

Editorial

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

im noch jungen Jahr 2020 wagen wir im „Thema des Monats“ einen Blick in die moderne Arbeitswelt 4.0 und die mit dem sog. Crowdfunding verbundenen aktuellen und zukünftigen arbeitsrechtlichen Herausforderungen. Mit Dr. Daniel Klösel, Partner der Kanzlei JUSTEM Rechtsanwälte GbR aus Frankfurt a.M., haben wir glücklicherweise einen ausgewiesenen Experten für alle Fragestellungen im Zusammenhang mit der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen gewinnen können. Ihm ist es in seinem spannenden Gastbeitrag gelungen, die sich insoweit stellenden komplexen Rechtsfragen lesenswert aufzuarbeiten.

Im Rechtsprechungsteil widmen wir uns wieder der obergerichtlichen Rechtsprechung des BAG sowie zwei interessanten Urteilen des LAG Niedersachsen. Ulrich Kortmann analysiert einen Beschluss des BAG zum Unterlassungsanspruch des Betriebsrats beim kurzfristigen Einsatz von Leiharbeitnehmern in einem Schichtbetrieb. Sodann widmet sich Dr. Gunther Mävers einem Urteil des LAG Niedersachsen, in dem sich die 5. Kammer mit Schadensersatz wegen Verfalls des Zusatzurlaubes für Schwerbehinderte auf der Grundlage der EuGH-Rechtsprechung auseinandersetzt. Schließlich können wir einen weiteren neuen Autor vorstellen: Herr Adrian Mrochen, jüngster Neuzugang bei michels.pmks, bespricht eine aufschlussreiche Entscheidung des LAG Niedersachsen zum Auskunftsanspruch nach § 11 EntgTranspG.

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

Dr. Jannis Kamann, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner michels.pmks

Inhalt

Editorial

Thema des Monats

Crowdfunding vor Gericht –
Arbeitskonzepte 4.0 auf dem
Weg nach Erfurt 2

Rechtsprechung

BAG: Zum Unterlassungsan-
spruch des Betriebsrats beim
kurzfristigen Einsatz von Leih-
arbeitnehmern 4

LAG Niedersachsen: Scha-
densersatz wegen Verfalls des
Zusatzurlaubes für Schwerbe-
hinderte 7

Auskunftsanspruch nach
§ 11 EntgTranspG –
Ein Anspruch ohne Folgen? 9

Terminvorschau BAG

Neue anhängige
Rechtsfragen 11

michels.pmks
FACHANWÄLTE



DeutscherAnwaltVerlag

Crowdworking vor Gericht – Arbeitskonzepte 4.0 auf dem Weg nach Erfurt

Der heimliche Star der Arbeitswelt 4.0, das sog. Crowdworking, war zuletzt Gegenstand von instanzgerichtlichen Entscheidungen und befindet sich nunmehr auf dem Weg zum BAG. Es geht ans „Eingemachte“, um nicht mehr und nicht weniger als die Frage, ob unser Arbeitsrecht angemessene Antworten auf die Herausforderungen einer modernen Arbeitswelt geben kann. Die Entscheidungen machen Mut.

I. Arbeitswelt 4.0, Rechtsrahmen 3.0?

Man mag es befürworten oder bedauern, aufhalten kann man es nicht. Die oft bemühte Chiffre 4.0 deutet an, dass modernen Treibern wie Digitalisierung und zunehmend entgrenzten Lebensverhältnissen zuzutrauen ist, bestehende Erwerbskonzepte sehr grundlegend und nachhaltig zu verändern. Und auch die ersten Vorboten erhalten Namen und Konturen: Agile Working, Scrum, Interim Management, On Demand Economy, Micro Jobber – alles Begrifflichkeiten, die für neuartige Erwerbskonzepte stehen, die zumindest auch einen flexiblen Einsatz sog. Freelancer einbeziehen. Der heimliche Star ist das sog. Crowdworking, eine Erwerbsform, die nach neuesten Zahlen bereits knapp 5 % der wahlberechtigten Bevölkerung in Deutschland nutzen (Tendenz steigend), in der darüber hinaus aber auch die genannten Treiber der modernen Arbeitswelt geradezu kulminieren: Kurz gesagt erbringen selbstständige Crowdworker – zum Teil über den ganzen Erdball verteilt – einzelne (zugeschnittene) Tätigkeiten, die – in verschiedenen Ausprägungen – über digitale Plattformen angeboten, koordiniert und administriert werden.

