

Editorial

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

kurz vor Redaktionsschluss erreicht uns die Nachricht vom bahnbrechenden Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO gegen Deutsche Bank SAE (Urt. v. 14.5.2019 – C-55/18). Der EuGH hat entschieden, dass die Mitgliedsstaaten Arbeitgeber verpflichten müssen, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer vollständig zu erfassen. Dieses Urteil, dass die Arbeits(rechts)welt noch viel beschäftigen wird, werden wir im kommenden Infobrief eingehend besprechen und bewerten.

In diesem Infobrief erwartet Sie als „Thema des Monats“ ein echtes Dauerbrennethema: Wie bietet man freie Stellen beim Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen rechtssicher an? Bekanntlich bringt nichts eine betriebsbedingte Kündigung so leicht zu Fall – oder treibt die Abfindungsforderungen in die Höhe – wie eine übersehene freie Stelle, die wegen des Vorrangs der Änderungskündigung vom Arbeitgeber hätte angeboten werden müssen. Komplexe Fragen stellen sich insbesondere dann, wenn nicht für alle gekündigten Arbeitnehmer freie Stellen zur Verfügung stehen oder unklar ist, welchem Arbeitnehmer welche freie Stelle angeboten werden muss.

In den Entscheidungsbesprechungen beschäftigen wir uns mit einem Urteil des BAG zum Begriff des (mindestlohnfreien) Orientierungspraktikums, einem Vorlagebeschluss mit einigen Fragen des BAG an den EuGH zur Zulässigkeit eines „Kopftuchverbots“ sowie einem Urteil des LAG Baden-Württemberg zur Reichweite der Rechtskraft eines stattgebenden Kündigungsschutzurteils.

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

Ulrich Kortmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner michels.pmks

Inhalt

Editorial

Freie Stellen rechtssicher anbieten 2

Rechtsprechung

BAG: Ein Orientierungspraktikum kann auch in mehreren Abschnitten geleistet werden..... 5

BAG: Vorlagebeschluss zur Wirksamkeit des Verbots auffällige Zeichen religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz zu tragen 7

LAG Baden-Württemberg: Rechtskraft des Urteils im Kündigungsschutzprozess..... 9

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen 11

michels.pmks
F a c h a n w ä l t e



DeutscherAnwaltVerlag

Freie Stellen rechtssicher anbieten

Eine betriebsbedingte Kündigung setzt voraus, dass

- ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt,
- der Arbeitnehmer nicht auf anderweitigen freien Stellen weiter beschäftigt werden kann und
- eine ordnungsgemäße Sozialauswahl durchgeführt wurde.

Zahlreiche betriebsbedingte Kündigungen scheitern trotz Vorliegens eines dringenden betrieblichen Erfordernisses und ordnungsgemäßer Sozialauswahl daran, dass anderweitige freie Stellen nicht oder nicht ordnungsgemäß den Arbeitnehmern angeboten worden sind. Der Beitrag behandelt die Probleme, die sich beim Angebot freier Arbeitsplätze vor dem Ausspruch einer Kündigung stellen. Er soll zudem Lösungsansätze für die Praxis vermitteln.

I. Grundsätze

Es gelten folgende Grundsätze:

1. Reichweite der Weiterbeschäftigungspflicht

Nach § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten sind folglich nur in demselben Betrieb oder aber in einem anderen Betrieb des Unternehmens anzubieten. Unternehmen in diesem Sinne ist der Rechtsträger, also der Vertragsarbeitgeber. Betrieb in diesem Sinne ist nicht der Vertragsarbeitgeber, sondern die Zusammenfassung sachlicher und personeller Mittel zur Erreichung eines arbeitstechnischen Zweckes. Maßgebend dafür, ob ein Betrieb vorliegt oder nicht, ist die Frage, ob eine einheitliche personelle Leitung gegeben ist.

Die Weiterbeschäftigungspflicht besteht zunächst in demselben Betrieb. Derselbe Betrieb ist auch dann gegeben, wenn mehrere Unternehmen, also mehrere Vertragsarbeitgeber, einen gemeinschaftlichen Betrieb unterhalten. Des Weiteren besteht die Weiterbeschäftigungspflicht in anderen Betrieben des Unternehmens, nicht aber in anderen Unternehmen. Eine Weiterbeschäftigung im Konzern scheidet grundsätzlich aus. Sie kommt nur dann in Betracht, wenn sich ein anderes Konzernunternehmen ausdrücklich zur Übernahme des Arbeitnehmers bereit erklärt oder sich eine entsprechende Unterbringungsverpflichtung gegenüber dem Vertragsarbeitgeber unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag, aus einer sonstigen vertraglichen Absprache oder einer in der Vergangenheit geübten Praxis ergibt (vgl. dazu nur *Ascheid/Preis/Schmid*, 5. Aufl., § 1 KSchG Rn 450).

Festzuhalten ist, dass die Weiterbeschäftigungspflicht grundsätzlich auf den Rechtsträger bezogen zu prüfen ist. Nur in den Fällen des Gemeinschaftsbetriebes und in seltenen Ausnahmen im Konzernarbeitsverhältnis sind Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auch in anderen Unternehmen, also in anderen Rechtsträgern zu berücksichtigen.

