

Editorial

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

viel Staub hat das mehr als bemerkenswerte Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO gegen Deutsche Bank SAE aufgewirbelt, in dem der EuGH entschieden hat, dass die Mitgliedsstaaten Arbeitgeber verpflichten müssen, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer vollständig zu erfassen. Da wir das Urteil in der letzten Ausgabe nicht mehr berücksichtigen konnten, hat Ulrich Kortmann sich im „Thema des Monats“ dieser Ausgabe ausführlich mit den (Hinter-)Gründen auseinandergesetzt und zeigt die unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen des Urteils für die Arbeits(rechts)welt auf.

In den Entscheidungsbesprechungen beschäftigen wir uns mit einem Urteil des BAG zur unzulässigen Rechtsausübung bei der Ausübung des Unterlassungsanspruchs durch den Betriebsrat, einem weiteren Urteil des BAG zur Anrechnung von anderweitigen Verdienstes von Selbstständigen auf Karenzentschädigungen aufgrund nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes sowie einer Entscheidung des LAG Niedersachsen zur Rechtmäßigkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen außerdienstlichen Verhaltens.

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

Dr. Jannis Kamann, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner michels.pmks

Inhalt

Editorial

Revival der Stechuhr?
– Das Urteil des EuGH vom
14.5.2019 und seine Folgen ... 2

Rechtsprechung

BAG: Streit über Unterlassungs-
ansprüche des Betriebsrates ... 4

BAG: Zur Anrechnung ander-
weitiger Einkünfte von Selbst-
ständigen auf Karenz-
entschädigung 7

LAG Niedersachsen: Außer-
ordentliche Kündigung wegen
außerdienstlichen Verhaltens .. 9

Terminvorschau BAG

Neue anhängige
Rechtsfragen 11

michels.pmks
F a c h a n w ä l t e



DeutscherAnwaltVerlag

Revival der Stechuhr?

– Das Urteil des EuGH vom 14.5.2019 und seine Folgen

Vermutlich seit dem Bosman-Urteil ist keiner Entscheidung des EuGH so viel öffentliche Aufmerksamkeit zuteil geworden wie dem Urteil vom 14.5.2019 in der Rechtsache CCOO ./ Deutsche Bank (C-55/18). Droht nun tatsächlich die flächendeckende Rückkehr zur „Stechuhr-Kultur“ („Bild“ vom 15.9.2019)? Wir beantworten die wichtigsten Fragen zum EuGH-Urteil und seinen Folgen:

I. Worum ging es in der Entscheidung?

Das Urteil des EuGH vom 14.5.2019 betraf einen spanischen Sachverhalt. Kläger des Ausgangsverfahrens war eine spanische Gewerkschaft, die eine Verbandsklage gegen die spanische Niederlassung der Deutschen Bank erhoben hatte. Sie verlangte von der Deutschen Bank, dass diese ein System zur Erfassung der Arbeitszeit einrichten müsse. Das Arbeitszeitsystem der Deutschen Bank erfasste hingegen nur ganztägige Fehlzeiten wie Urlaub oder sonstige freie Tage, sah jedoch keine Erfassung der geleisteten Arbeitsstunden vor.

Das spanische Recht sieht keine Pflicht des Arbeitgebers zur systematischen Erfassung der Arbeitszeit vor. Der Nationale Gerichtshof hegte Zweifel an der Vereinbarkeit der entsprechenden nationalen Regeln mit europäischem Recht und legte die Angelegenheit dem EuGH vor.

II. Was regelt das Europäische Recht zur Arbeitszeit?

Auf europäischer Ebene regelt zunächst die Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, nämlich die Einhaltung von Ruhezeiten, Ruhepausen und die Begrenzung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit auf 48 Stunden (Art. 3 bis 6 der Richtlinie). Die Richtlinie stellt kein unmittelbar geltendes Recht dar. Sie richtet sich vielmehr an die Mitgliedsstaaten (Art. 29 der Richtlinie). Die Mitgliedsstaaten sind insofern gehalten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die Vorgaben in Art. 3 bis 6 Arbeitszeitrichtlinie auch tatsächlich eingehalten werden.

Daneben sieht Art. 31 Abs. 2 der EU-Grundrechte-Charta vor, dass jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchst Arbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten hat.

III. Was sind die Grundaussagen des EuGH-Urteils vom 14.5.2019?

Der EuGH führt in seinem Urteil zunächst zur überragenden Bedeutung der Begrenzung der Arbeitszeiten für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer aus. Die von den Mitgliedsstaaten festgelegten Modalitäten zur Sicherstellung der Umsetzung der Richtlinie dürften daher nicht zu einer Aushöhlung der europarechtlich verankerten Rechte führen. Arbeitnehmer dürften aufgrund ihrer schwächeren Position nicht abgeschreckt werden, ihre Rechte gegenüber ihren Arbeitgebern ausdrücklich geltend zu machen. Vor diesem Hintergrund sei eine objektive und verlässliche Feststellung der Arbeitszeit jedoch grundlegend. Diese sei erforderlich, um die Einhaltung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit und der Ruhezeiten objektiv und verlässlich festzustellen. Zur Gewährleistung der vollen Wirksamkeit der Arbeitszeitrichtlinie müsste daher eine nationale Regelung ein System zur objektiven und verlässlichen Feststellung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit verpflichtend vorsehen. Ohne ein solches System gäbe es nämlich keine Garantie dafür, dass die in der Arbeitszeitrichtlinie vorgegebenen Höchst Arbeitszeiten und Mindestruhezeiten tatsächlich eingehalten werden.