Die arbeitsrechtliche Problematik ist kaum zu übersehen. Bekanntermaßen steht bei der Abgrenzung von Arbeitsverhältnissen zu selbstständigen Freelancern auch nach der Einführung des § 611a BGB noch immer die Frage im Mittelpunkt, ob und inwieweit die betreffende Person in die betrieblichen Abläufe eingegliedert und insoweit arbeitsbezogenen Weisungen unterworfen ist (vgl. st. Rspr. BAG, Urt. v. 17.4.2013 – 10 AZR 668/12). War früher oftmals eine direkte Kontrolle mittels Weisungen erforderlich, um verschiedene Tätigkeiten zu koordinieren und ggf. zu einem gemeinsamen Arbeitsergebnis zusammenzuführen, genießen Crowdworker heute – in verschiedener Ausprägung – neuartige Freiheiten, allerdings übernehmen auch indirektere Kontrollmechanismen, die von Reputations- oder Feedbackprozessen bis hin zur schlichten Nichtberücksichtigung bei der Vergabe des Folgeauftrags reichen können.

II. ArbG und LAG München – Testpersonen, Mystery Shopping

Vor diesem Hintergrund ist es wenig überraschend, dass die rechtliche und rechtspolitische Debatte um Crowdworking & Co. voll entbrannt ist und mittlerweile auch bei den Gerichten angekommen ist. Das ArbG München (Urt. v. 20.2.2019 – 19 Ca 6915/18) und die Folgeinstanz, das LAG München (4.12.2019 – 8 Sa 146/19), haben nunmehr erste Lösungen gefunden.

Der Sachverhalt ist kurz erzählt: Die beklagte Crowdworking Plattform führt u.a. für Markenhersteller Kontrollen der Warenpräsentation im Handel durch. Der Abschluss einer Basisvereinbarung berechtigt dazu, über eine App die auf einer Internetplattform angebotenen Aufträge, die in einem selbstgewählten Radius von bis zu 50 Kilometern angezeigt werden, zu übernehmen und innerhalb von zwei Stunden nach bestimmten inhaltlichen Vorgaben zu erfüllen. Ansonsten bestehen keinerlei zeitliche und örtliche Vorgaben und der Rückgriff auf eigene Mitarbeiter war erlaubt. Wie beim Crowdworking üblich, gibt es zudem weder eine Verpflichtung zur Annahme noch umgekehrt zum Anbieten von Aufträgen.

New Work und Crowdwork

neue Freiheit, indirektere Kontrolle

Crowdworking vor Gericht

Sachverhalt

Beide Instanzen legen zunächst die durch die ständige Rechtsprechung entwickelten und durch § 611a BGB bestätigten Abgrenzungskriterien zugrunde und kommen zu dem Ergebnis, dass jedenfalls auf Grundlage der Basisvereinbarung ein freies Dienstverhältnis besteht. Entscheidend hierfür ist vor allem der Umstand, dass der Kläger Aufträge nach freiem Belieben annehmen oder ablehnen kann, eine solche „zeitliche Souveränität“ sei nach den Worten des ArbG München „absolut unüblich für ein Arbeitsverhältnis“ (vgl. ArbG München a.a.O., S. 14). Darüber hinaus gab es zwar bestimmte inhaltliche Vorgaben, die aber der Natur des Auftrags geschuldet seien und auch darüber hinaus genieße der Crowdworker zahlreiche für ein Arbeitsverhältnis atypische Freiheiten in zeitlicher, örtlicher und inhaltlicher Hinsicht. Auch die strukturierte Kommunikation über die App führe noch zu keiner hinreichenden betrieblichen Eingliederung, jedenfalls wenn und soweit keine Abstimmung mit anderen Freelancern oder Innendienstmitarbeitern erfolge.