2. Freie Stellen

Anzubieten sind freie Stellen. Frei sind solche Stellen, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung und zum Zeitpunkt des Ablaufes der Kündigungsfrist frei, d.h. unbesetzt sind. Wird der anderweitige Arbeitsplatz erst nach Ablauf der Kündigungsfrist frei, ist auch diese Stelle anzubieten, sofern die Überbrückung des Zeitraumes bis

Unternehmensbezug

Gemeinschaftsbetrieb/
Konzern

Zwischenfazit

„Freie“ Stelle

zum Freiwerden der Stelle dem Arbeitgeber zumutbar ist. Zumutbar ist die Überbrückung jedenfalls dann, wenn sie den Zeitraum, den ein anderer Stellenbewerber zur Einarbeitung benötigen würde, nicht überschreitet, BAG, Urt. v. 15.12.1994 – 2 AZR 320/94.

3. Arbeitsbedingungen

Angeboten werden müssen Arbeitsplätze zu den gleichen oder aber zu schlechteren Arbeitsbedingungen. Arbeitsplätze zu besseren Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitsplätze auf höherer Hierarchieebene, müssen nicht angeboten werden. Das Kündigungsschutzgesetz ist als „Bestandsschutzgesetz“, nicht aber als „Beförderungsschutzgesetz“ ausgestaltet. Soll bei dem Angebot einer Stelle auf niedrigerer Hierarchieebene auch die Vergütung reduziert werden, so hat der Arbeitgeber im Falle der Anwendbarkeit von Tarifverträgen die tariflichen Vorgaben, aber auch im Übrigen betriebliche Vergütungssysteme zu beachten. Ergibt sich die Höhe der Vergütung für eine geänderte Tätigkeit nicht aus einem Tarifvertrag oder einer vom Arbeitgeber aufgestellten Vergütungsordnung, prüft die Rechtsprechung, ob die Änderung der Vergütung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zum Veränderungsschutz bei Vergütungen entspricht. Danach ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem betroffenen Arbeitnehmer die höchste, für vergleichbare Tätigkeiten gezahlte Vergütung anzubieten. Er hat lediglich den Arbeitnehmer, dem er die neue Stelle anbietet, unter Berücksichtigung des Änderungsschutzes in das frei ausgehandelte Vergütungsgefüge einzuordnen. Bietet er dem Arbeitnehmer eine Vergütung an, die die durchschnittlich gezahlte Vergütung merklich unterschreitet, muss der Arbeitgeber bei einer späteren prozessualen Auseinandersetzung darlegen, welche weiteren Gesichtspunkte ihn zu der niedrigeren Vergütungsfestsetzung bewogen haben und inwieweit dafür der bestehende Änderungsschutz hinreichend berücksichtigt worden ist. Bewegt sich demgegenüber die angebotene Vergütung verglichen mit dem anderen Arbeitnehmer im oberen Bereich, so spricht zunächst eine Vermutung dafür, dass das Angebot billigerweise hinzunehmen und nicht zu beanstanden ist (BAG, Urt. v. 3.4.2008 – 2 AZR 500/06). Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, jede unterwertige Beschäftigungsmöglichkeit anzubieten. Anderes gilt nur dann, wenn die angebotene Stelle für den Arbeitnehmer beleidigenden Charakter hätte. Dabei handelt es sich der Sache nach um Extremfälle, wie etwa der viel zitierte Abstieg vom Personalleiter zum Pförtner (vgl. BAG, Urt. v. 21.9.2006 – 2 AZR 607/05).

4. Keine Entbehrlichkeit der Änderungskündigung

Lehnt der Arbeitnehmer das Änderungsangebot ab, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht eine Beendigungskündigung, sondern nur eine Änderungskündigung aussprechen. Dem Arbeitnehmer muss Gelegenheit gegeben werden, den Vorbehalt des § 2 KSchG zu erklären. Der Arbeitnehmer kann nach § 2 KSchG im Falle einer Änderungskündigung das Angebot annehmen, ablehnen oder auch unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Dieser Vorbehalt kann nur bei einer Änderungskündigung ausgesprochen werden. Eine Änderungskündigung ist nur dann entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer vorher nachweislich erklärt, den Arbeitsplatz keinesfalls, auch nicht unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung anzunehmen (BAG, Urt. v. 21.4.2005 – 2 AZR 132/04).

Gleichwertige und unterwertige Beschäftigung

Erforderlichkeit der Änderungskündigung

5. Konkurrenz mehrerer Arbeitnehmer um freie Stellen

Fallen mehr Arbeitsplätze weg, als freie Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, stellt sich die Frage, ob und nach welchen Kriterien der Arbeitgeber entscheiden kann und muss, welcher Arbeitnehmer welche neue Stelle erhält. Der 2. Senat des BAG hat in seiner Entscheidung vom 27.7.2017 klargestellt, dass der Arbeitgeber in den Fällen, in denen Arbeitnehmer um freie Stellen konkurrieren, eine Sozialauswahl in entsprechender Anwendung des § 1 Abs. 3 KSchG vorzunehmen hat (BAG, Urt. v. 27.7.2017 – 2 AZR 476/16). Wird die Stelle in einem Betrieb frei, dem der Kläger nicht angehört, ist trotz der grundsätzlichen Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl eine Sozialauswahl zwischen den Bewerbern vorzunehmen. Dies ist trotz der grundsätzlichen Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl konsequent. Bei der hier in Rede stehenden Problematik handelt es sich nämlich nicht um eine Sozialauswahl, also um die Frage, wem bei bestehendem Personalüberhang gekündigt wird, sondern um die Frage, welchem Arbeitnehmer freie Stellen anzubieten sind. Das Angebot freier Stellen ist nicht betriebs-, sondern unternehmensbezogen. Folglich hat die Sozialauswahl für die Frage, wer welche freie Stelle erhält, auch unternehmensbezogen zu erfolgen. Den hiermit verbundenen Aufwand hält der 2. Senat des BAG für zumutbar (vgl. BAG, Urt. v. 15.12.1994 – 2 AZR 320/94).

