stunden betrug. Die Parteien – so das LAG – haben übereinstimmend gewollt, dass das Guthaben auf dem Urlaubsausgleichskonto der Klägerin zur Auszahlung komme. Dies ergebe sich sowohl aus der dem Vergleichsabschluss vorgelagerten Korrespondenz als auch aus dem Wortlaut der Regelung. Bei den Verhandlungen über den Aufhebungsvertrag sei stets nur über die Höhe der Abfindung streitig verhandelt worden, nicht aber über den unstreitigen Stand des Urlaubsausgleichskontos. Schließlich komme auch eine Anfechtung wegen Irrtums nach § 119 BGB nicht in Betracht, da es sich um eine unbeachtliche Falschbezeichnung (falsa demonstratio non nocet) handele.

III. Der Praxistipp

Ermittlung von Begleitumständen wichtig

Das Urteil des LAG überzeugt sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung. Es ist seit jeher anerkannt, dass bei der Auslegung von Willenserklärungen auch außerhalb der Urkunde liegende (Begleit-)Umstände berücksichtigt werden können und ggf. auch (ermittelt werden) müssen. Diese deuten vorliegend sämtlich darauf hin, dass die Zugrundelegung eines erhöhten Kontostands zu keinem Zeitpunkt in Rede stand.

Obacht auch bei Korrekturlesen

Ein Fall aus dem Kuriositätenkabinett, der ein Schmunzeln zurücklässt, in einem Fall indes wohl sehr große Erleichterung. Wie schnell kann es in der täglichen Praxis – insbesondere bei der Überführung eines privatschriftlichen Aufhebungsvertrages in einen gerichtlichen Vergleich – passieren, dass ein Komma verrutscht oder sich „eine Null zu viel einschleicht". Wenn dann nicht – wie hier – alle Umstände gegen die abweichende Vereinbarung sprechen, dürfte es schwer werden, sich gegen den

Anspruch auf erhöhte Zahlung aus der Aufhebungsvereinbarung bzw. dem Vergleich zur Wehr zu setzen.

Dr. Gunther Mävers, Maître en Droit, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 9 AZR 45/16 –

Vererblichkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Anspruch des Erben auf Urlaubsabgeltung bei Tod des Erblassers während des Arbeitsverhältnisses – Anwendung der Bollacke-Entscheidung des EuGH auf die Abgeltung tariflichen Mehrurlaubs

Die Parteien streiten über die Abgeltung von Urlaub.

Die Klägerin ist Alleinerbin ihres am 20.12.2010 verstorbenen Ehemannes (Erblasser). Dieser war bis zu seinem Tod bei der Beklagten beschäftigt und wurde ab dem 18.8.2010 als Schwerbehinderter anerkannt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der TVöD Anwendung. Die Klägerin verlangte am 5.1.2010 von der Beklagten erfolglos die Abgeltung von 28 Urlaubstagen, die dem Erblasser vor seinem Tod aus dem Jahr 2010 zustanden. Nach der Bollacke-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 12.6.2014 – C-118/13 – beanspruchte die Klägerin am 3.7.2014 erneut ohne Erfolg die Abgeltung des Urlaubs des Erblassers.

Mit ihrer am 28.8.2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin zuletzt noch die Abgeltung des in der Höhe unstreitigen Urlaubsanspruchs des Erblassers von 23 Tagen sowie von zwei Tagen Zusatzurlaub aus § 125 Abs. 1 SGB IX verlangt. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und angenommen, nach der Bollacke-Entscheidung des EuGH stehe Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG) der Annahme entgegen, dass den Erben des Arbeitnehmers keine Urlaubsabgeltung zustehe, wenn der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses sterbe und diesem vor seinem Tod Urlaub zugestanden habe. Dies gelte auch für den tariflichen Mehrurlaub des Erblassers.

Auf die Revision der Beklagten legte das Bundesarbeitsgericht dem Europäischen Gerichtshof im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens insbesondere die Frage vor, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dem Erben eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Arbeitnehmers einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für den dem Arbeitnehmer vor seinem Tod zustehenden Mindestjahresurlaub einräumt, was nach § 7 Abs. 4 BUrlG i.V.m. § 1922 Abs. 1 BGB ausgeschlossen sei. Über dieses Ersuchen hat der Europäische Gerichtshof mit Urt. v. 6.11.2018 – C-569/16 und 570/16 – entschieden.

Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Urt. v. 15.12.2015 – 3 Sa 21/15

Termin der Entscheidung: 22.1.2019, 9:30 Uhr

Zuständig: Neunter Senat

– BAG 10 AZR 299/18 –

Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Weisung im Spannungsverhältnis zu Religionsfreiheit

Weisungsrecht – islamisches Kopftuch

Die Parteien streiten im Wege eines Feststellungsantrags über die Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Weisung. Daneben sind zwischen den Parteien Ansprüche der Klägerin auf Entgelt aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs und auf Urlaubsgeld umstritten.

