

Editorial

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

auch im Neuen Jahr haben wir uns vorgenommen, Ihnen in 10 Ausgaben eine entsprechende Anzahl von Schwerpunktthemen mit Praxisbezug sowie (je nach Länge der anderen Beiträge) ca. 25–30 interessante arbeitsgerichtliche Entscheidungen vorzustellen.

Diesen Monat widmet sich Marcus Michels den (zahlreichen) Besonderheiten des § 1 Abs. 4 und 5 Kündigungsschutzgesetz und gibt unter dem Titel „Absicherung der Sozialauswahl durch Auswahlrichtlinien und Namenslisten gem. § 1 Abs. 4 u. 5 KSchG“ nicht nur einen Überblick über die sich insoweit stellenden Fragen, sondern auch zahlreiche Praxistipps. Im Rechtsprechungsteil stellen wir ein aktuelles Urteil des 1. Senates BAG vor, der sich der Frage widmet, welcher Betriebsrat bei gleichzeitiger Einstellung eines Arbeitnehmers in mehreren Betrieben zuständig ist. Ferner hatte das LAG Düsseldorf Gelegenheit, sich mit einer Frage des Befristungsrechts (wegen einer durch Vorverlegung des Vertragsbeginns verursachten Überschreitung der kalendermäßigen Befristung von zwei Jahren) zu befassen.

Abgerundet wird der Infobrief wiederum durch eine Vorschau auf aktuell bevorstehende Entscheidungen des BAG zur Frage der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen einer Umsetzung sowie zur etwaigen Entschädigung wegen behinderungsbedingter Benachteiligung.

michels.pmks und der Deutsche Anwaltverlag wünschen Ihnen alles Gute für 2020 sowie eine spannende Lektüre!

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

Partner michels.pmks

Inhalt

Editorial

Absicherung der Sozialauswahl durch Auswahlrichtlinien und Namenslisten gem. § 1 Abs. 4 u. 5 KSchG 2

BAG: Zuständiger Betriebsrat bei gleichzeitiger Einstellung eines Arbeitnehmers in mehreren Betrieben 7

LAG Düsseldorf: Unwirksame sachgrundlose Befristung 9

Neue anhängige Rechtsfragen 11

michels.pmks
FACHANWÄLTE



DeutscherAnwaltVerlag

Absicherung der Sozialauswahl durch Auswahlrichtlinien und Namenslisten gem. § 1 Abs. 4 u. 5 KSchG

I. Grundsätze der Sozialauswahl

Die betriebsbedingte Kündigung setzt das Vorliegen eines dringenden betrieblichen Erfordernisses voraus. Das dringende betriebliche Erfordernis ist nur dann gegeben, wenn ein entsprechender Personalüberhang auf Dauer besteht. Besteht ein Personalüberhang, steht noch nicht fest, wem der Arbeitgeber zu kündigen hat. Die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer erfolgt gem. § 1 Abs. 3 KSchG im Wege der Sozialauswahl.

In die Sozialauswahl sind die vergleichbaren Arbeitnehmer einzubeziehen. Vergleichbar sind nach üblicher Definition diejenigen Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Absprachen sowie Kenntnisse und Fertigkeiten um die verbleibenden Stellen konkurrieren, die also im Wege des Direktionsrechtes auf den verbleibenden Stellen eingesetzt werden können. Da ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer dauerhaft nur Arbeiten auf gleicher Hierarchieebene zuweisen kann, ist die Sozialauswahl auf die jeweilige Hierarchieebene im Betrieb beschränkt. Die Sozialauswahl ist zudem betriebsbezogen, auch wenn die arbeitsvertraglichen Versetzungsvorbehalte eine Versetzung in einen anderen Betrieb erlauben (BAG, Urt. v. 2.6.2005 – 2 AZR 158/04). Arbeitnehmer mit besonderem Kündigungsschutz sind grundsätzlich nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen. Soweit der besondere Kündigungsschutz dergestalt ausgestaltet ist, dass die Kündigung die vorherige Zustimmung einer Behörde verlangt, können die Arbeitnehmer erst nach erteilter Zustimmung der Behörde in die Sozialauswahl einbezogen werden (vgl. dazu *Ascheid/Preis/Schmidt*, § 1 KSchG, Rn 621).

Ist der Kreis der vergleichbaren Personen ermittelt, hat gem. § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG eine Sozialauswahl anhand der Sozialdaten Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und etwaige Schwerbehinderung zu erfolgen. Das Kündigungsschutzgesetz regelt nicht, wie die vorgenannten Sozialdaten zu gewichten sind. Es regelt insbesondere nicht, welchen Wert das Alter im Verhältnis zur Betriebszugehörigkeit oder aber die Unterhaltspflichten im Verhältnis zu Alter und Betriebszugehörigkeit haben. § 1 Abs. 3 KSchG gewährt dem Arbeitgeber einen gewissen Wertungsspielraum. Der Arbeitgeber hat nach § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG die sozialen Gesichtspunkte nur ausreichend zu berücksichtigen. Die Arbeitsgerichte sind nicht berechtigt, ihre individuelle Wertung anstelle der Wertung des Arbeitgebers zu setzen. Die Arbeitsgerichte sind lediglich gehalten, zu prüfen, ob und inwieweit die Entscheidung des Arbeitgebers vertretbar ist.