II. Umsetzung in der Praxis

Die Umsetzung dieser Grundsätze bereitet in der Praxis erhebliche Probleme. Zahlreiche Arbeitgeber gehen in den Fällen, in denen Bewerber um freie Stellen konkurrieren, hin und befragen die Bewerber danach, ob sie die freie Stelle antreten wollen oder nicht. Lehnt ein Arbeitnehmer die freie Stelle ab, wird die Sozialauswahl dann unter den verbleibenden Arbeitnehmern, die die freie Stelle in Betracht ziehen, vorgenommen. Die Arbeitnehmer, die die Stelle abgelehnt haben, erhalten eine betriebsbedingte Beendigungskündigung. Dieses Vorgehen ist nicht nur riskant, sondern führt dazu, dass die ausgesprochenen Kündigungen einer arbeitsgerichtlichen Inhaltskontrolle nicht standhalten. Die Arbeitnehmer, die die Stelle abgelehnt haben, können nämlich im Kündigungsschutzprozess einwenden, dass auch ihnen gegenüber eine Änderungskündigung hätte ausgesprochen werden müssen. Anderes gilt nur dann, wenn die Arbeitnehmer erklärt haben, dass sie die Stelle keinesfalls, auch nicht unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG annehmen. Fehlt eine solche ausdrückliche Erklärung, die den Vorbehalt des § 2 KSchG mit einschließt, sind die Arbeitnehmer, die die Stelle mündlich oder schriftlich vor Ausspruch der Kündigung abgelehnt haben, in die Sozialauswahl einzubeziehen. Auch ihnen gegenüber muss eine Änderungskündigung ausgesprochen werden.

Die zweite sich für den Arbeitgeber bietende Möglichkeit ist die, zunächst eine Sozialauswahl vorzunehmen. Die sozial schutzwürdigsten Arbeitnehmer erhalten dann eine Änderungskündigung mit dem Angebot der freien Stelle, die sozial am wenigsten schutzwürdigen Arbeitnehmer erhalten eine Beendigungskündigung. Diese Vorgehensweise hat der 2. Senat in seiner Entscheidung vom 27.7.2017 ausdrücklich billigt (BAG, Urt. v. 27.7.2017 – 2 AZR 476/16).

Dem Argument der Kläger, dass zum Zeitpunkt des Ausspruches der Änderungskündigung noch gar nicht feststehe, welche Arbeitnehmer das Änderungsangebot annehmen, so dass der Beschäftigungsbedarf noch gar nicht endgültig entfallen sei, hat den 2. Senat nicht überzeugt. Sollten Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Änderungskündigung das Angebot nicht annehmen, steht den Arbeitnehmern, die eine Beendigungskündigung erhalten haben, ein Wiedereinstellungsanspruch zu. Da auch beim Wiedereinstellungsanspruch eine Sozialauswahl vorzunehmen ist, ist zu

Sozialauswahl im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG analog

Sozialauswahl und Wiedereinstellungsanspruch

BAG, Urt. v. 27.7.2017 – 2 AZR 476/16

Lösung über die Sozialauswahl verbunden mit Wiedereinstellungsansprüchen

empfehlen, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer darüber informiert, ob Änderungskündigungen nicht angenommen worden sind und ob er nach den Grundsätzen der Sozialauswahl entsprechende Wiedereinstellungsangebote macht.

III. Fazit

Im Ergebnis bleibt festzustellen, dass die Fälle, in denen mehrere Arbeitnehmer um freie Stellen konkurrieren, in der Praxis rechtswirksam dahingehend gelöst werden können, dass im Wege der Sozialauswahl entschieden wird, wer eine Änderungskündigung und wer eine Beendigungskündigung erhält. Sollten Arbeitnehmer, die eine Änderungskündigung erhalten haben, das Angebot nicht annehmen, steht Arbeitnehmern, die eine Beendigungskündigung erhalten haben, ein Wiedereinstellungsanspruch zu.

Dr. Marcus Michels, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Rechtsprechung

BAG: Ein Orientierungspraktikum kann auch in mehreren Abschnitten geleistet werden

Wird ein Orientierungspraktikum im Sinne des § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG aus Gründen in der Person des Praktikanten rechtlich oder tatsächlich unterbrochen, kann es um die Zeit der Unterbrechung verlängert werden, wenn zwischen den einzelnen Praktikumsabschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und die tatsächliche Tätigkeit die Höchstdauer von insgesamt drei Monaten nicht überschreitet.