Gleichwohl ist anzumerken, dass diese Ausführungen – den Einzelheiten des Streitgegenständlichen Falls geschuldet – lediglich das Auftragsverhältnis auf Grundlage der Basisvereinbarung betreffen. Ausdrücklich offen gelassen wird dagegen, ob durch das jeweilige Anklicken eines Auftrages ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet wurde. Zudem wurde auch die Revision zum BAG zugelassen.

III. Bewertung & Ausblick: In der Regel kein Arbeitsverhältnis

Ein derart besonnener Umgang der Rechtsprechung gibt Hoffnung. Und auch andere gerichtliche Entscheidungen gehen in diese Richtung; bspw. hat das LAG Hessen zuletzt bei einem über eine Crowdfundingplattform beauftragten Busfahrer auf Basis der bekannten Abgrenzungskriterien ebenfalls ein freies Dienstverhältnis angenommen, auch wenn hierfür mitentscheidend war, dass sich die geschäftliche Beziehung mit dem bereits in Rente befindlichen Auftragnehmer auf ein paar wenige Tage beschränkte (LAG Hessen, Urt. v. 14.2.2019 – 10 Ta 350/18). Das gilt insbesondere in Zeiten zunehmend hitzig werdender Debatten um die Risiken und eine (vermeintliche) Prekarisierung durch New Work Modelle, die die gewonnenen Freiheiten und Chancen dieser neuen Erwerbskonzepte weitestgehend ausblenden. Es geht selbstverständlich darum, die Risiken nicht zu verschweigen und „schwarze Schafe“ auszusortieren, auf der anderen Seite aber einen klaren Blick zu bewahren, und hierfür gibt die geltende Rechtslage mehr Orientierung als manche glauben machen.

Dies beginnt mit dem Blick ins Gesetz und dem Auseinanderhalten der verschiedenen Ebenen, vor allem jenen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts. § 611a BGB und § 7 Abs. 1 SGB IV geben zwei verschiedene Referenzen, die zwar wechselseitige Anleihen aufweisen (vgl. insbesondere § 7 Abs. 1 SGB IV), aber auch Raum für eine divergierende Perspektive unter Berücksichtigung der verschiedenen Rechtsgebiete und deren Zielvorgaben lassen. Das heißt bspw., soweit ein Crowdworker jederzeit Aufträge annehmen oder ablehnen kann, er also stets über die zentrale Dispositionsbefugnis über den gesamten Einsatz seiner Arbeitskraft verfügt (und diese bspw. zum fortlaufenden Reisen nutzt), erscheint es nur konsequent, wenn diese umfassenden Freiheiten dazu führen, dass die typischen aus dem fortlaufenden Abhängigkeitsverhältnis resultierenden Arbeitnehmerrechte nicht gelten. Das gilt im Übrigen unabhängig ob Basisvertrag oder einzelner Abruf, dies kann zu keinem anderen Ergebnis führen. Für das Sozialversicherungsrecht, das dagegen eher eine wirtschaftliche Absicherung gegen die üblichen „Lohnerwerbsrisiken“ im Blick hat, können andere Maßgaben gelten, hier beschreibt das BSG mit dem Rekurs auf die Vergütungshöhe als entscheidendes Abgrenzungskriterium auch andere, nicht weniger erfreuliche Wege (BSG, Urt. vom 31.3.2017 – B 12 R 7/15).