Ausgangsverfahren:
Verbandsklage in Spanien

Vorlage durch das spanische
Gericht zum EuGH

Richtlinie 2003/88/EG
(Arbeitszeitrichtlinie)

Art. 31 Abs. 2
EU-Grundrechte-Charta

Feststellung der Arbeitszeit
erforderlich für Gesundheits-
schutz

Weiter führt der EuGH aus, dass die Mitgliedsstaaten im Rahmen des ihnen insoweit zustehenden Spielraums verpflichtet seien, die konkreten Modalitäten eines solchen Systems festzulegen, insbesondere dessen Form. Sie dürften hierbei auf die Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe, Rücksicht nehmen. Gleiches gelte, wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt seien oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden könnten.

Darüber hinaus betont der EuGH, im Einklang mit seiner ständigen Rechtsprechung, dass bestehende nationale Rechtsnormen soweit wie möglich richtlinienkonform auszulegen seien, sofern dies nach den nationalen Gepflogenheiten möglich sei.

IV. Was bedeutet das für das deutsche Recht?

Unmittelbare Konsequenzen dürften sich aus der Entscheidung des EuGH vom 14.5.2019 nicht ergeben. Dies wäre nur dann der Fall, wenn das bestehende nationale Recht richtlinienkonform im Sinne des EuGH ausgelegt werden könnte.

In Deutschland ist die Dokumentation der Arbeitszeit – von spezialgesetzlichen Regelungen wie § 17 MiLoG abgesehen – nur rudimentär in § 16 Abs. 2 ArbZG geregelt. Dieser sieht vor, dass lediglich die über acht Stunden hinausgehende tägliche Arbeitszeit aufzuzeichnen ist. Der klare Wortlaut dieser Norm verträgt sich nicht mit einer Auslegung, die zu einer Pflicht zur Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit führt. Eine solche Auslegung würde gegen elementare Prinzipien der Auslegung verstoßen, wonach insbesondere der mögliche Wortsinn die äußerste Grenze der Auslegung darstellt. Dies ist umso bedeutsamer vor dem Hintergrund, dass ein Verstoß gegen § 16 Abs. 2 ArbZG ordnungsrechtliche Sanktionen nach sich zieht. Bei öffentlich-rechtlichen Eingriffsnormen ist die Wortlautgrenze jedoch von besonderer Bedeutung. Bei Eingriffsnormen gilt nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts das rechtsstaatliche Gebot der Normenbestimmtheit und Normenklarheit. Dieses soll sicherstellen, dass der betroffene Bürger sich auf mögliche belastende Maßnahmen einstellen kann, dass die gesetzesausführende Verwaltung für ihr Verhalten steuernde und begrenzte Handlungsmaßstäbe vorfindet und dass die Gerichte die Rechtskontrolle durchführen können (BVerfG, Urt. v. 27.7.2005 – 1 BVR 668/04). Eine richtlinienkonforme Auslegung von § 16 Abs. 2 ArbZG, wonach entgegen dessen klaren Wortlaut die gesamte Arbeitszeit aufzuzeichnen ist, würde gegen dieses rechtsstaatliche Gebot eindeutig verstoßen.

Unmittelbare Konsequenzen sind daher nicht zu erwarten.

V. Wie könnte eine gesetzliche Neuregelung in Deutschland aussehen?

Es herrscht weitgehend Einigkeit, dass für den deutschen Gesetzgeber Handlungsbedarf besteht, um die sich aus dem Urteil des EuGH ergebenden Forderungen umzusetzen.

Es stellt sich die Frage, inwieweit das Urteil des EuGH tatsächlich Spielräume belässt und inwieweit der deutsche Gesetzgeber bereit ist, etwaige Spielräume zu nutzen. Hierbei muss stets klar sein, dass eine gesetzliche Regelung den vom EuGH gestellten Anforderungen gerecht werden muss, sprich: Es muss sichergestellt sein, dass die Erfassung der Arbeitszeit objektiv und verlässlich ist und eine Prüfung ermöglicht, ob die Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten bzw. -pausen eingehalten werden.

Mitgliedsstaaten obliegt Festlegung der konkreten Modalitäten

richtlinienkonforme Auslegung geboten

keine unmittelbaren Konsequenzen

richtlinienkonforme Auslegung von § 16 Abs. 2 ArbZG nicht möglich

Handlungsbedarf für den Gesetzgeber

Welche Spielräume bestehen (noch)?

Thema des Monats

Diesen Anforderungen würde zweifelsohne eine allgemeine Pflicht zur Erfassung von Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit mittels eines Zeiterfassungssystems gerecht werden. Dies würde (plakativ gesprochen) tatsächlich auf eine flächendeckende Einführung der Stechuhr hinauslaufen.