[Amtlicher Leitsatz]

BAG, Urt. v. 30.1.2019 – 5 AZR 556/17

I. Der Fall

Die Parteien stritten über Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns für die Zeit eines Praktikums. Die Klägerin vereinbarte mit der Beklagten ein dreimonatiges Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung. Das Praktikum begann am 6.10.2015. In der Zeit vom 3. bis zum 6.11.2015 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Ab dem 20.12.2015 trat sie in Absprache mit der Beklagten ihren Urlaub an. Während dieser Zeit verständigten sich die Parteien darauf, dass die Klägerin erst am 12.1.2016 in das Praktikum bei der Beklagten zurückkehren sollte, um in der Zwischenzeit in anderen Betrieben „Schnuppertage“ verbringen zu können. Das Praktikum bei der Beklagten endete am 25.1.2016. Die Beklagte zahlte keine Vergütung an die Klägerin.

Die Klägerin hat von der Beklagten für die Zeit des Praktikums Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns von zuletzt insgesamt 5.491 EUR brutto verlangt, da die gesetzlich festgelegte Höchstdauer eines Orientierungspraktikums von drei Monaten überschritten worden sei. Die Beklagte hat geltend gemacht, dass das Mindestlohngesetz keine Anwendung finde. Durch die Zeiten der Krankheit und Abwesenheit der Klägerin sei das Praktikum unterbrochen worden, sodass es die Höchstdauer von drei Monaten nicht überschritten habe.

Pragmatischer Lösungsansatz

Streitgegenstand

Rechtsauffassungen der Parteien

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen.

II. Die Entscheidung

Die Revision war unbegründet. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts hat die Klägerin nach § 1 Abs. 1 und Abs. 2 i.V.m. § 22 Abs. 1 S. 2, Halbs. 1 MiLoG keinen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns. Die Klägerin unterfällt dem persönlichen Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes nicht, weil ihr Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung die Dauer von drei Monaten nicht überschritten hat.

An die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, dass es sich bei dem von der Klägerin absolvierten Praktikum um ein Orientierungspraktikum im Sinne des § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG i.V.m. § 26 BBIG handelte, war das Bundesarbeitsgericht gebunden; dies wurde von der Revision aber auch nicht in Frage gestellt.

Darüber hinaus hat das Praktikum der Klägerin aufgrund der Unterbrechungen die in § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG geregelte Höchstdauer von drei Monaten nicht überschritten. Der Wortlaut des § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG fordert nicht zwingend einen ununterbrochenen Zeitraum des Orientierungspraktikums. Ein Praktikum von „bis zu drei Monaten“ kann auch in mehreren Praktikumsabschnitten geleistet werden. In systematischer Hinsicht spricht die unterschiedliche Gestaltung der Ausnahmeregelung beim Orientierungspraktikum nach § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG und beim freiwilligen ausbildungsbegleitenden Praktikum nach § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 MiLoG ebenfalls für ein solches Verständnis. Für ein freiwilliges ausbildungsbegleitendes Praktikum enthält das Gesetz eine Rückausnahme von der Ausnahmeregelung mit der Folge der Mindestlohnspflicht, wenn zuvor schon „ein solches Praktikumsverhältnis“ mit demselben Auszubildenden bestanden hat. Das Fehlen einer solchen Regelung beim Orientierungspraktikum deutet darauf hin, dass dort die Aufteilung in mehrere Praktikumsabschnitte der Mindestlohnfreiheit nicht entgegensteht.

Letztlich ergibt sich die Zulässigkeit einer Unterbrechung des Orientierungspraktikums aber aus dem Zweck der gesetzlichen Regelung. Der Zweck von § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG soll den Praktikanten einerseits die Möglichkeit eröffnen, sich ein Bild von der angestrebten beruflichen Tätigkeit oder dem angestrebten Studium zu verschaffen. Andererseits soll bei einer Praktikumsdauer von bis zu drei Monaten das sinnvolle Instrument des Praktikums einer missbräuchlichen Anwendung entzogen werden. Beide Zwecke machen es nicht erforderlich, Unterbrechungen bei der Berechnung der gesamten Dauer des Praktikumsverhältnisses jedenfalls dann unberücksichtigt zu lassen, wenn zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht. So hat der Praktikant weiterhin drei Monate Gelegenheit, den angestrebten Beruf oder das in Blick genommene Studium tatsächlich kennenzulernen. Gleichzeitig wird ein Missbrauch des Praktikumsverhältnisses verhindert, weil das Unternehmen, das einen Praktikanten beschäftigt, nur zeitlich begrenzt von der Pflicht zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns befreit ist. Dabei darf auch nicht außer Acht gelassen werden, dass das Unternehmen während einer Unterbrechung des Praktikums keine Leistungen des Praktikanten entgegennimmt und der Praktikant während dieser Zeit somit nicht ausgenutzt werden kann.

Diese Voraussetzungen liegen im vorliegenden Fall vor. Das Praktikumsverhältnis wurde um die Tage der Unterbrechung wegen der Krankheit der Klägerin, des Urlaubs der Klägerin und wegen der von der Klägerin absolvierten „Schnuppertage“ wirksam verlängert; denn die jeweiligen Unterbrechungen haben nur wenige Tage

Verfahrensgang

Revision unbegründet –
Klägerin fällt nicht in den
persönlichen Anwendungs-
bereich des MiLoG

Feststellung LAG zum
Vorliegen eines Orientierungs-
praktikums bindend

Dreimonatige Höchstdauer
nach Wortlaut, Systematik
sowie Sinn und Zweck von
§ 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG
nicht überschritten

angedauert und das Praktikum wurde jeweils im Anschluss daran sachlich unverändert fortgesetzt.