In der Praxis haben sich zur Gewichtung der Sozialdaten Punktetabellen herausgebildet. Das BAG hat beispielsweise in seiner Entscheidung vom 6.11.2008 – 2 AZR 523/07 eine Punktetabelle, aufgrund derer 1 Punkt pro Lebensjahr ab dem 18. Jahr, 1,5 Punkte pro Beschäftigungsjahr, 5 Punkte für Unterhaltspflichten gegenüber Ehegatten und Lebenspartnern und 7 Punkte für Unterhaltspflichten gegenüber einem Kind sowie 11 Punkte für eine Schwerbehinderung und 9 Punkte für eine Gleichstellung vergeben werden, akzeptiert. Ebenfalls für rechtmäßig hielt das BAG in einer Entscheidung vom 12.3.2009 – 2 AZR 418/07 eine Punkteverteilung des Inhalts, dass pro Jahr des Lebensalters 1 Punkt, maximal 59 Punkte, pro Jahr der Betriebszugehörigkeit 2 Punkte, pro unterhaltspflichtiges Kind 10 Punkte, pro unterhaltspflichtige andere Person 5 Punkte und für die Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung (GdB)ab 50 10 Punkte vergeben wurden. Zu weiteren Punkteschemata, die von der Rechtsprechung anerkannt wurden, vgl. *Ascheid/Preis/Schmidt*, § 1 KSchG, Rn 662 ff.

Funktion der Sozialauswahl

Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer

Gewichtung der Sozialdaten

Punktetabellen

Nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen sind gem. § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Die Rechtsprechung stellt an die Herausnahme bestimmter Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG aus der Sozialauswahl außergewöhnlich strenge Anforderungen. Soweit es um Kenntnisse, Leistungen und Fähigkeiten geht, genügt der bloße Routinevorsprung nicht; auch die Altersgruppenbildung ist verhältnismäßig schwer und mit erheblichen Risiken durchzuführen (vgl. zum Ganzen *Ascheid/Preis/Schmidt*, § 1 KSchG, Rn 675 ff.).

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass die Sozialauswahl auch bei Anwendung großer Akribie stets mit Risiken verbunden ist. Probleme bereitet insbesondere die Feststellung, ob Arbeitnehmer miteinander vergleichbar sind oder nicht. Dies hängt ganz maßgeblich vom Umfang des Direktionsrechtes und damit von der Auslegung der Arbeitsverträge ab. Auch ist häufig schwer zu ermitteln, ob Arbeitnehmer in der für sie maßgeblichen Kündigungsfrist in der Lage sind, sich Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen, die für die vergleichbare Stelle erforderlich sind. Die Gewichtung der Sozialdaten selbst ist zwar noch nicht abschließend geklärt, aber durch die von der Rechtsprechung anerkannten Punktetabellen mit weniger Risiken behaftet. Mit erheblichen Risiken behaftet wiederum ist die Herausnahme von Leistungsträgern aus der Sozialauswahl. Die Stellung rechtssicherer Prognosen vor Ausspruch der Kündigung fällt schwer. Aus diesem Grunde verwundert es nicht, dass die Absicherung der Sozialauswahl über Auswahlrichtlinien i.S.d. § 1 Abs. 4 KSchG und über die sogenannte Namensliste i.S.d. § 1 Abs. 5 KSchG in der Praxis von erheblicher Bedeutung sind, auch wenn sowohl die Vereinbarung von Auswahlrichtlinien als auch eine Namensliste regelmäßig zu einer Erhöhung der Sozialplandotierung führen.

II. Absicherung durch Auswahlrichtlinien im Sinne des § 1 Abs. 4 KSchG

Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 BetrVG oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

1. Voraussetzungen der Privilegierung des Prüfungsmaßstabes

Die Privilegierung des Prüfungsmaßstabes kommt nur in Betracht, sofern eine Auswahlrichtlinie in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen enthalten ist. Nicht ausreichend ist die bloße Regelungsabrede zwischen den Betriebsparteien oder eine formlose andere Absprache. Die Regelung einer Auswahlrichtlinie in einem Interessenausgleich genügt für die Anwendung des § 1 Abs. 4 KSchG. Der Interessenausgleich wird in § 1 Abs. 4 KSchG zwar nicht ausdrücklich genannt. Er stellt auch keine Betriebsvereinbarung dar. Bei der Nichtbenennung des Interessenausgleichs handelt es sich jedoch um ein offenkundiges Redaktionsversehen. Mit der gesetzlichen Zielsetzung unvereinbar ist es, § 1 Abs. 4 KSchG nicht auf den Interessenausgleich anzuwenden. Der Interessenausgleich beinhaltet nämlich typischerweise Regelungen zu Entlassungen. Er kann sogar eine Namensliste im Sinne des § 1 Abs. 5 KSchG beinhalten. Aus diesem Grunde entfaltet eine Auswahlrichtlinie, die in einem Interessenausgleich enthalten ist, die Beschränkung des Prüfungsmaßstabes auf grobe Fehlerhaftigkeit. Nicht ausreichend ist ein einseitig vom Arbeitgeber verwandtes Punkteschema.

Herausnahme von Leistungsträgern

Risiken der Sozialauswahl

Auswahlrichtlinie i.S.d. § 1 Abs. 4 KSchG

Voraussetzungen

Soweit eine entsprechende Richtlinie in einem Tarifvertrag enthalten ist, handelt es sich um eine Betriebsnorm, die für alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer gilt unabhängig davon, ob die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft im Übrigen tarifgebunden sind oder nicht.