Lässt das europäische Recht hiervon auch Abstriche zu? Der EuGH selbst nennt in seinem Urteil die Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs sowie der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihre Größe, die vom nationalen Gesetzgeber berücksichtigt werden dürfen. Die Ausführungen des EuGH lassen allerdings viele Fragen offen. So wäre es zweifelhaft, Unternehmen bis zu einer bestimmten Größenordnung generell von den Dokumentationspflichten freizustellen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sind in Deutschland 18,6 % aller Beschäftigten in Kleinstunternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitern tätig, weitere 23,2 % der Beschäftigten sind in kleinen Unternehmen zwischen 10 und 49 Mitarbeitern tätig (Angaben für 2016). Schon die Herausnahme von Kleinstunternehmen würde dazu führen, dass fast jeder fünfte Beschäftigte nicht von den Dokumentationspflichten erfasst wird. Eine solche pauschale Herausnahme einer derart großen Gruppe von Arbeitnehmern dürfte nicht vertretbar sein. Zudem sei der Hinweis erlaubt, dass die bestehenden Aufzeichnungspflichten nach § 17 Abs. 1 MiLoG für bestimmte Branchen (Baugewerbe, Hotel- und Gaststättengewerbe, Speditions- und Logistikgewerbe usw.) keine Ausnahmen für Unternehmen bis zu einer bestimmten Größe vorsehen.

Denkbar erscheint es jedoch, dass auf Grundlage einer nationalen Regelung für bestimmte Tätigkeiten oder für Arbeitgeber bis zu einer bestimmten Unternehmensgröße die Dokumentationspflichten auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden können. Dies ist nach bisheriger Auffassung auch im Rahmen der bestehenden Dokumentationspflichten nach § 16 Abs. 2 ArbZG möglich. Dies darf jedoch nur der Ausnahmefall sein, denn eine eigenverantwortliche Dokumentation der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer ist nicht im selben Maße objektiv und verlässlich wie die Dokumentation durch ein vom Arbeitgeber bereitgestelltes System. Andererseits setzen auch arbeitgeberseitig bereitgestellte Systeme eine ordnungsgemäße Bedienung durch den Arbeitnehmer voraus. Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung und der flächendeckenden Verbreitung von Smartphones (schon heute sind dutzende Zeiterfassungs-Apps in den App Stores auffindbar) stellt sich ohnehin die Frage, ob Arbeitszeitsysteme wirklich einen unzumutbaren Aufwand für den Arbeitgeber darstellen.

VI. Fazit und Ausblick

Als Fazit bleibt festzuhalten: Zuviel Optimismus (aus Arbeitgebersicht) hinsichtlich der Spielräume, die das EuGH-Urteil dem Deutschen Gesetzgeber belässt, ist daher nicht angebracht. An der grundsätzlichen Pflicht zur Aufzeichnung von Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit dürfte kein Weg vorbeiführen. Die Stechuhr wird trotzdem nicht zurückkehren, allenfalls in Form einer Smartphone-App.

Ulrich Kortmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Rechtsprechung

BAG: Streit über Unterlassungsansprüche des Betriebsrates

Den Unterlassungsansprüchen des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 BetrVG und § 23 Abs. 3 BetrVG kann nur in schwerwiegenden und eng begrenzten

Einführung eines
Zeiterfassungssystems

wohl keine Kleinbetriebs-
klausel möglich

ggf. aber tätigkeits- oder
branchenbezogene Bereichs-
ausnahmen

konkrete Ausgestaltung
der Neuregelung bleibt
abzuwarten

Ausnahmefällen der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung nach § 2 Abs. 1 BetrVG entgegenstehen.

[Amtlicher Leitsatz]

BAG, Beschluss v. 12.3.2019 – 1 ABR 42/17

I. Der Fall

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus in Niedersachsen, das in den dort geltenden Krankenhausplan des Landes aufgenommen ist. Zwischen ihr und dem im Verfahren antragstellenden Betriebsrat war im Jahr 2015 die Bestimmung der Arbeitszeiten der rund 335 Mitarbeiter des Krankenhauses durch Vorgaben eines monatlich von der Arbeitgeberin erstellten Dienstplanes streitig.

Erstmals bzgl. der von der Arbeitgeberin rechtzeitig vorgelegten Dienstpläne für März 2015 verweigerte der Betriebsrat teilweise seine Zustimmung mit Beschl. v. 11.2.2015. Konkrete Gründe für die Ablehnung wurden nicht mitgeteilt. Die Arbeitgeberin bat den Betriebsrat daraufhin sich mit der Bildung einer Einigungsstelle einverstanden zu erklären. Das lehnte der Betriebsrat ab.

Daraufhin leitete die Arbeitgeberin am 20.2.2015 bei dem Arbeitsgericht ein Verfahren zur Einsetzung einer Einigungsstelle ein. Der Versuch des Arbeitsgerichtes vom selben Tag, den Betriebsrat zur einvernehmlichen Einigung über die Einigungsstelle zu bewegen, scheiterte. Mit Schreiben vom 23.2.2015 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat neuerlich, der Einrichtung einer Einigungsstelle zuzustimmen und einen Vorsitzenden der Einigungsstelle auszuwählen. Dieses Schreiben beantwortete der Betriebsrat nicht. Das Arbeitsgericht bestellte mit Beschl. v. 27.2.2015 einen Einigungsstellenvorsitzenden. Der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrates kündigte an, gegen diesen Beschluss Beschwerde einzulegen.

Auch in den folgenden Monaten verfuhr der Betriebsrat entsprechend. Die von der Arbeitgeberin vorgelegten Dienstpläne wurden teilweise abgelehnt. Der Einrichtung einer Einigungsstelle verweigerte sich der Betriebsrat ebenso wie einer Terminierung von Sitzungen der Einigungsstelle vor Ablauf der jeweiligen Beschwerdefrist.