II. Der Praxistipp

Die begrüßenswerte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts eröffnet Unternehmen und Praktikanten flexible Gestaltungsmöglichkeiten von Orientierungspraktika. Nun ist es bspw. möglich, in den Sommersemesterferien ein Orientierungspraktikum mit einer Urlaubsunterbrechung zu vereinbaren, ohne die Mindestlohnfreiheit des Orientierungspraktikums zu riskieren. Darüber hinaus ist es auch zulässig, im Laufe des Praktikums eine Unterbrechung und anschließende Verlängerung des Praktikums bspw. aufgrund einer Erkrankung des Praktikanten zu vereinbaren.

Dr. Tilman Isenhardt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

BAG: Vorlagebeschluss zur Wirksamkeit des Verbots auffällige Zeichen religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz zu tragen

Ob das Verbot eines Unternehmens der Privatwirtschaft, auffällige großflächige Zeichen religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Überzeugungen am Arbeitsplatz zu tragen, wirksam ist, hängt von der Auslegung von Unionsrecht ab. Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts richtet im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 AEUV vier Fragen an den Gerichtshof der Europäischen Union. Sie betreffen das Verständnis der Richtlinie 2000/78/EG sowie der Religionsfreiheit nach Art. 10 GRC und der unternehmerischen Freiheit nach Art. 16 GRC, auch im Verhältnis zu nationalem Verfassungsrecht.

[Amtliche Leitsätze]

BAG, Vorlagebeschluss. v. 30.1.2019 – 10 AZR 299/18

I. Der Fall

Die Beklagte ist eine deutsche GmbH und betreibt in Deutschland Drogeriemärkte. Die Klägerin ist gläubige Muslima. Nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit trug sie – anders als zuvor – ein Kopftuch.

Sie kam der Aufforderung der Beklagten, das Kopftuch am Arbeitsplatz abzulegen, nicht nach. Daraufhin wurde sie nicht mehr beschäftigt. Später versah die Klägerin eine andere Tätigkeit. Dabei musste sie ihr Kopftuch nicht ablegen.

Im Juli 2016 erhielt sie die Weisung, ohne auffällige großflächige religiöse, politische und sonstige weltanschauliche Zeichen am Arbeitsplatz zu erscheinen. Die Beklagte hält die Weisung mit Verweis auf die seit jeher geltende Kleiderordnung, die unternehmerische Freiheit und die negative Religionsfreiheit für wirksam.

Die Klägerin beruft sich darauf, dass sie das Kopftuch ausschließlich trage, um ein religiöses Gebot zu erfüllen. Sie bestreitet die unternehmensweite Geltung der Regel und hält die darauf gestützte Weisung für unwirksam. Dem auf der unternehmerischen Freiheit beruhenden Wunsch einer Neutralitätspolitik komme kein unbedingter Vorrang vor der Religionsfreiheit zu.

Begrüßenswerte Entscheidung eröffnet Gestaltungsmöglichkeiten für Orientierungspraktika

Kopftuch nach Elternzeit

Weigerung Kopftuch abzulegen

Ausdrückliches Verbot von auffälligen religiösen Zeichen am Arbeitsplatz

Religionsfreiheit vs. unternehmerische Freiheit

II. Die Entscheidung

Das BAG setzte das Verfahren aus und rief im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV den EuGH an

Es bittet um Beantwortung der Frage, ob eine festgestellte mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion im Sinn von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78/EG aufgrund einer internen Regel eines privaten Unternehmens nur dann angemessen sein könne, wenn nach dieser Regel das Tragen jeglicher sichtbarer und nicht nur das Tragen auffälliger großflächiger Zeichen religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Überzeugungen verboten sei.

Zudem will das BAG Fragen zur Auslegung der RL 2000/78/EG beantwortet wissen, ob im Rahmen der Prüfung der Angemessenheit eine Abwägung der gegenläufigen Interessen vorgenommen werden kann oder nicht und ob nationales Verfassungsrecht in die Prüfung der Angemessenheit einzubeziehen ist.

Schließlich fragt das BAG, ob die Religionsfreiheit schützendes nationales Verfassungsrecht im Verhältnis zu primärem Unionsrecht in der Prüfung einer Weisung aufgrund einer internen Regel eines privaten Unternehmens, die das Tragen auffälliger großflächiger Zeichen religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Überzeugungen verbietet, unangewendet bleibt, auch wenn bspw. Art. 16 GRC einzelstaatliche Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten anerkennt.

III. Der Praxistipp

Im Jahr 2017 hatte der EuGH (Urt. v. 14.3.2017 – C-157/15) entschieden, dass die interne Regel eines privaten Unternehmens, die das sichtbare Tragen **jedes** politischen, philosophischen und religiösen Zeichens und somit auch das Tragen eines islamischen Kopftuches verbietet, keine unmittelbare Benachteiligung i. S. d. Art. 2 II a RL 2000/78/EG darstelle. Sie könne auch nur dann eine mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn die neutrale Verpflichtung tatsächlich zu einer Benachteiligung von Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung führe und sie nicht durch ein rechtmäßiges Ziel, wie die Verfolgung einer Neutralitätspolitik sachlich gerechtfertigt sei und die Mittel angemessen und erforderlich seien.