2. Privilegierung des Prüfungsmaßstabes

§ 1 Abs. 4 KSchG sieht vor, dass die Bewertung der sozialen Gesichtspunkte in ihrem Verhältnis zueinander nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden kann. Die Privilegierung des § 1 Abs. 4 KSchG erfasst folglich nur die Bewertung der Sozialdaten, nicht aber die Vergleichsgruppenbildung und auch nicht die Leistungsträgereigenschaft (vgl. dazu nur *Ascheid/Preis/Schmidt*, § 1 KSchG, Rn 696). Die Rechtsprechung ist bei der Annahme einer groben Fehlerhaftigkeit recht zurückhaltend. Eine grobe Fehlerhaftigkeit ist nur in Ausnahmefällen anzunehmen. Als grob fehlerhaft eingestuft wurde beispielsweise die Heranziehung eines in § 1 Abs. 3 KSchG nicht genannten Auswahlkriteriums (BAG, Urte. v. 12.8.2010 – 2 AZR 945/08), die Nichtbeachtung eines Auswahlkriteriums (BAG, Urte. v. 18.10.2006 – 2 AZR 473/05), die Herausnahme von Gewerkschaftsmitgliedern (LAG Köln, Urte. v. 10.5.2005 – 1 Sa 1510/04) bzw. die Berücksichtigung nur inländischer Unterhaltspflichten (LAG Niedersachsen, Urte. v. 12.12.2003 – 10 Sa 247/03). Als für eine grobe Fehlerhaftigkeit nicht ausreichend angesehen wurde hingegen die Nichtberücksichtigung persönlicher Härten (LAG Brandenburg, Urte. v. 13.10.2005 – 9 Sa 205/05), die Anknüpfung an auf der Lohnsteuerkarte eingetragene und nicht tatsächlich bestehende Unterhaltspflichten (LAG Hamm, Urte. v. 27.9.2010 – 8 Sa 370/10), eine Altersgruppenbildung in verschiedenen langen Intervallen (LAG Baden-Württemberg, Urte. v. 25.3.2011 – 18 Sa 77/10). Zu den diesbezüglichen Einzelheiten wird im Übrigen auf die instruktive Aufstellung in der Veröffentlichung von *Fuhlrott*, ArbR Aktuell 2012, 108 ff. verwiesen.

3. Rechtsfolgen einer mitbestimmungswidrig verwandten Auswahlrichtlinie

Nutzt der Arbeitgeber ohne vorherige Mitbestimmung des Betriebsrates einseitig ein Punkteschema, führt dies nicht zur Sozialwidrigkeit der Kündigung. Die Kündigung ist bei Verwendung eines einseitig nicht mit dem Betriebsrat abgestimmten Punkteschemas wirksam, sofern der Arbeitgeber die Sozialdaten ausreichend im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG berücksichtigt.

Dem Betriebsrat steht im Falle eines einseitig verwandten Punkteschemas auch kein Recht zu, der Kündigung nach § 102 Abs. 3 BetrVG zu widersprechen. § 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG setzt nämlich einen Verstoß gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG voraus. Verwendet ein Arbeitgeber einseitig ein Punkteschema ohne eine Betriebsvereinbarung hierüber abzuschließen, liegt gerade keine Richtlinie nach § 95 BetrVG vor, gegen die verstoßen werden kann.

Für den Betriebsrat besteht allerdings die Möglichkeit, im Falle der Missachtung der Mitbestimmung nach § 95 BetrVG einen allgemeinen Unterlassungsanspruch geltend zu machen (BAG, Beschl. v. 26.7.2005 – 1 ABR 29/04). Dieser Unterlassungsanspruch kann auch Gegenstand einer einstweiligen Verfügung sein (*Fitting*, § 95 BetrVG, Rn 31). Er ist allerdings auf die Nichtanwendung einseitig vom Arbeitgeber aufgestellter Richtlinien, nicht dagegen auf die Unterlassung des Ausspruchs betriebsbedingter Kündigungen vor Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens gerichtet (Erfurter Kommentar/*Kania*, § 95 BetrVG, Rn 18).

Tarifvertrag als Betriebsnorm

Reichweite der Privilegierung

Keine Sozialwidrigkeit der Kündigung

Kein Widerspruchsrecht gem. § 102 Abs. 3 BetrVG

Unterlassungsanspruch

III. Namensliste i.S.d. § 1 Abs. 5 KSchG

Sind bei einer Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, kann die soziale Auswahl der Arbeitnehmer nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

Voraussetzungen für die Wirkung der Namensliste ist das Vorliegen einer Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG. Ein freiwilliger Interessenausgleich ist nicht geeignet, die Rechtsfolgen des § 1 Abs. 5 KSchG auszulösen.

Erforderlich ist darüber hinaus ein wirksam vereinbarter Interessenausgleich. Nach § 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG ist der Interessenausgleich schriftlich niederzulegen und vom Arbeitgeber und Betriebsrat zu unterzeichnen. Will ein Arbeitnehmer geltend machen, der Betriebsratsvorsitzende habe den Interessenausgleich ohne vorherigen wirksamen Beschluss des Betriebsratsgremiums unterzeichnet, so hat er dies substantiiert darzulegen. Ein bloßes Bestreiten genügt nicht (BAG, Urt. v. 21.2.2002 – 2 AZR 581/00).

Die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, müssen in dem Interessenausgleich namentlich positiv bezeichnet werden. Eine namentliche Bezeichnung bedeutet, dass die zu kündigenden Arbeitnehmer mit ihren Namen zu benennen sind. Eine abstrakte Umschreibung, wie z.B. Arbeitnehmer einer gewissen Abteilung oder Kostenstelle, genügt nicht (vgl. dazu *Linck/Krause/Bayreuther/Krause*, KSchG § 1 Rn 2016).