Entscheidungsgründe –
Freies Dienstverhältnis

offene Frage und Revision

geltende Rechtslage gibt
Orientierung

Arbeits- vs. Sozial-
versicherungsrecht

Thema des Monats

Die genannten Entscheidungen sind zu begrüßen. In einigen Fällen mag eine – gerade durch „Musterkläger“ offenkundig angestrebte – rechtspolitische Regulierung seitens der Arbeitsgerichte erwünscht sein – die (unwirksamen) Tarifausnahmen im AÜG unter dem Stichwort CGZP – werden hier oft genannt (BAG, Urt. v. 14.10.2010 – 1 ABR 19/10). Gleichwohl bildet Art. 20 Abs. 3 GG aber eine Grenze, die zur maßvollen Gesetzesanwendung anleitet; die Auseinandersetzung zwischen Erfurt und Karlsruhe zur verfassungswidrigen Limitierung der Zuvor-Beschäftigung bei sachgrundlosen Befristungen sollte noch in bester Erinnerung sein (vgl. BVerfG, Beschl. v. 6.6.2018 – 1 BvL 7/14 u.a.). Dies gilt umso mehr in Konstellationen, in denen auch eine mögliche Strafbarkeit (§ 266a StGB) oder Ordnungswidrigkeiten (vgl. insbesondere neu eingeführt in § 8 Abs. 3 SchwArbG) drohen; hier ist eine strenge Gesetzesbindung sogar grund- und einfachgesetzlich vorgeschrieben (vgl. Art. 103 Abs. 2 GG, § 1 StGB, § 3 OWiG). Der Praktiker wünscht sich manchmal mehr Beachtung derlei grundlegender Prinzipien, gleichwohl bildet dies oftmals die Basis für eine erfolgreiche Verteidigung. Der Rest ist Sache des Gesetzgebers. Für den Fall Crowdfunding bedeutet dies: In der Regel kein Arbeitsverhältnis!

Dr. Daniel Klösel, Rechtsanwalt mit Schwerpunkt Arbeitsrecht und Compliance, Frankfurt am Main

Rechtsprechung

BAG: Zum Unterlassungsanspruch des Betriebsrats beim kurzfristigen Einsatz von Leiharbeitnehmern

Wird ein Leiharbeitnehmer kurzzeitig in einem Betrieb eingesetzt, bedarf dieser Einsatz nicht nur der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG; auch die Zuordnung des Leiharbeitnehmers in ein bestehendes Schichtsystem ist gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

Verlangt ein Betriebsrat vom Arbeitgeber Unterlassen, weil dieser ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats missachtet haben soll, so handelt es sich um einen anderen Verfahrensgegenstand als den Verstoß des Arbeitgebers gegen eine Betriebsvereinbarung.

[Redaktionelle Leitsätze]

BAG, Beschl. v. 22.10.2019 – 1 ABR 17/18

I. Der Fall

Die Arbeitgeberin ist ein Textilhandelsunternehmen. In ihrer Filiale in München besteht eine „Betriebsvereinbarung zu Beginn und Ende der Arbeitszeit, Beginn und Ende der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage, besondere Tage, Überstunden sowie Gestaltung des Personaleinsatzplanes“. Diese sieht u.a. vor, dass eine Änderung der und Abweichungen von der Personaleinsatzplanung durch den Arbeitgeber mindestens eine Woche im Voraus schriftlich beim Betriebsrat beantragt und durch diesen genehmigt werden müssen. Ist dies aus dringenden betrieblichen Gründen – z.B. kurzfristige Erkrankung von mehreren Beschäftigten der gesamten Filiale – nicht möglich, ist der Betriebsrat bzw. ein Betriebsratsmitglied unverzüglich mündlich und zusätzlich schriftlich unter Angabe von Gründen zu benachrichtigen. Von ihrem Geltungsbereich her soll die Betriebsvereinbarung „für alle Beschäftigten“ der Filiale gelten.