Die Arbeitgeberin gab die von ihr erstellten Dienstpläne den Arbeitnehmern des Krankenhauses gleichwohl bekannt. Darüber hinaus wurde eine Vielzahl von Änderungen an den in den Dienstplänen ausgewiesenen Arbeitszeiten durchgeführt.

Der Betriebsrat hat die Arbeitgeberin auf Unterlassung der Umsetzung der von ihm abgelehnten Dienstpläne wie auch der Durchführung von Schichtwechseln in Anspruch genommen. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrates teilweise stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichtes abgeändert und den Anträgen des Betriebsrates insgesamt stattgegeben. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes aufgehoben und die Anträge insgesamt zurückgewiesen.

II. Die Entscheidung

Der Senat stellt zunächst klar, dass dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bzgl. der monatlichen Dienstpläne zusteht. Durch die Bekanntgabe der Dienstpläne ohne die vorherige Zustimmung des Betriebsrates verstoße die Arbeitgeberin gegen dieses Mitbestimmungsrecht. Es sei unerheblich, dass die Arbeitgeberin zuvor erfolglos versucht habe, das Einigungsstellenverfahren gem. § 87 Abs. 2 BetrVG durchzuführen. Die erforderliche Mitbestimmung des

Dienstplanerstellung

Verweigerung der
Zustimmung zu Dienstplänen

Einrichtung einer Einigungs-
stelle

Fortsetzung der Verweigerung
des Betriebsrates

Umsetzung der Dienstpläne

Verfahrensgang

Mitbestimmungsrecht des
Betriebsrates

Rechtsprechung

Betriebsrates sei erst dann erfolgt, wenn dieser der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme zugestimmt habe oder die Einigung der Betriebsparteien durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werde.

Allerdings könne der Geltendmachung eines Verstoßes gegen das Mitbestimmungsrecht der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegenstehen. § 2 Abs. 1 BetrVG konstituiere im Verhältnis der Betriebsparteien ein Gebot der gegenseitigen Rücksichtnahme und setze letztlich die im gesamten Zivilrecht Anwendung findenden Grundsätze von Treu und Glauben gem. § 242 BGB um.

Die Annahme einer unzulässigen Rechtsausübung der Betriebsparteien komme allerdings nur in besonders schwerwiegenden, eng begrenzten Ausnahmefällen in Betracht. Im konkreten Sachverhalt läge ein solcher Ausnahmefall vor. Der Betriebsrat habe durch sein Verhalten, einerseits die von der Arbeitgeberin erstellten Dienstpläne ohne Begründung abzulehnen und andererseits die zügige Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens unter Ausnutzung formeller Rechtspositionen jedenfalls erheblich zu verzögern, selbst in erheblichem Umfang die Grundlage für die Verletzung des Mitbestimmungsrechtes durch die Arbeitgeberin herbeigeführt. Damit habe der Betriebsrat die sich aus dem Verhalten der Arbeitgeberin folgendes Unterlassungsansprüche aufgrund groben Verstoßes gegen seine Mitwirkungspflichten aus § 74 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 2 Abs. 1 BetrVG erlangt.

Die Arbeitgeberin habe durch ihre vielfachen Gesprächs- und Verhandlungsangebote wie auch durch ihre jeweils zeitnah erfolgten Anträge zur Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens alles ihr Mögliche veranlasst, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu wahren. Da die Arbeitgeberin aufgrund der besonderen Verpflichtungen als Betreiber eines im Krankenhausplan aufgenommenen Krankenhauses ihrerseits rechtlich verpflichtet sei, den Betrieb des Krankenhauses aufrechtzuerhalten, was ohne einen planmäßigen Personaleinsatz nicht möglich sei, habe der Arbeitgeberin auch kein anderes Mittel zur Verfügung gestanden, als die ohne Zustimmung des Betriebsrats erstellten Dienstpläne umzusetzen.

Der Annahme unzulässiger Rechtsausübung stehe schließlich auch das Recht des Arbeitgebers eine Auflösung des gesamten Betriebsrates gem. § 23 Abs. 1 BetrVG zu beantragen, nicht entgegen. Der Gesetzgeber habe vielmehr durch das in § 2 Abs. 1 BetrVG verankerte Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit deutlich gemacht, dass der Einwand unzulässiger Rechtsausübung durch dieses Antragsrecht des Arbeitgebers nicht ausgeschlossen werde.

III. Der Praxistipp

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes ist ausdrücklich zu begrüßen. Sie stellt einerseits klar, dass es auch im Verhältnis der Betriebspartner Grenzen für die Ausnutzung von Rechtspositionen gibt. Andererseits zeigt der Senat auf, wie ein Arbeitgeber auf die Verweigerungshaltung eines Betriebsrates zu reagieren hat, will er sich nicht des Vorwurfs der Missachtung von Mitbestimmungsrechten aussetzen.

Nach dieser Entscheidung ist Arbeitgebern anzuraten, im Falle von Streitigkeiten über mitbestimmungspflichtige Tatsachen bei der Konsenssuche mit dem Betriebsrat nichts unversucht zu lassen, insbesondere Verhandlungsangebote ggf. auch mehrfach zu wiederholen. Betriebsräten ist anzuraten, ihr Mitbestimmungsrecht aktiv auszuüben, wollen sie nicht die Gefahr laufen, in Auseinandersetzungen über mitbestimmungswidriges Verhalten zu unterliegen.