§ 1 Abs. 5 KSchG setzt für die eingeschränkte Prüfung der Sozialauswahl ferner voraus, dass die zu kündigenden Arbeitnehmer im Interessenausgleich abschließend genannt werden. Nur wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf die namentliche Nennung der zu kündigenden Arbeitnehmer endgültig einigen, ist die Beschränkung der Überprüfung der Sozialauswahl zu rechtfertigen. Eine Teil-Namensliste ist indes nicht genügend (streitig, offengelassen allerdings zuletzt in BAG, Urt. v. 27.9.2012 – 2 AZR 516/11).

Liegen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 KSchG vor, kann die soziale Auswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Gegenstand der Privilegierung des Prüfungsmaßstabes ist die gesamte Sozialauswahl, d.h. die Vergleichsgruppenbildung, die Bewertung der Sozialdaten und auch die Herausnahme von Leistungsträgern bzw. die Bildung von Altersgruppen. Die Privilegierung nach § 1 Abs. 5 KSchG reicht wesentlich weiter als die des § 1 Abs. 4 KSchG, der sich nur auf die Bewertung der Sozialdaten zueinander bezieht. Bei der Annahme einer groben Fehlerhaftigkeit ist die Rechtsprechung zurückhaltend. Eine grobe Fehlerhaftigkeit angenommen wurde allerdings in den Fällen, in denen der Arbeitgeber von der Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl abweicht, etwa wenn er die Sozialauswahl auf Arbeitnehmer einzelner Abteilungen beschränkt (BAG, Urt. v. 19.12.2003 – 6 AZR 790/12).

Große Einschätzungsspielräume sollen den Betriebsparteien hinsichtlich der Frage, ob die vom Wegfall des Arbeitsplatzes betroffenen Arbeitnehmer auf den Arbeitsplatz tatsächlich oder rechtlich einsetzbar sind, zukommen. Die Betriebsparteien können unter Berücksichtigung der konkreten Umstände grundsätzlich gemeinsam entscheiden, ob Arbeitnehmer aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation sowie ihrer gleichwertigen Tätigkeiten im Betrieb in der Lage sind, eine andersartige aber gleichwertige Tätigkeit zu verrichten (BAG, Urt. v. 19.12.2013, a.a.O.).

Als grob fehlerhaft erweist sich die Sozialauswahl nur dann, wenn bei der Bestimmung des Kreises vergleichbarer Arbeitnehmer die Austauschbarkeit evident verkannt wurde (BAG, 27.9.2012 – 2 AZR 516/11). Eine Beschränkung der Vergleichbarkeit auf

Namensliste

Betriebsänderung

Wirksamkeit des Interessenausgleichs

Namentliche Bezeichnung der Arbeitnehmer

Abschließende Nennung der zu kündigenden Arbeitnehmer

Prüfungsmaßstab, grobe Fehlerhaftigkeit

Arbeitnehmer, die ohne jegliche Einarbeitungszeit sofort austauschbar sind, dürfte einer arbeitsgerichtlichen Inhaltskontrolle nicht standhalten (*Ascheid/Preis/Schmidt*, § 1 KSchG, Rn 720). Ein grober Fehler wurde ferner dann bejaht, wenn sich die Namensliste auf unkündbare Arbeitnehmer erstreckt, die mit ordentlich Kündbaren nicht vergleichbar sind. Als nicht zu beanstanden wertete die Rechtsprechung die Sozialauswahl, in der ein zwei Sozialpunkte mehr aufweisender Arbeitnehmer gekündigt wurde, der zwei Sozialpunkte weniger aufweisende Arbeitnehmer indes nicht. Derart geringfügige Unterschiede sollen keine grobe Fehlerhaftigkeit des Auswahlergebnisses begründen (BAG, Urt. v. 24.10.2013 – 6 AZR 854/11).

Auch wenn die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 5 KSchG nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden kann, lässt dies den Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach § 1 Abs. 3 S. 1 2. Halbs. KSchG unberührt. Diese Auskunftspflicht des Arbeitgebers führt dazu, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 3 S. 1 2. Halbs. KSchG auf dessen Verlangen die Gründe mitzuteilen hat, die ihn zu der getroffenen Sozialauswahl veranlasst haben. Der bloße Verweis auf die Namensliste genügt nicht. Der Arbeitgeber hat folglich auch bei einer Namensliste im Kündigungsschutzprozess zumindest die Vergleichsgruppenbildung und die Gewichtung der sozialen Gesichtspunkte bzw. die wesentlichen Angaben zu den konkreten Erwägungen, die zu der konkreten Auswahl geführt haben, im Einzelnen darzulegen.

Der Abschluss eines Interessenausgleiches mit Namensliste ersetzt im Übrigen nicht die Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG (*Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel*, § 1 KSchG, Rn 734). Für den Arbeitgeber besteht allerdings die Möglichkeit, das Anhörungsverfahren nach allgemeinen Grundsätzen im Zusammenhang mit dem Interessenausgleich durchzuführen. Es würde eine unvereinbare Förmelerei darstellen, wenn der Arbeitgeber die Tatsachen bezüglich der Kündigungsgründe und der Sozialauswahl, die dem Betriebsrat bereits bekannt sind, in einer Anhörung nach § 102 BetrVG neu vortragen müsste. Der Arbeitgeber kann deshalb auch auf die Verhandlungen Bezug nehmen. Entsprechende Vorkenntnisse aus Interessenausgleichsverhandlungen muss der Arbeitgeber allerdings in einem Prozess zur Anhörung nach § 102 BetrVG konkret darlegen und gegebenenfalls auch beweisen (BAG, Urt. v. 21.2.2002 – 2 AZR 581/00). Einem Arbeitgeber ist im Ergebnis anzuraten, die mit dem Betriebsrat erörterte und in der Namensliste letztlich vereinbarte Sozialauswahl sorgsam zu dokumentieren und sie zumindest in seinen Grundzügen in der Anhörung nach § 102 BetrVG schriftlich oder aber zumindest in Textform dem Betriebsrat noch einmal zukommen zu lassen.