Art. 20 Abs. 3 GG als Grenze

Personaleinsatzplanung
aufgrund Betriebsvereinbarung

Am 10.2.2016 beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung von fünf Leiharbeitnehmern am Folgetag, dem 11.2.2016, „von 10:00 Uhr bis 20:00 Uhr“. Zur Begründung führte die Arbeitgeberin aus, dass die Filiale aufgrund aktueller personeller Engpässe dringend Unterstützung bedürfe. Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass der Arbeitgeber gegen das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG verstoßen habe. Insbesondere unterfielen die Leiharbeitnehmer nicht dem Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung. Entsprechend stütze er sein Unterlassungsbegehren auf den allgemeinen Unterlassungsanspruch, hilfsweise auf § 23 Abs. 3 BetrVG.

Das im Beschlussverfahren geltend gemachte Unterlassungsbegehren des Betriebsrats blieb in allen drei Instanzen erfolglos (Vorinstanzen: ArbG München, Urt. v. 14.2.2017 – 41 BV 124/16; LAG München, 7.12.2017 – 4 TaBV 30/17).

II. Die Entscheidung

Das BAG geht davon aus, dass der Unterlassungsantrag des Betriebsrats unbegründet ist.

Ein Verstoß der Arbeitgeberin gegen § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG liege nicht vor. Dies ergebe sich jedoch nicht bereits daraus, dass bei der erstmaligen Zuordnung neu eingestellter (Leih)Arbeitnehmer in ein bestehendes Schichtsystem der Betriebsrat nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen habe. Die Mitbestimmung des Betriebsrats greife auch hinsichtlich neu eingestellter Arbeitnehmer. Es fehle insoweit weder an einem kollektiven Tatbestand noch werde das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 BetrVG durch das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten verdrängt. Ebenso wenig setze es die Aufnahme der Arbeit durch einen neu eingestellten Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber zugewiesenen Arbeitsplatz voraus. Diese Grundsätze gölten auch für Leiharbeitnehmer bei kurzzeitigen Einsätzen.

Das Begehren des Betriebsrats scheitere allerdings daran, dass die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht missachtet habe. Das Mitbestimmungsrecht sei vielmehr verbraucht. Dies habe der Betriebsrat mit der bestehenden Betriebsvereinbarung ausgeübt.

Auch Leiharbeitnehmer unterfielen der Betriebsvereinbarung. Dies ergebe sich aus dem Wortlaut, wonach die Betriebsvereinbarung „für alle Beschäftigten“ gelten solle. Bei einer solchen Definition ohne weitere Differenzierung sei davon auszugehen, dass Leiharbeitnehmer umfasst würden. Dem stehe auch nicht entgegen, dass einzelne Regelungen der Betriebsvereinbarung (etwa zur Zeiterfassung und zum Arbeitszeitkonto, zu Überstunden und deren Abbau) für Leiharbeitnehmer gegenstandslos seien.

Die Arbeitgeberin habe allerdings gegen die Betriebsvereinbarung verstoßen. Sie berufe sich zu Unrecht auf die Eilfallregelung. Hiernach müssten Modifikationen der Personaleinsatzplanung – also der konkreten Einteilung von Beschäftigten in eine rahmenmäßig festgelegte Schicht – mindestens eine Woche im Voraus schriftlich beim Betriebsrat beantragt und durch diesen genehmigt werden. Für den Fall, dass dies aus näher beschriebenen Gründen nicht möglich sei, greife die Regelung, wonach die Arbeitgeberin den Betriebsrat bzw. ein Betriebsratsmitglied unverzüglich mündlich und zusätzlich schriftlich unter Angabe von Gründen zu benachrichtigen habe.