Das BAG fragt nun, ob dies auch dann gilt, wenn lediglich auffällige Zeichen verboten werden sollen. Da anzunehmen ist, dass der EuGH in Fortsetzung seiner oben zitierten Rechtsprechung diese Frage bejahen wird, stellt das BAG darüber hinaus noch die Frage, ob dann nicht im Rahmen der Angemessenheitsprüfung die Rechte aus der Charta und der Konvention berücksichtigt werden müssten oder ob jedenfalls die Religionsfreiheit nicht eine günstigere Regelung i.S.v. Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG darstellen könne. Dann wäre die Regel nur bei einer realen Gefahrenlage zulässig.

Verneint der EuGH auch diese beiden Fragen, und beantwortet er auch die letzte Frage des BAG dahingehend, dass der unternehmerischen Freiheit aus Art. 16 GRC im Verhältnis zur Religionsfreiheit eine höhere Bedeutung zukommt, dann werden die Spielräume für Unternehmen größer, politische, philosophische und religiöse Zeichen zu verbieten

Letztlich kommt es aber, wie auch im Fall des BAG, darauf an, ob die Neutralitätspolitik auch tatsächlich unternehmensweit gilt und umgesetzt wird.

Dr. Jannis Kamann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Vorabentscheidungsverfahren

Beschränkung auf Auffälligkeit
– noch angemessen?

Auslegung RL 2000/78/EG

Nationales Verfassungsrecht
vs. primäres Unionsrecht

Achbita vs G4S

Wenn ja, was dann?

Religionsfreiheit

Ausübungskontrolle

LAG Baden-Württemberg: Rechtskraft des Urteils im Kündigungs-schutzprozess

Die Rechtskraft des Urteils in einem Vorprozess, demgemäß eine zum 30.9.2015 ausgesprochene Kündigung vom 24.6.2015 das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst hat, steht einer späteren gerichtlichen Feststellung nicht entgegen, wonach das Arbeitsverhältnis durch eine am 27.4.2017 erklärte Anfechtung wegen arglistiger Täuschung mit Ablauf des 3.5.2015 als dem Zeitpunkt der faktischen Außerfunktionsetzung des Arbeitsverhältnisses aufgelöst wurde.

[Amtlicher Leitsatz]

LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 21.2.2019 – 3 Sa 65/17

I. Der Fall

Die Arbeitgeberin und Beklagte des Rechtsstreits suchte im Jahr 2014 einen Mitarbeiter der neben durch ein Studium nachgewiesenen fachlichen Kenntnissen auch über mehrjährige Berufserfahrung, davon drei Jahre in verantwortlicher Position, verfügen sollte. Der Kläger bewarb sich bei der Beklagten, legte unter anderem einen Lebenslauf vor, der dem Anforderungsprofil entsprechende Daten enthielt, und setzte sich im Ergebnis gegen mehrere Mitbewerber durch. Mit Wirkung zum 1.12.2014 wurde er als „Group IT-Direktor“ eingestellt.

Erstmals mit Schreiben vom 6.5.2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 20.5.2015. Unter dem 24.6.2015 erfolgte eine weitere Kündigung der Beklagten mit Wirkung zum 30.9.2015. Beide Kündigungen wurden von dem Kläger gerichtlich angefochten. Zweitinstanzlich stellte das Landesarbeitsgericht mit zwischenzeitlich rechtskräftigem Urteil fest, dass beide Kündigungen das Arbeitsverhältnis nicht beendeten.

Aufgrund weiterer Nachforschungen zur Person des Klägers war der Beklagten nach Abschluss dieses Rechtsstreits bekannt geworden, dass dessen Angaben im Lebenslauf sowohl bezüglich seines Studiums als auch bezüglich seiner nachfolgenden beruflichen Tätigkeit Unstimmigkeiten aufwiesen. Darüber hinaus wurde der Beklagten bekannt, dass der Kläger während seines Aufenthaltes in den USA dort wegen Straftaten im Zusammenhang mit Computerkriminalität eine Haftstrafe verbüßt hatte. Die Haftstrafe wegen eines Deliktes aus dem Jahr 1998 verbüßte der Kläger nach den Informationen der Beklagten im Zeitraum von 2004–2006. Über die Straftat und die hierfür verbüßte Freiheitsstrafe hatte der Kläger die Beklagte nicht informiert. Seinen Angaben im Lebenslauf war vielmehr für diesen Zeitraum eine berufliche Tätigkeit zu entnehmen. Weder in der Anhörung der Beklagten zu diesen Vorgängen noch im Verlaufe des Rechtsstreites, der zum hier gegenständlichen Urteil führte, konkretisierte der Kläger die von ihm gegenüber der Beklagten in seinem Lebenslauf behauptete Berufserfahrungen.

Mit Schreiben vom 27.4.2017 nahm die Beklagte die unterbliebene Information über die Straftat sowie die falschen Angaben zur Berufserfahrung des Klägers zum Anlass, ihr Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung anzufechten. Mit weiterem Schreiben vom 3.5.2017 erklärte sie wegen desselben Sachverhaltes die außerordentliche fristlose und hilfsweise fristgerechte Kündigung des Arbeitsvertrages.