IV. Fazit

Die Sozialauswahl ist im Hinblick auf die Vergleichsgruppenbildung, die Herausnahme von Leistungsträgern und auf die Altersgruppenbildung schwierig und mit erheblichen Risiken verbunden. Die Anwendung der § 1 Abs. 4 und Abs. 5 KSchG ermöglicht es den Betriebsparteien jedoch, erhebliche Rechtssicherheit herzustellen. Diese erhebliche Rechtssicherheit geht zwar regelmäßig mit einer Erhöhung des Sozialplankolumens einher, führt aber auch nach Ausspruch von Kündigungen im Betrieb zu einer erhöhten Rechtssicherheit, da die verbleibenden Arbeitnehmer nicht fürchten müssen, von Arbeitnehmern, denen gekündigt wurde und die die Sozialauswahl in der Kündigungsschutzklage angreifen, verdrängt zu werden.

Dr. Marcus Michels, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Darlegungslast

Betriebsratsanhörung gem.
§ 102 BetrVG

BAG: Zuständiger Betriebsrat bei gleichzeitiger Einstellung eines Arbeitnehmers in mehreren Betrieben

1. Der Gesamtbetriebsrat ist auch dann nicht nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen, wenn ein Arbeitnehmer gleichzeitig in mehreren Betrieben eines Unternehmens eingestellt wird.

2. Wird einem Arbeitnehmer Personalverantwortung für Arbeitnehmer, die in verschiedenen Betrieben beschäftigt werden, übertragen, müssen alle Betriebsräte der betroffenen Betriebe vor der Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG beteiligt werden.

[Redaktionelle Leitsätze]

BAG, Beschl. v. 11.10.2019 – 1 ABR 13/18

I. Der Fall

Betriebsrat und Arbeitgeber streiten über die Aufhebung einer Einstellung. Die Arbeitgeberin erbringt in drei Betrieben IT-Dienstleistungen. In allen Betrieben sind Betriebsräte errichtet. Zudem besteht ein Gesamtbetriebsrat. Die Arbeitgeberin stellte den Arbeitnehmern D als Leiter für einen Geschäftsbereich ein. Nach dem Arbeitsvertrag ist M der Dienort von Herrn D. Herr D hat Personalverantwortung in fachlicher und disziplinarischer Hinsicht sowohl für in M tätige Arbeitnehmer als auch für zunächst einen, später zwei in H tätige Mitarbeiter, denen jeweils 10 bis 20 Arbeitnehmer unterstellt sind. Seine Aufgaben nimmt Herr D tageweise in M und in H wahr, wobei er lediglich in M über ein eigenes Büro verfügt. Der für den Betrieb M gebildete Betriebsrat stimmte der Einstellung von Herrn D zu. Der für den Betrieb in H gebildete Betriebsrat beteiligte die Arbeitgeberin hingegen nicht.

Der Betriebsrat des Standorts in H hat geltend gemacht, die Arbeitgeberin hätte auch seine Zustimmung nach § 99 Abs. 1 S. 1 und 2 BetrVG einholen müssen. Herr D sei durch die Übertragung von Personalverantwortung gegenüber den im Betrieb H beschäftigten Arbeitnehmern auch in diesem Betrieb eingestellt worden. Die Arbeitgeberin hat die Ansicht vertreten, eine Eingliederung von Herrn D in den Betrieb in H liege nicht vor. Jedenfalls sei bei einer Einstellung von Herrn D in zwei Betrieben allein der Gesamtbetriebsrat für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 BetrVG zuständig.

Die Instanzgerichte gaben der Arbeitgeberin Recht. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren, die Einstellung des Arbeitnehmers D im Betrieb in H aufzuheben, solange die Zustimmung zu seiner Einstellung nicht vom Betriebsrat erteilt oder im Fall der Zustimmungsverweigerung arbeitsgerichtlich ersetzt wurde, weiter.

II. Die Entscheidung

Die Rechtsbeschwerde war erfolgreich. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist der Gesamtbetriebsrat bei Einstellung eines Arbeitnehmers in zwei Betrieben nicht zu beteiligen. Der Gesamtbetriebsrat sei – so das Bundesarbeitsgericht – nicht unmittelbar in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen. Dem Gesamtbetriebsrat könne nach § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG nur die Behandlung solcher Angelegenheiten zugewiesen sein, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen. Eine etwaige Einstellung von Herrn D in den Betrieb in H betreffe jedoch nicht mehrere Betriebe, sondern nur den Betrieb in H. Für die Ausübung des

Sachverhalt

Rechtsauffassung der Beteiligten

Gang des Verfahrens

erfolgreiche Rechtsbeschwerde: Gesamtbetriebsrat nicht zuständig

dadurch ausgelösten Zustimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG sei allein der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebs in H zuständig. Soweit Herr D gleichzeitig auch in dem Betrieb in M eingestellt wurde, obliege die Wahrnehmung des dadurch begründeten Zustimmungsrechts dem dortigen Betriebsrat. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin handele es sich in diesem Fall um zwei unterschiedliche zustimmungspflichtige Maßnahmen.