Richtig sei allerdings das Verständnis des Arbeitgebers, dass in derartigen Eilfällen lediglich eine Unterrichtung des Betriebsrats entsprechend den Vorgaben der Betriebsvereinbarung zu erfolgen habe, nicht jedoch ausdrücklich die Zustimmung

kurzfristig erforderlicher
Einsatz von Fremdpersonal

Verfahrensgang

kein Verstoß gegen
§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Verbrauch des Mitbestimmungsrechts

Leiharbeitnehmer von
Betriebsvereinbarung erfasst

Verstoß gegen die bestehende
Betriebsvereinbarung

„Vorabzustimmung“ des
Betriebsrats

des Betriebsrats eingeholt werden müsse. Hierauf deute der Wortlaut und der systematische Zusammenhang der Regelung. Die Arbeitgeberin solle hiernach berechtigt sein, in bestimmten eilbedürftigen Situationen Änderungen der Personaleinsatzplanung vorzunehmen und den Betriebsrat hierüber lediglich in einer bestimmten Art und Weise zu informieren haben. Jedenfalls in einer Betriebsvereinbarung, die nicht auf einem Einigungsstellenspruch beruhe, dürften die Betriebsparteien eine „Vorabzustimmung“ des Betriebsrats für eng begrenzte, hinreichend konkret beschriebene Fallgestaltungen vorsehen.

Die Arbeitgeberin habe gleichwohl gegen die Betriebsvereinbarung verstoßen, da die Begründung des Eilfalls nicht ordnungsgemäß erfolgt sei. Zudem sei zweifelhaft, ob überhaupt ein Eilfall im Sinne der Betriebsvereinbarung vorliege. Die Betriebsvereinbarung spreche beispielhaft von kurzfristigen Erkrankungen von Mitarbeitern. Vorliegend habe die Arbeitgeberin sich unspezifisch auf personelle Engpässe berufen, sodass schon nicht ersichtlich sei, ob ein Eilfall gegeben sei.

Ein solcher Verstoß gegen eine bestehende Betriebsvereinbarung rechtfertige grundsätzlich einen hierauf gestützten Unterlassungsanspruch im Sinne eines Durchführungsanspruchs. Einen solchen habe der Betriebsrat vorliegend jedoch nicht geltend gemacht. Der Betriebsrat habe sich vielmehr auf einen Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG berufen, der jedoch aus den genannten Gründen nicht bestehe.

III. Der Praxistipp

Die Entscheidung des BAG ist sowohl für Betriebsräte als auch Arbeitgeber lehrreich: Betriebsräte sollten darauf achten, ihr Unterlassungsbegehren sorgfältig zu formulieren. Es muss klar herausgestellt sein, ob der Betriebsrat einen Verstoß des Arbeitgebers gegen eine bestehende Betriebsvereinbarung oder gegen ein bestehendes Mitbestimmungsrecht rügt. Kann dies im Vorfeld nicht rechtssicher festgestellt werden – etwa weil wie hier Zweifel hinsichtlich des Geltungsbereichs der Betriebsvereinbarung bestehen – sollte der Betriebsrat gegebenenfalls mit Haupt- und Hilfsantrag mehrere Unterlassungsanträge stellen.

Zudem ergeben sich aufgrund dieser Entscheidung effektivere Rechtsschutzmöglichkeiten des Betriebsrats beim Einsatz von Leiharbeitnehmern, insbesondere in Schichtbetrieben. Die Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern ist nämlich häufig ein stumpfes Schwert. Der Arbeitgeber kann den Einsatz des Leiharbeitnehmers als vorläufige Maßnahme im Sinne von § 100 BetrVG durchführen und somit die an sich zustimmungspflichtige Maßnahme unterlaufen. Hingegen ist für die Zuordnung eines Leiharbeitnehmers in ein bestehendes Arbeitszeit- bzw. Schichtsystem die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich, die nur durch das zeitintensive und kostenträchtige Einigungsstellungsverfahren ersetzt werden kann.

Arbeitgeber hingegen sind gut beraten, wenn sie in Betriebsvereinbarungen über die Arbeitszeit Notfall- bzw. Eilregelungen vorsehen, die ihnen flexibles Handeln – notfalls auch ohne Zustimmung des Betriebsrats – in eng definierten Einzelfällen ermöglichen. Die Zulässigkeit solcher „Vorabzustimmungen“ wird durch das BAG vorliegend ausdrücklich bestätigt, wobei nach den Ausführungen des BAG fraglich ist, ob auch eine Einigungsstelle eine solche Regelung vorsehen dürfte. Das BAG hat diese Frage offengelassen.