Markus Pillok, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Unzulässige Rechtsausübung

Unerlaubte Rechtsausübung
nur in Ausnahmefällen

keine Möglichkeit des Arbeitgebers die Mitbestimmungsrechte zu wahren

Antrag auf Auflösung des Betriebsrates

Mitbestimmungsrecht und Verhandlungspflicht

BAG: Zur Anrechnung anderweitiger Einkünfte von Selbstständigen auf Karenzentschädigung

1. Für die Anrechnung des durch anderweitige Verwertung der Arbeitskraft während der Karenzzeit erzielten Gewinns aus selbstständiger Tätigkeit nach § 74c Abs. 1 S. 1 HGB ist maßgeblich, ob der Gewinn innerhalb des Karenzzeitraums realisiert wird. Davon ist auszugehen, wenn der frühere Arbeitnehmer die von ihm geschuldeten Erfüllungshandlungen während des Karenzzeitraums in der Weise erbracht hat, dass ihm der Anspruch auf die Gegenleistung – von den mit jeder Forderung verbundenen Risiken abgesehen – so gut wie sicher ist.

2. Besteht zwischen den Beteiligten Streit über die Tragweite der Entscheidungsformel eines vollstreckbaren Urteils, weil sie den Umfang der geschuldeten Leistung nicht mit hinreichender Deutlichkeit erkennen lässt, kann der Gläubiger erneut Klage gegen den Schuldner erheben.

[Amtliche Leitsätze]

BAG, Urt. v. 27.2.2019 – 10 AZR 340/18

I. Der Fall

Die Parteien streiten über eine Karenzentschädigung und Auskünfte über die anderweitigen Einkünfte während der Karenzzeit. Der Kläger war bei der Beklagten, einem Prozessfinanzierer für Berufssportler, als Rentenberater tätig. Ausweislich des Arbeitsvertrages v. 26.5.2009 war er unter näher geregelten Einschränkungen berechtigt, in der Zeit von Freitag bis Sonntag als selbstständiger Rentenberater tätig sein. Ferner haben die Parteien ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einer Laufzeit von 1 Jahr gegen Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe von 100 % der zuletzt bezogenen monatlichen vertragsmäßigen Leistung vereinbart.

Des weiteren haben die Parteien in Bezug auf die Anrechnung anderweitigen Verdienstes während der Karenzzeit und die der Beklagten insoweit zustehenden Auskunftsansprüche folgende Regelung vereinbart: „Der Mitarbeiter verpflichtet sich, während der Dauer des Wettbewerbs- und Tätigkeitsverbotes dem Arbeitgeber Auskunft über anderweitigen Erwerb während des Bezuges der Karenzentschädigung zu erteilen. Erteilt der Mitarbeiter Auskünfte nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig, so ist der Arbeitgeber zum Zurückbehalt der Karenzentschädigung berechtigt.“

Nach seinem Ausscheiden zum 31.12.2012 hat der Kläger weiterhin mehrere Sportler gegenüber Sozialleistungsträgern gemeinsam mit seiner Ehefrau als Assistentin vertreten. Nachdem er auf entsprechende Aufforderung der Beklagten zur Auskunft über seine diesbezüglichen Auskünfte seine Einkommensteuererklärung für sich und seine gemeinsam mit ihm veranlagte Ehefrau offengelegt hatte, forderte die Beklagte ihn zu weiteren Auskünften auf. Auf die Klage auf Zahlung der Karenzentschädigung in Höhe eines Betrages von 65.700,- EUR erhob sie Widerklage und hat zuletzt vom Kläger verlangt, die Gewinn- und Verlustrechnung vorzulegen sowie ergänzende Auskünfte über seine Einkünfte aus selbstständiger Erwerbstätigkeit im Kalenderjahr 2013 und die damit im Zusammenhang stehenden Aufwendungen zu erteilen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage – soweit für die Revision von Interesse – stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision

nachvertragliches
Wettbewerbsverbot

vertraglicher Auskunfts-
anspruch

Gegenstand des Verfahrens

Verfahrensgang

erstrebt die Beklagte die vollständige Klageabweisung und eine Verurteilung des Klägers entsprechend der Widerklage.

II. Die Entscheidung

Die gegen das Urteil eingelegte Revision der Beklagten hat das BAG als begründet erachtet. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, der Zahlungsklage stattzugeben und die Widerklage abzuweisen, sei nicht frei von Rechtsfehlern. Die Sache sei gleichwohl nicht an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 ZPO), sondern der Senat könne in der Sache selbst entscheiden, weil weitere Feststellungen nicht zu treffen sind und die Sache zur Endentscheidung reif sei (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 3 ZPO). Die Klage sei derzeit unbegründet. Die Beklagte habe ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber dem klageweise geltend gemachten Zahlungsanspruch. Die auf Auskünfte gerichtete Widerklage aus § 74c Abs. 2 HGB sei hingegen begründet.