Des Weiteren – so lautet es in der Begründung – habe der Arbeitgeber den am Standort in H gebildeten Betriebsrat vor der Einstellung des Herrn D nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG beteiligen müssen. Eine Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG liege vor, wenn eine Person in den Betrieb eingegliedert wird, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts wurde Herr D in den Betrieb in H durch die Übertragung der Personalverantwortung gegenüber dem im Betrieb in H tätigen Arbeitnehmern eingegliedert. Herr D sei aufgrund seiner Funktion eines Bereichsleiters gegenüber zwei Arbeitnehmern im Betrieb H fachlich und disziplinarisch weisungsbefugt und könne damit auch die Arbeitsabläufe und -inhalte der diesen unterstellten und in H tätigen Arbeitnehmer beeinflussen. Damit sei Herr D in die dort zu erfüllenden Arbeitsprozesse eingebunden. Den ihm obliegenden Aufgaben als Bereichsleiter könne er nur in regelmäßiger Zusammenarbeit mit den beiden Arbeitnehmern in H nachkommen. Bei seiner Tätigkeit sei er aufgrund des mit der Arbeitgeberin geschlossenen Arbeitsvertrags auch weisungsgebunden tätig. Zudem verwirkliche er mit der Wahrnehmung seiner Führungsaufgaben gegenüber den in H tätigen Arbeitnehmern den auf die Erbringung von IT-Dienstleistungen gerichteten arbeitstechnischen Zweck des Betriebs in H. Der Umstand, dass Herr D auch in den Betrieb in M eingegliedert ist, stehe der Annahme, er werde durch die Wahrnehmung von Vorgesetztenfunktionen in den Betrieb H eingegliedert, schließlich nicht entgegen. Dem Betriebsverfassungsgesetz lasse sich nicht entnehmen, dass eine Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG nicht gleichzeitig in mehreren Betrieben möglich sein kann.

III. Der Praxistipp

Unabhängig davon, ob die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts überzeugt, muss ihr in der Praxis Rechnung getragen werden. Wird ein Mitarbeiter eingestellt, der gegenüber mehreren in verschiedenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern weisungsbefugt ist, müssen daher die Betriebsräte aller betroffenen Betriebe vor der Einstellung unterrichtet und um ihre Zustimmung gebeten werden.

Alle Betriebsräte haben dann jeweils die Möglichkeit, die Zustimmung unter den Voraussetzungen von § 99 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG zu verweigern. Verweigern ein oder mehrere Betriebsräte die Zustimmung, muss der Arbeitgeber jede verweigernde Zustimmung gem. § 99 Abs. 4 BetrVG arbeitsgerichtlich ersetzen lassen. Ist die Einstellung des Arbeitnehmers in allen Betrieben aus sachlichen Gründen dringend erforderlich, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 100 BetrVG vorläufig einstellen. Führt der Arbeitgeber dagegen eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG ohne Zustimmung eines der betroffenen Betriebsräte durch oder hält er eine vorläufige personelle Maßnahme entgegen § 100 Abs. 2 S. 3 oder Abs. 3 BetrVG aufrecht, kann der jeweils betroffene Betriebsrat beim Arbeitsgericht gem. § 101 BetrVG beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben.

Dr. Tilman Isenhardt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

alle betroffenen Betriebsräte sind zuständig

bei gleichzeitiger Einstellung in mehreren Betrieben Beteiligung aller betroffenen Betriebsräte

ggf. mehrfache Zustimmungsersetzungsverfahren erforderlich

LAG Düsseldorf: Unwirksame sachgrundlose Befristung

1. Einigen sich die Vertragsparteien darüber, dass der Arbeitnehmer zu einer im betrieblichen Interesse erforderlichen und angeordneten Schulung, die am frühen Morgen des Tages beginnen soll, der zunächst als Vertragsbeginn vorgesehen war, bereits am Vortag anreist, weil der Schulungsort so weit vom Dienort entfernt liegt, dass anderenfalls eine rechtzeitige Anreise nicht möglich oder unzumutbar wäre, handelt es sich bei der Fahrtzeit für die dienstlich erforderliche Anreise um Arbeitszeit im arbeitsvertragsrechtlichen Sinne. Der Arbeitnehmer erbringt damit bereits die versprochenen Dienste im Sinne von § 611 Abs. 1 BGB (a.F.).

2. Vertragsrechtliche Arbeitszeit ohne Arbeitsvertrag gibt es nicht.

3.–7. (...)

[Amtliche Leitsätze]

LAG Düsseldorf, Urt. v. 9.4.2019 – 3 Sa 1126/18

I. Der Fall

Der Kläger schloss mit der Beklagten, einer Bundesbehörde, einen sachgrundlos befristeten Vertrag der laut dem Vertragstext am 5.9.2016 beginnen sollte. Zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses sollte der Kläger vereinbarungsgemäß an einer von der Beklagten organisierten Schulung teilnehmen, die ab dem 5.9.2016 durchgeführt wurde. Nach weiterer Korrespondenz vereinbarten die Parteien, dass der Kläger, der schwerbehindert ist, am Tag vor Schulungsbeginn am Schulungsort anreisen sollte. Die anfallenden Reisekosten, wie auch die zusätzliche Hotel Übernachtung wurden von der Beklagten getragen.

Nach erfolgreichem Abschluss der Schulung und Beginn der Tätigkeit des Klägers vereinbarten die Parteien die Verlängerung des zunächst auf 6 Monate befristeten Vertrages bis zum 4.9.2018. Darüber hinaus wurde der Kläger mit weitergehenden Aufgaben betraut.