Ulrich Kortmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

kein Vorliegen eines Eilfalls

aber Unterlassungsanspruch
nicht geltend gemacht

Sorgfältige Formulierung des
Unterlassungsantrages

effektiver Rechtsschutz beim
Einsatz von Leiharbeitnehmern

Eil-/Notfallregelung

LAG Niedersachsen: Schadensersatz wegen Verfalls des Zusatzurlaubes für Schwerbehinderte

Der Arbeitgeber ist gemäß § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, den schwerbehinderten Arbeitnehmer auf dessen Zusatzurlaub gemäß § 125 SGB IX a.F. hinzuweisen. Kommt der Arbeitgeber seinen Informations- und Hinweispflichten gemäß der Entscheidung des EuGH vom 6.11.2018 (– C-684/16) nicht nach, hat der Arbeitnehmer nach §§ 280 Abs. 1 und 3, 283 BGB i.V.m. § 249 Abs. 1 BGB einen Schadensersatzanspruch im Form des Ersatzurlaubes, der sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 251 Abs. 1 BGB in einen Abgeltungsanspruch umwandelt.

[Amtliche Leitsätze]

LAG Niedersachsen, Urt. v. 16.1.2019 – 2 Sa 567/18

I. Der Fall

Die Parteien, ein Einzelhandelsunternehmen und einer von weniger als 10 Arbeitnehmern, streiten im Nachgang zu einer Kündigung über den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses sowie über Zahlungsansprüche, insbesondere wegen Urlaubsabgeltung und Schadensersatz wegen Verfalls von Urlaubsansprüchen.

Die Klägerin ist mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehindert. Während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses machte die Klägerin gegenüber der Beklagten zu keinem Zeitpunkt ihren Schwerbehindertenzusatzurlaub geltend. Auch wurde sie von der Beklagten weder auf diesen Zusatzurlaub hingewiesen noch aufgefordert, diesen in Anspruch zu nehmen. Es ist zwischen den Parteien streitig, ob die Beklagte bzw. deren Geschäftsführer Kenntnis von der Schwerbehinderung hatte.

Nach Erteilung der Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung durch das Integrationsamt mit Bescheid vom 27.11.2017 kündigte die Beklagte unter dem 30.11.2017 der Klägerin aus betriebsbedingten Gründen zum 31.1.2018. Mit der hiergegen fristgerecht eingelegten Kündigungsschutzklage begehrt die Klägerin den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses sowie Überstundenvergütung, Schadensersatz und Urlaubsabgeltung.

Nachdem das ArbG die Klage abgewiesen hatte (ArbG Hameln, Urt. v. 7.7.2018 – 1 Ca 409/17), hat das LAG die hiergegen eingelegte Berufung als teilweise begründet erachtet und insbesondere festgestellt, dass die Klägerin gegen die Beklagte einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung gem. §§ 7 Abs. 4 BUrlG, 208 SGB IX habe. Die hiergegen eingelegte Revision hat das BAG zwischenzeitlich mit Beschl. v. 4.7.2019 – 2 AZN 286/19 – verworfen.

II. Die Entscheidung

Das LAG hat mit Urt. vom 16.1.2019 festgestellt, dass die gegen das erstinstanzliche Urteil von der Klägerin eingelegte Berufung nur teilweise begründet sei.