Das Arbeitsgericht hat der Klage gegen die Anfechtung sowie die nachfolgend ausgesprochene weitere fristlose Kündigung stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht

Lebenslauf des Arbeitnehmers

Erste Kündigungen

Anfechtung und weitere Kündigung

Verfahrensgang

hebt mit seinem Urt. v. 21.2.2019 diese Entscheidung auf und weist die Klage insgesamt ab.

II. Die Entscheidung

Zur Begründung führt das Gericht aus, dass die Anfechtung der Beklagten, soweit diese wegen der von dem Kläger nicht offenbarten Straftat und der Haftstrafe unwirksam sei, diese jedoch wegen der unzutreffenden Angaben des Klägers über seine Berufserfahrung durchgreife. Das Beschäftigungsverhältnis der Parteien ende aufgrund der wirksamen Anfechtung der Beklagten zum 3.5.2015, das Arbeitsverhältnis sei bereits zu diesem Zeitpunkt faktisch außer Funktion gesetzt worden.

Der Feststellung der wirksamen, rückwirkenden Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der Anfechtung stehe die Entscheidung aus dem ersten, zwischen den Parteien geführten Rechtsstreit nicht entgegen. Zwar gelte generell, dass mit einem einer Kündigungsschutzklage stattgebenden Urteil sowohl die Feststellung verbunden sei, dass durch die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht zu dem vorgesehenen Termin beendet wurde und dass das Arbeitsverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt bestand.

Das würde im vorliegenden Sachverhalt dazu führen, dass die Beklagte mit den objektiv zum Zeitpunkt des ersten Rechtsstreits bereits bestehenden, ihr aber unverschuldet unbekannten Gründen, in einem weiteren Rechtsstreit ausgeschlossen wäre. Dieser Umstand rechtfertige eine anderweitige Betrachtung. Auch das BAG habe bislang lediglich entschieden, dass ein rechtskräftiges Urteil, mit dem die Unwirksamkeit einer bestimmten Kündigung festgestellt wird, auch die Feststellung umfasst, dass dieses Arbeitsverhältnis nicht zuvor aufgrund anderer Kündigungen oder sonstiger Beendigungstatbestände sein Ende gefunden hat. Hier handele es sich jedoch um den Ausnahmefall, dass der Arbeitgeber unverschuldet keine Kenntnis von den Umständen hatte, die zur Begründung eines neuen Beendigungstatbestandes dienten. Den Arbeitgeber für solche Fälle auf die Restitutionsklage gemäß § 580 ZPO zu verweisen, sei nicht sachgerecht.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung hat die Kammer die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

III. Der Praxistipp

Die Entscheidung des LAG ist zu begrüßen. Das Gericht eröffnet mit der Entscheidung die notwendige Möglichkeit, unverschuldet unbekannte, schwerwiegende Gründe, die noch nicht Gegenstand einer Kündigung oder eines sonstigen Beendigungstatbestandes waren, auch für einen Zeitraum geltend zu machen, der sich mit der Feststellung eines vorangegangenen rechtskräftigen Urteils überschneidet. Auch wenn die dogmatische Begründung für diese Abweichung von dem herrschenden punktuellen Streitgegenstandsbegriff in der Entscheidung des Gerichtes eher kurz ausfällt, ist es im Ergebnis zutreffend, den Betroffenen nicht auf den mühsamen Weg einer Restitutionsklage zu verweisen.

Markus Pillok, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Anfechtung wirksam

Keine entgegenstehende Rechtskraft

Ausnahmefall

Rechtskräftige Entscheidung steht der Verwendung neuer Erkenntnisse nicht entgegen

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 8 AZR 315/18 –

Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG – Bewerbungsverfahren – Diskriminierung wegen der Behinderung

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger zur Zahlung einer Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG verpflichtet ist.

Mit Schreiben vom 13.11.2016 bewarb sich der schwerbehinderte Kläger auf zwei von der Beklagten im November 2016 in einem Stellenportal eingestellte Stellenangebote, mit denen ein/e wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (m/w) gesucht wurde. Der Kläger wies jeweils im letzten Satz seiner Bewerbungsschreiben darauf hin, einen Grad der Behinderung von 50 und einen Schwerbehindertenausweis zu haben. Die Beklagte ist eine Fraktion des Bayerischen Landtags. Sie erfüllt nicht die durch § 71 Abs. 1 SGB IX a.F. vorgegebene Quote, sondern leistet eine Ausgleichszahlung gemäß § 77 SGB IX a.F. In zwei E-Mails vom 28.11.2016 teilte sie dem Kläger mit, dass sie sich hinsichtlich der ausgeschriebenen Stellen für einen anderen Bewerber entschieden habe. Mit Schreiben vom 20.12.2016 machte der Kläger „einen Schadensersatz nach § 15 Abs. 2 S. 1 AGG wegen Diskriminierung als Schwerbehinderter“ geltend. Da es sich um zwei Bewerbungen handele, seien sechs Monatsgehälter zugrunde zu legen. Die Beklagte lehnte eine Zahlung ab.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung einer Entschädigung i.H.v. 21.983,46 EUR. Er macht u.a. geltend, die Beklagte habe ihn entgegen der Verpflichtung aus § 82 S. 2 SGB IX a.F. nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Beklagte sei ein Teil des Landtages und damit ein öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber im Sinne des § 71 Abs. 3 SGB IX a.F. (neu: § 154 Abs. 2 SGB IX).