Der Kläger bewarb sich im weiteren Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses auf verschiedene von der Beklagten ausgeschriebene Stellen für einen unbefristeten Vertrag. Nach Prüfung der Bewerbung des Klägers lehnte die Beklagte die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses wegen unzureichender Leistungen ab.

Hieraufhin reichte der Kläger Klage beim zuständigen Arbeitsgericht ein und beantragte im Ergebnis die Entfristung des Vertrages. Zur Begründung führte er aus, durch die Änderung des Aufgabengebietes sei bereits die Verlängerung der Befristung unwirksam, so dass zu diesem Zeitpunkt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen worden sei. Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat der Klage teilweise stattgegeben. Hiergegen haben beide Parteien Berufung eingelegt. Der Kläger verfolgt mit seinem Rechtsmittel den ursprünglich gestellten Antrag weiter, die Beklagte beantragt die vollständige Klageabweisung. Der Kläger begründet die verlangte Entfristung erstmals in einem nach der Berufungsbegründung eingereichten Schriftsatz damit, dass die sachgrundlose Befristung des Vertrages bereits deshalb unwirksam sei, da sie über den zulässigen Zeitraum von 2 Jahren hinausgehe.

Anreise zur Schulung am Vortag

Verlängerung des Vertrages bis zum 4.9.2018

Ablehnung der unbefristeten Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses

Verfahrensgang

II. Die Entscheidung

Das LAG gibt der Berufung des Klägers statt. Das zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsverhältnis sei nicht wirksam befristet worden. Dies ergebe sich aufgrund der Überschreitung der höchstzulässigen Dauer einer sachgrundlosen Befristung von 2 Jahren um einen Tag. Die diesbezügliche Begründung der Unwirksamkeit durch den Kläger in einem Schriftsatz nach Ablauf der Berufungsbegründungsfrist sei nicht verspätet.

Ausschlaggebend für die Feststellung des LAG zur Überschreitung der Höchstbefristungsdauer ist die Vereinbarung der Parteien, dass der Kläger zu der notwendigen Schulung bereits am 4.9.2016 anreisen sollte. Unter Hinweis auf die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Feststellung, dass Reisezeiten, die im Interesse des Arbeitgebers erfolgen, Arbeitszeit sind, hält das LAG fest, dass diese Feststellung auch für die zwischen den Parteien vereinbarte Anreise des Klägers am Vortag der Schulung gelten müsse. Wenn es sich bei der Reisezeit jedoch um Arbeitszeit handele, so müsse denkbare Arbeitsvertrag bereits mit Beginn der Dienstreise, also am 4.9.2016 begonnen haben.

Für die Fristberechnung gemäß § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG gelten die Berechnungsregeln gemäß §§ 187 Abs. 2, 188 Abs. 2 BGB. Ein Ausnahmefall, den das Bundesarbeitsgericht annimmt, wenn die Vereinbarung über den Beginn einer befristeten Tätigkeit mit dem Beginn der Tätigkeit selbst zusammenfällt, liege hier erkennbar nicht vor. Die Vereinbarung der Parteien über die Befristung wurde, ebenso wie alle weiteren Regelungen bereits weit vor Antritt der Dienstreise beschlossen. Gemäß den gesetzlichen Regelungen endete der Zeitraum für eine wirksame Befristung damit am 3.9.2018, so dass die Vereinbarung über die Befristung bis zum 4.9.2018 unwirksam war.

Dass das im Ergebnis entscheidende Argument für die Unwirksamkeit der Befristung durch den Kläger nicht in 1. Instanz und auch nicht bis zum Ablauf der Berufungsbegründungsfrist vorgebracht worden sei, schließe dessen Berücksichtigung nicht aus. Eine Präklusion gemäß § 17 S. 2 TzBfG, § 6 KSchG scheidet aus, da der hierfür notwendige Hinweis des Arbeitsgerichtes nicht erteilt worden sei. Ein Ausschluss des Vorbringens des Klägers im Berufungsverfahren gemäß § 67 ArbGG sei ebenfalls nicht möglich. Anders als in einem Verfahren vor dem Zivilgericht sei späteres Vorbringen in der Berufungsinstanz gemäß § 67 Abs. 2 bis Abs. 4 ArbGG bereits dann zulässig, wenn hierdurch der Rechtsstreit nicht verzögert würde. Da der dem Vortrag zugrundeliegende Sachverhalt zwischen den Parteien unstrittig war, war eine Verzögerung des Rechtsstreites nicht zu befürchten.

III. Der Praxistipp

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes ist zutreffend. Die Entscheidung des LAG zeigt neuerlich, dass das Befristungsrecht erhebliche Risiken enthält. Dabei können bereits geringfügige Ungenauigkeiten eine Befristung unwirksam machen. Den meisten Arbeitgebern wird mittlerweile bekannt sein, dass eine befristete Anstellung nur dann wirksam erfolgt, wenn vor Beginn der Tätigkeit die Befristung schriftlich vereinbart wird. Diese Erkenntnis ist nun dahingehend zu erweitern, dass die Vereinbarung von „Arbeitszeit“, gleich welcher Art, vor Vertragsbeginn, bei der Berechnung der Fristen zu berücksichtigen ist.