Terminvorschau BAG

Die Klägerin arbeitet seit 2002 als Verkaufsberaterin und Kassiererin in einer Filiale des beklagten Drogeriemarktunternehmens. Die Beklagte erteilte der Klägerin, die ein islamisches Kopftuch trägt, im Juli 2016 die Weisung, ohne auffällige großflächige religiöse, politische und sonstige weltanschauliche Zeichen am Arbeitsplatz zu erscheinen und ihre Arbeit aufzunehmen. Die Beklagte berief sich auf eine Kleiderordnung, nach der u.a. Kopfbedeckungen aller Art bei Kundenkontakt nicht getragen werden dürften.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag sowie den auf Vergütungen aus Annahmeverzug und Urlaubsgeld gerichteten Anträgen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Die Weisung der Beklagten sei nach § 7 Abs. 1 und Abs. 2, § 3 Abs. 2 und § 1 AGG als unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen der Religion unwirksam. Selbst wenn in der Weisung keine mittelbare Diskriminierung i.S.v. § 3 Abs. 2, § 1 AGG liege, sei sie unwirksam. Sie verletze die Klägerin in ihrem Grundrecht der Religionsfreiheit aus Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 GG. Das Grundrecht der Beklagten auf Ausübung ihrer unternehmerischen Freiheit aus Art. 12, Art. 2 Abs. 1 GG trete demgegenüber zurück.

Mit der Revision rügt die Beklagte insbesondere, sie werde in ihrer von Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union geschützten unternehmerischen Freiheit verletzt. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sei der Wunsch des Arbeitgebers, gegenüber Kunden eine Politik der politischen, philosophischen oder religiösen Neutralität zum Ausdruck zu bringen, rechtmäßig. Ein Vortrag des Arbeitgebers, dass Kunden ausgeblieben seien, weil der Arbeitnehmer ein religiöses Symbol getragen habe, sei nicht erforderlich. Durch ihre Weisung habe die Beklagte zudem die negative Religionsfreiheit ihrer Kunden berücksichtigt.

Vorinstanz: LAG Nürnberg, Urt. v. 27.3.2018 – 7 Sa 304/17

Termin der Entscheidung: 30.1.2019, 10:00 Uhr

Zuständig: Zehnter Senat

Impressum

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Hohenstaufenring 57
50674 Köln
Tel.: +49-221-50003-5
Fax: +49-221-50003-636

Über die Kanzlei:
michels.pmks Rechtsanwälte ist eine Boutique mit Schwerpunkten auf dem Arbeitsrecht sowie dem Gesundheitsrecht. Mit sechs Rechtsanwälten beraten wir vom Standort Köln aus bundesweit zu allen Fragen des Arbeitsrechts.

Erscheinungsweise:
10x jährlich, nur als PDF, nicht im Print.

Bestellungen:
Über den Verlag unter
https://kostenlos.anwaltverlag.de/fachgebiete/arbeitsrecht.

DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2–4 · 53123 Bonn
Tel.: 02 28-9 19 11-52 · Fax: 02 28-9 19 11-23

Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

Hinweis:
Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Infobrief enthaltenen Ausführungen.

Hinweise zum Urheberrecht:
Die Inhalte dieses Infobriefs wurden mit erheblichem Aufwand recherchiert und bearbeitet. Sie sind für den Abonnenten zur ausschließlichen Verwendung zu internen Zwecken bestimmt. Dementsprechend gilt Folgendes:

- Die schriftliche Verbreitung oder Veröffentlichung (auch in elektronischer Form) der Informationen aus diesem Infobrief darf nur unter vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Deutscher Anwaltverlag & Institut der Anwaltschaft GmbH erfolgen. In einem solchen Fall ist der Deutsche Anwaltverlag als Quelle zu benennen.
- Unter „Informationen" sind alle inhaltlichen Informationen sowie bildliche oder tabellarische Darstellungen von Informationen aus diesem Infobrief zu verstehen.
- Jegliche Vervielfältigung der mit dem Infobrief überlassenen Daten, insbesondere das Kopieren auf Datenträger sowie das Bereitstellen und/oder Übertragen per Datenfernübertragung ist untersagt. Ausgenommen hiervon sind die mit der Nutzung einhergehenden, unabdingbaren flüchtigen Vervielfältigungen sowie das Herunterladen oder Ausdrucken der Daten zum ausschließlichen persönlichen Gebrauch. Vom Vervielfältigungsverbot ausgenommen ist ferner die Erstellung einer Sicherheitskopie, soweit dies für die Sicherung künftiger Benutzungen des Infobriefs zum vertraglich vorausgesetzten, ausschließlich persönlichen Gebrauch notwendig ist. Sicherungskopien dürfen nur als eine solche verwendet werden.
- Es ist nicht gestattet den Infobrief im Rahmen einer gewerblichen Tätigkeit Dritten zur Verfügung zu stellen, sonst zugänglich zu machen, zu verbreiten und/oder öffentlich wiederzugeben.