Die Klage ist nach Auffassung des 10. Senates zulässig, entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts jedoch unbegründet. Dem Kläger stehe zwar dem Grunde nach eine Karenzentschädigung in Höhe von 65.700,- EUR zu. Der Anspruch sei jedoch gegenwärtig nicht fällig, weil der Kläger seine Auskunftspflicht nach § 74c Abs. 2 HGB nicht hinreichend erfüllt habe. Der Anspruch auf Karenzentschädigung sei nicht fällig. Das Landesarbeitsgericht habe – so der Senat weiter – nicht beachtet, dass die Auskunftspflicht aus § 74c Abs. 2 HGB jedenfalls dann nicht durch die Vorlage einer Einkommensteuererklärung für den Karenzzeitraum und des darauf beruhenden Einkommensteuerbescheids erfüllt werden könne, wenn – wie hier – feststeht, dass die Angaben in der Einkommensteuererklärung von vornherein ungläubhaft sind und die Einkommensteuererklärung auf diesen Angaben beruht.

Ausgehend von den das Revisionsgericht bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 ZPO) habe der Kläger mit der von ihm vorgelegten Einkommensteuererklärung für das Kalenderjahr 2013 eine von vornherein ungläubhafte Auskunft über sein während der Karenzzeit erzielttes Einkommen erteilt. Diese Auskunft sei „durch die Vorlage des auf diesen Angaben beruhenden Einkommensteuerbescheids für 2013 und die eidesstattliche Versicherung vom 26.2.2016 nicht richtig(er) geworden“. Die in der Einkommensteuererklärung enthaltene Angabe des Klägers, wonach sich seine Einkünfte im Kalenderjahr 2013 auf einen Gewinn aus selbstständiger Arbeit in Höhe von 3.465,00 EUR beschränkten, sei von vornherein ungläubhaft. Das Landesarbeitsgericht habe erkannt, dass es sich bei den in der Steuererklärung angegebenen Einkünften der Ehefrau einschließlich des geldwerten Vorteils für die private Nutzung des Dienstwagens um die Gegenleistung für vom Kläger gegenüber der A GmbH geschuldete Tätigkeiten handelte. Der Arbeitsvertrag wurde zum Schein abgeschlossen, um mögliche Wettbewerbsverstöße des Klägers infolge der geschäftlichen Verbindung mit der A GmbH zu verschleiern. Damit stehe zugleich fest, dass der Kläger trotz des Erfordernisses einer eigenhändigen Unterschrift unter der Einkommensteuererklärung nicht „steuerehrlich“ gewesen sei.

Die Widerklage ist nach Auffassung des 10. Senates hingegen zulässig und begründet. Die Beklagte könne vom Kläger nach § 74c Abs. 2 HGB verlangen, dass er die Gewinn- und Verlustrechnung vorlegt und die mit dem Widerklageantrag zu 2. im Einzelnen begehrten Auskünfte erteilt. Vorliegend hat der Senat einen Auskunftsanspruch in Bezug auf folgende Informationen bejaht: Höhe der für die Leistungen als Selbstständiger gestellten Rechnungen; Personalaufwendungen für angestellte Arbeitnehmer und freie Mitarbeiter; Aufwendungen für elektronische Datenverarbeitung, Aufwendungen für Büroräume; sonstige Sachaufwendungen.

Revision begründet

Klage mangels Fälligkeit unbegründet

von vornherein ungläubhafte Auskunft nicht hinreichend

Widerklage zulässig und begründet

III. Der Praxistipp

Bei der Anrechnung von anderweitigem Verdienst bei Selbstständigen sind einige Besonderheiten zu beachten.

Anders als bei Arbeitnehmern bestehen für Selbstständige naturgemäß weiterreichende Möglichkeiten der „Steuroptimierung“ ihrer Einkünfte, um diese im Rahmen von Regelungen zur Anrechnung weiteren (Zwischen)verdienstes möglichst gering zu halten. Bestehen indes aufgrund der erteilten und geschuldeten Auskünfte Anhaltspunkte für die Unglaubhaftigkeit oder Unvollständigkeit der erteilten Auskünfte, kann der (vormalige) Arbeitgeber dem Zahlungsanspruch ein Zurückbehaltungsrecht entgegenhalten und seinerseits die ihm zustehenden Auskunftsansprüche im Wege der Widerklage mit Erfolg geltend machen.

Die Anrechnung anderweitigen Erwerbs nach § 74c Abs. 1 S. 1 HGB bezieht sich bei einer selbstständigen Tätigkeit nämlich nicht auf die Einnahmen als solche, sondern auf den nach Abzug der Betriebsausgaben verbleibenden Gewinn des (nun) Selbstständigen. Es kommt insoweit auch nicht darauf an, ob die Gegenleistung innerhalb der Karenzzeit abgerechnet oder fällig wurde (BAG, Urt. v. 16.11.1973 – 3 AZR 61/73), sondern vielmehr darauf, ob und ggf. inwieweit der Anspruch bereits während des Karenzzeitraums realisiert wurde.