Instruktiv sind auch die Ausführungen des LAG zur – vorliegend verneinten – Präklusion neuen Sachvortrages im Berufungsverfahren nach Ablauf der Berufungsbegrün-

sachgrundlose Befristung
unwirksam

Reisezeit ist Arbeitszeit

Fristberechnung gemäß
§§ 187 Abs. 2,
188 Abs. 2 BGB

keine Präklusion

Befristung bedarf der exakten
Kontrolle

Präklusionsvorschriften prüfen
bzw. beachten

dungsfrist gemäß § 67 ArbGG, nachdem das Arbeitsgericht seiner Hinweispflicht nach § 17 S. 2 TzBfG i.V.m. § 6 S. 2 KSchG nicht nachgekommen war.

Markus Pillok, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 7 ABR 18/18 –

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen einer Umsetzung

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin, ein Jobcenter in Berlin, beschäftigt eine Arbeitnehmerin, die als behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 anerkannt ist. Am 4.2.2015 stellte diese einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit und informierte den Leiter des Jobcenters hierüber. Das Jobcenter setzte die Arbeitnehmerin am 9.11.2015 für die Dauer von sechs Monaten in ein anderes Team um und wies ihr einen anderen Arbeitsplatz in demselben Gebäude zu, ohne die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten oder anzuhören. Mit Bescheid vom 21.4.2016 stellte die Bundesagentur für Arbeit die Arbeitnehmerin rückwirkend zum 4.2.2015 einem schwerbehinderten Menschen gleich (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

Mit dem vorliegenden Beschlussverfahren hat die Schwerbehindertenvertretung beantragt, dem Jobcenter aufzugeben, es zu unterlassen, behinderte Arbeitnehmer, die einen Gleichstellungsantrag gestellt und dies dem Jobcenter mitgeteilt haben, auf einen anderen Arbeitsplatz umzusetzen, ohne die Schwerbehindertenvertretung zuvor unterrichtet zu haben. Hilfsweise hat die Schwerbehindertenvertretung die Feststellung einer entsprechenden Pflicht der Arbeitgeberin geltend gemacht.

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Auffassung vertreten, ihr Beteiligungsrecht ergebe sich unmittelbar aus § 178 Abs. 2 S. 1 i.V.m. § 151 Abs. 2 S. 2 SGB IX. Da die Gleichstellung rückwirkend ab Antragstellung erfolge, bestünden auch die Beteiligungsrechte ab Antragstellung, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von seinem Gleichstellungsantrag unterrichtet habe. Dies sei auch unter Berücksichtigung der unionsrechtlichen Vorgaben in Art. 5 RL 2000/78/EG und Art. 27 Buchst. e und i UN-BRK geboten.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat nach einer Antragsrweiterung um weitere Hilfsanträge die Anträge abgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Schwerbehindertenvertretung ihre Anträge weiter.

Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 9.5.2018 – 23 TaBV 1699/17

Termin der Entscheidung: 22.1.2020, 9:00 Uhr

Zuständig: Siebter Senat

– BAG 8 AZR 484/18 –

Entschädigung wegen behinderungsbedingter Benachteiligung

Die Parteien streiten darüber, ob das beklagte Land dem Kläger eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG aufgrund einer Benachteiligung wegen der Behinderung schuldet.

Beteiligung Schwerbehindertenvertretung bei Umsetzung

Entschädigung wegen behinderungsbedingter Benachteiligung

Der Kläger bewarb sich Anfang August 2015 beim beklagten Land auf eine für den OLG-Bezirk Köln ausgeschriebene Stelle als Quereinsteiger für den Gerichtsvollzieherdienst. Die Bewerbung war mit dem Hinweis versehen, dass der Kläger mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 einem Schwerbehinderten gleichgestellt ist. Seine fachliche Eignung für die Stelle fehlte nicht offensichtlich. Der Kläger wurde vom beklagten Land nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Mit Schreiben vom 14.12.2015 forderte er das beklagte Land auf, an ihn eine Entschädigung i.H.v. 7.434,39 EUR zu zahlen. Der Betrag entspricht der dreifachen Monatsbesoldung für die ausgeschriebene Stelle. Nachdem das OLG Köln den Anspruch zurückgewiesen hatte, erhob der Kläger Klage beim Verwaltungsgericht, die an das Arbeitsgericht verwiesen wurde.

Das beklagte Land hat zur Begründung des Klageabweisungsantrags vorgetragen, durch ein schnell überlaufendes Outlook-Postfach und eine Ungenauigkeit in den Absprachen der Mitarbeiter, die mit der Bearbeitung der Bewerbungen befasst gewesen seien, sei die Bewerbung nicht in den Geschäftsgang gelangt. Schon aus diesem Grund habe es den Kläger nicht wegen der Behinderung benachteiligen können. Jedenfalls sei zu berücksichtigen, dass den Kläger ein Mitverschulden treffe, da er sich nicht kurzfristig nach dem Absenden der Bewerbung mit einer Sachstands-anfrage an das OLG gewandt und erst vier Monate zugewartet habe, bis er die Entschädigungsforderung geltend gemacht habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr teilweise stattgegeben und dem Kläger eine Entschädigung i.H.v. 3.717,30 EUR zugesprochen. Es hat angenommen, der Anspruch sei schon wegen des Verstoßes im Auswahlverfahren, nämlich wegen der Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch begründet, ohne dass weitere Voraussetzungen vorliegen müssten. Auf ein Verschulden komme es nicht an. Dagegen wendet sich das beklagte Land mit seiner Revision.

Vorinstanz: LAG Köln, Urt. v. 23.8.2018 – 6 Sa 147/18

Termin der Entscheidung: 23.1.2020, 10:30 Uhr

Zuständig: Achter 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.