Vorinstanz: LAG München, Urt. v. 11.4.2018 – 10 Sa 820/17

Termin der Entscheidung: 16.5.2019, 12:00 Uhr

Zuständig: Achter Senat

– BAG 9 AZR 273/18 –

Wirksamkeit einer im Arbeitsvertrag vereinbarten Verfallklausel

Die Parteien streiten noch darüber, ob dem Kläger für das Jahr 2015 Weihnachtsgeld i.H.v. 3.303,11 EUR brutto und Urlaubsgeld i.H.v. 2.752,60 EUR brutto zusteht.

Der Kläger ist seit dem 6.3.1997 aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrags als Techniker bei der Beklagten beschäftigt. In Punkt 9 des Arbeitsvertrags heißt es:

„Die Parteien vereinbaren, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen drei Monaten nach Fälligkeit verfallen. Der Verfall tritt nicht ein, wenn solche Ansprüche innerhalb dieses Zeitraums schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden.“

Die Beklagte zahlte in den Jahren 1998 bis 2000 allen Beschäftigten ein Weihnachtsgeld i.H.v. 60 % der Bruttomonatsvergütung und in den Jahren 1997 bis 2003 Urlaubsgeld i.H.v. 50 % der Bruttomonatsvergütung. Der Kläger verlangte von ihr mit Schreiben vom 3.8.2016 erfolglos u.a. Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die Jahre 2013 bis 2015.

Der Kläger macht geltend, er habe einen Anspruch aus betrieblicher Übung auf Zahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes für die nicht verjährten Zeiträume. Die

Entschädigung nach
§ 15 Abs. 2 AGG

Wirksamkeit Verfallklausel

Terminvorschau BAG

im Arbeitsvertrag geregelte Ausschlussfrist sei unwirksam. Die Beklagte wendet ein, eine Geltendmachung sei wegen der Ausschlussfrist nicht mehr möglich. Zudem sehe der Vertrag einen Freiwilligkeitsvorbehalt vor.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Kläger stehe zwar unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung an sich Weihnachts- und Urlaubsgeld zu. Für die Jahre 2013 bis 2015 seien die Ansprüche jedoch aufgrund der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist verfallen. Dem stehe für das Jahr 2015 auch § 3 MiLoG nicht entgegen. Mit seiner insoweit vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die Ansprüche für das Jahr 2015 weiter.

Vorinstanz: LAG Baden-Württemberg – Kammern Freiburg –, Urt. v. 6.4.2018 – 11 Sa 40/17

Termin der Entscheidung: 25.6.2019, 9:45 Uhr

Zuständig: Neunter 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. Sicherheitskopien 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.

juris PartnerModul

Arbeitsrecht

Jetzt gratis testen!

partnered by C.F. Müller | De Gruyter | Deutscher Anwaltverlag | dfv Mediengruppe | Erich Schmidt Verlag | Handelsblatt Fachmedien | Verlag Dr. Otto Schmidt

Die Fachgebietslösung für Ihre arbeitsrechtlichen Mandate: Hier finden Sie „Entscheidungen, die Sie kennen müssen“ und prägnante Kurzdarstellungen zu Themen der täglichen Beratungspraxis – inklusive Tipps für eine erfolgreiche Prozess- und Verhandlungsstrategie.

Mit wenigen Mausklicks erhalten Sie Hilfestellung zu sämtlichen Fragen in Ihrem arbeitsrechtlichen Mandat, ob Gleichstellung, Entgeltfortzahlung, Auslandseinsatz, betriebliche Altersversorgung, Schwerbehindertenrecht oder die Gestaltung von Arbeits- und Aufhebungsverträgen. Alle Inhalte sind in der bewährten juris Qualität aufbereitet und intelligent verlinkt mit der juris Datenbank.

juris PartnerModul **Arbeitsrecht** enthält u.a.:

- Anwalts-Formularbuch Arbeitsrecht, Bauer/Lingemann/Diller/Haußmann
- ArbGG, Schwab/Weth (Hrsg.)
- Arbeitsrecht Handbuch, Tschöpe (Hrsg.)
- Arbeitsrecht Kommentar, Henssler/Willemsen/Kalb (Hrsg.)
- Arbeits-Rechtsberater, arbrb
- Betriebs-Berater, BB
- juris PraxisReport Arbeitsrecht, Düwell (Hrsg.)

juris PartnerModul **Arbeitsrecht premium** enthält u.a. zusätzlich:

- Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, Groeger (Hrsg.)
- Der Arbeitsvertrag, Preis (Hrsg.)
- Der Betrieb (arbeitsrechtlicher Teil)
- Der Kündigungsschutzprozess, Kleinmann/Meyer-Renkes/Fündling
- Entgeltfortzahlung, Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Knorr/Krasney
- und viele weitere Titel

➕ Rechtsprechung, Gesetze und Literaturnachweise von juris

Mehr Informationen unter:

www.juris.de/arbeitsrecht | www.juris.de/pm-arbeitsrechtpremium



ab 69,00 €/Monat

zzgl. MwSt.

juris Allianz
Führende Fachverlage. Top Rechtswissen.