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

LAG Niedersachsen: Außerordentliche Kündigung wegen außerdienstlichen Verhaltens

1. Das Verhalten eines Arbeitnehmers im privaten Lebensbereich steht grundsätzlich außerhalb der Einflussosphäre des Arbeitgebers.
2. Ein rechtswidriges außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers ist jedoch dann geeignet, eine ordentliche oder außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen, wenn dadurch Interessen des Arbeitgebers im Sinne des § 241 Abs. 2 BGB beeinträchtigt werden. [...]
3. [...]
4. Soweit nicht aufgrund der Art des Arbeitsverhältnisses [...] gesteigerte Anforderungen an das außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers bestehen, können solche durch Aufstellung von betrieblichen Verhaltensregeln, die in den privaten Bereich ausstrahlen und keinen Bezug zur geschuldeten Arbeitsleistung haben, nicht wirksam begründet werden.
5. [...]

[Amtliche Leitsätze]

LAG Niedersachsen, Urt. v. 31.3.2019 – 13 SA 371/18

I. Der Fall

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung sowie einen arbeitgeberseitigen Auflösungsantrag.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Maschinenschlosser tätig. Der Arbeitsvertrag verweist ergänzend u.a. auf die jeweiligen betrieblichen Regelungen. Bei der Beklagten existieren u.a. die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am

weitergehende Auskunftspflichten bei Selbstständigen

Anrechnung des verbleibenden Gewinns

außerordentliche Kündigung / Auflösungsantrag

Arbeitsplatz“ sowie die „Verhaltensgrundsätze des Volkswagenkonzerns“, die sich u.a. mit der Bekämpfung von Diskriminierungen und dem Auftreten der Mitarbeiter in der Öffentlichkeit befassen.

Der Kläger befand sich Anfang Juni 2017 während seines genehmigten Urlaubs auf Mallorca (Spanien). Am 9.6.2017 breitete eine Gruppe junger Männer während des Auftritts einer Sängerin in der Großraum-Diskotheek „B.“ eine schwarz-weiß-rote Flagge mit schwarzem, gerändertem Kreuz aus, die der sog. Reichskriegsflagge nachempfunden war. Zu diesem Zeitpunkt befand sich auch der Kläger in der fraglichen Diskothek. Der Vorfall war in verschiedenen Medien Gegenstand der Berichterstattung, wobei auch der Name der Beklagten als Arbeitgeberin des Klägers erwähnt wurde. Diese befragte den Kläger zu dem Vorfall. Weitere schriftlich verfasste Fragen, u.a. nach einer Mitgliedschaft bei der rechtsradikalen Gruppierung H., beantwortete der Kläger nicht.

Die Beklagte sprach sodann eine außerordentliche fristlose, hilfsweise fristgemäße Tat- und Verdachtskündigung aus verhaltens- und personenbedingten Gründen aus.

Das Arbeitsgericht hat dem Kündigungsschutzantrag stattgegeben und den Auflösungsantrag zurückgewiesen.

II. Die Entscheidung

Die dagegen eingelegte Berufung war unbegründet. Nach Auffassung des LAG sei die Kündigung nicht als außerordentliche verhaltensbedingte Tat- und Verdachtskündigung gemäß § 626 BGB gerechtfertigt. Der Kläger habe durch sein außerdienstliches Verhalten keine arbeitsvertraglichen (Neben-)Pflichten verletzt.

Nach § 241 Abs. 2 BGB sei der Arbeitnehmer zwar auch außerhalb der Arbeitszeit verpflichtet, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Durch ein rechtswidriges außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers könnten berechnete Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden, wenn es negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder zu seiner Tätigkeit habe. Ein solcher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ergäbe sich indes weder daraus, dass Medien über ein außerdienstliches Fehlverhalten des Arbeitnehmers berichtet haben und dabei der Name des Arbeitgebers bekannt gemacht worden ist, weil dies im konkreten Fall für den Arbeitnehmer nicht vorhersehbar war. Noch habe die fragliche Gruppe oder die von ihr gestörte Veranstaltung einen dienstlichen Bezug gehabt. Der Kläger sei als Maschinenschlosser auch nicht in herausgehobener Position bei der Beklagten tätig und repräsentiere diese nicht nach außen. Er habe die ihm vorgeworfene Handlung auch nicht unter Nutzung von Betriebsmitteln, betrieblichen Einrichtungen oder seiner betrieblichen Stellung begangen.

Die Beklagte sei zudem kein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, bei welchem ggf. eine gesteigerte Loyalitätspflicht besteht. Auch sei der Kläger kein Tendenzträger in einem Tendenzbetrieb im Sinne des § 118 BetrVG.

Erweiterte Anforderungen an das außerdienstliche Verhalten des Klägers ergäben sich ferner nicht unter Berücksichtigung der Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ sowie der Regelung „Verhaltensgrundsätze des Volkswagenkonzerns“.

Von der Beklagten sei zudem nichts dafür vorgetragen, dass aufgrund einer Mitgliedschaft des Klägers in der Gruppierung „H.“ oder dem Vorfall eine konkrete Störung des Betriebsfriedens tatsächlich eingetreten sei. Der Kläger habe bislang seine politische Gesinnung/Weltanschauung im Betrieb nicht aktiv vertreten.

Streitgegenständlicher
(außerdienstlicher) Vorfall

außerordentliche fristlose,
Tat- und Verdachtskündigung

Verfahrensgang

Berufung unbegründet –
keine Verletzung arbeits-
vertraglicher Pflichten

keine negativen Auswirkun-
gen auf den Betrieb

keine gesteigerten Anforderun-
gen an außerdienstliches
Verhalten

keine gesteigerten Anforderun-
gen aufgrund von Betriebs-
vereinbarungen

keine (nachgewiesene)
Störung des Betriebsfriedens

II. Der Praxistipp

Die Entscheidung des LAG Niedersachsen zeigt anschaulich, dass es in der Praxis oftmals äußerst schwierig ist, auf außerdienstliches Fehlverhalten mit einer Kündigung zu reagieren. Dabei spielte im vorliegenden Fall nicht nur die in der Regel schlechte Beweislage eine für das Unternehmen nachteilige Rolle. Auch sind die Anforderungen an eine solche Kündigung (durchaus zu Recht) sehr hoch. Es ist für alle Arbeitnehmer von Vorteil, dass das Verhalten eines Arbeitnehmers im privaten Lebensbereich grundsätzlich außerhalb der Einflussphäre des Arbeitgebers steht. Dennoch bleibt für Unternehmen ein bitterer Beigeschmack, wenn sie der Belegschaft erklären müssen, dass die Trennung von einem offen politischen (Rechts-) Extremen nicht möglich ist, solange dieser seine politischen und weltanschaulichen Auffassungen, Meinungen und Herabwürdigungen nicht in den Betrieb trägt.

Dr. Jannis Kamann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

juristisch korrekte
Entscheidung mit bitterem
Beigeschmack

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 9 AZR 41/19 –

Heimarbeitsverhältnis – Entgeltsschutz nach § 29 Abs. 7 und Abs. 8 HAG – Verhältnis zum Annahmeverzug nach § 615 BGB – Schadensersatz – Urlaubsabgeltung nach „neuer“ Rechtsprechung des Senats

Die Parteien streiten noch über Ansprüche aus einem beendeten Heimarbeitsverhältnis wegen Nichtausgabe von Heimarbeit und Urlaubsabgeltung.

Der Kläger war zunächst ab Mai 1989 aufgrund eines Arbeitsvertrags bei der Beklagten als Bauingenieur/Programmierer beschäftigt. Später vereinbarten die Parteien, dass der Kläger ab August 1992 von zuhause aus für die Beklagte arbeiten sollte. Die Beklagte wies ihm daraufhin Projekte zu. Der Kläger stellte seine Tätigkeiten monatlich unter Bezugnahme auf vorgegebene Projektblätter und Stundenzettel in Rechnung. Er nahm seit August 1992 Urlaub „unbezahlt“ und begehrte erstmals mit Schreiben vom 11.11.2013 von der Beklagten bezahlten Urlaub, den diese ablehnte. Die Beklagte zahlte seit August 1992 keine Feiertagsvergütung mehr an den Kläger.

Mit zwei Schreiben aus Dezember 2013 teilt die Beklagte dem Kläger mit, ihm nach den „nunmehr erfüllten werkvertraglichen Leistungen“ keine weiteren Aufträge mehr zu erteilen. Zwischen den Parteien ist mittlerweile rechtskräftig festgestellt, dass zwischen ihnen zuletzt ein Heimarbeitsverhältnis i.S.v. § 2 Abs. 1 S. 1 HAG bestanden hat, das erst mit Wirkung zum 30.4.2016 beendet wurde.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Beklagte insbesondere auf Verzugslohn bzw. Schadensersatz für die Zeit von Dezember 2013 bis April 2016, Urlaubsentgelt bzw. -abgeltung sowie Feiertagsvergütung in Anspruch genommen. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte u.a. verurteilt, an den Kläger das begehrte Entgelt für den Zeitraum vom 1.12.2013 bis 30.6.2014 gemäß § 29 Abs. 8 HAG, Schadensersatz für den Zeitraum vom 1.7.2014 bis 30.4.2016, die beantragte Urlaubsabgeltung für 2013 sowie Feiertagsvergütung zu zahlen und die Klage im Übrigen abgewiesen.

Die Berufung der Beklagten hatte diesbezüglich nur Erfolg, soweit sie zu Zahlungen für den Zeitraum vom 1.7.2014 bis 30.4.2016 an den Kläger verurteilt worden ist.

Terminvorschau BAG

Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts greift der Entgeltsschutz des § 29 Abs. 8 HAG bei Fortdauer des ungekündigten Heimarbeitsverhältnisses über die fiktive ordentliche Kündigungsfrist hinaus nicht wiederholt ein. Ansprüche ab 1.7.2014 ließen sich auch nicht auf § 29 Abs. 7 HAG oder § 615 BGB stützen, da diese von § 29 Abs. 8 HAG ausgeschlossen würden. Ein Schadensersatzanspruch bestehe nicht, weil es an einer hierfür erforderlichen (konkludenten) Abrede der Parteien über die monatlich zur Verfügung zu stellende Arbeitsmenge fehle. Die Anschlussberufung des Klägers hatte teilweise Erfolg, soweit das Arbeitsgericht seinen Urlaubsabgeltungsanspruch für 2014 insgesamt abgewiesen hatte.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Ziel weiter, Arbeitsentgelt bzw. Schadensersatz für den Zeitraum vom 1.7.2014 bis 30.4.2016 zu erhalten und begehrt die vom Landesarbeitsgericht nicht zugesprochene restliche Urlaubsabgeltung für die Jahre 2014 und 2015.

Vorinstanz: LAG Niedersachsen, Urt. v. 15.11.2018 – 6 Sa 1225/17

Termin der Entscheidung: 20.8.2019, 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.

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.