Nach Auffassung des LAG ist die Berufung in Bezug auf den Kündigungsschutzantrag unbegründet. Zu Recht und mit zutreffender Begründung habe das Arbeitsgericht den Kündigungsschutzantrag der Klägerin als unbegründet abgewiesen. Die Kündigung sei nicht wegen eines Verstoßes gegen §§ 85 f. SGB IX a.F. unwirksam. Der Bescheid des Integrationsamtes vom 27.11.2017 sei ohne jede Bedingung und Auflage erlassen worden und enthalte entgegen der Auffassung der Klägerin keine Regelung dahinge-

Streitgegenstand: Bestand und Urlaubsabgeltung

Sonderurlaub als Schwerbehinderte nicht geltend gemacht

betriebsbedingte Kündigung nach Zustimmung durch das Integrationsamt

Verfahrensgang

Berufung teilweise begründet

Zustimmung zur Kündigung uneingeschränkt erteilt

hend, dass die Kündigung erst zum 31.3.2018 hätte erklärt werden dürfen. Im Gegenteil habe das Integrationsamt in dem Bescheid ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Kündigungsfrist gemäß § 86 SGB IX a.F. mindestens vier Wochen betrage.

Im Übrigen sei nicht ersichtlich und von der im Rahmen der Berufung insoweit darlegungs- und beweisbelastenden Klägerin auch nicht dargelegt, dass die streitbefangene Kündigung in einem Kleinbetrieb gegen die guten Sitten (§ 242 BGB) verstoße.

Die Berufung hatte indes Erfolg in Bezug auf die von der Klägerin geltend gemachten Urlaubsabgeltungsansprüche sowie Schadensersatzansprüche wegen Verfalls des Zusatzurlaubes für Schwerbehinderte. Während der Urlaubsabgeltungsanspruch sich aus den vertraglichen Vereinbarungen unter Berücksichtigung der sich im Rahmen der Auslegung ergebenden Umrechnung der vereinbarten 36 Werktage auf eine 5-Tage-Woche sowie der Fehlzeiten der Klägerin ergebe, ergebe sich der Zahlungsanspruch wegen Verfalls des Zusatzurlaubes für Schwerbehinderte unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes.

Die Klägerin habe gegenüber der Beklagten gem. §§ 125 IX a.F., 241 Abs. 2, 280 Abs. 1, 280 Abs. 3, 283 BGB i.V.m. §§ 249 Abs. 1, 251 Abs. 1 BGB einen Anspruch auf Abgeltung ihres Schwerbehindertenzusatzurlaubes für die Kalenderjahre 2015 bis 2017 i.H.v. 1.038,45 EUR brutto. Die insoweit von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze, wonach ein Schadensersatzanspruch auch ohne Urlaubsantrag des Arbeitnehmers bestehe, wenn der Arbeitgeber seinen Informations- und Hinweispflichten im Sinne der Auslegung durch den EuGH (EuGH, Urt. v. 6.11. 2018 – C-684/16) nicht nachgekommen ist, seien auf den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte zu übertragen. Diese Voraussetzungen seien vorliegend gegeben.

III. Der Praxistipp

Nach der Rechtsprechung des EuGH zur Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer proaktiv dazu zu veranlassen, seinen Urlaub zu nehmen, anderenfalls der Arbeitnehmer weder seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Urlaub noch für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den entsprechenden Anspruch auf Urlaubsabgeltung verliert (EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – C-684/16). Dem folgend bzw. sich fügend hat das BAG entschieden (BAG, Urt. v. 19.2.2019 – 9 AZR 541/15), dass der Arbeitgeber nach § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet ist, den Arbeitnehmer auf nicht genommenen Urlaub hinzuweisen (vgl. dazu ausführlich Infobrief Arbeitsrecht 8/2019).

Dies überträgt das LAG Niedersachsen nun auch auf den Sonderurlaub für Schwerbehinderte mit der Begründung, dass dieser der Sicherung und Erhaltung der verbliebenen Arbeitskraft des Arbeitnehmers diene und daher ebenso an das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsanspruches gebunden sei (vgl. dazu schon BAG, Urt. v. 23.3.2010 – 9 AZR 128/09). Hierauf hat sich die Praxis einzustellen und Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass Arbeitnehmer etwaig bestehende Resturlaubsansprüche nehmen sowie über den drohenden Verfall informiert werden, was für den Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung auch entsprechend zu dokumentieren ist.

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

Anforderungen an Kündigung im Kleinbetrieb erfüllt

Urlaubsabgeltungsanspruch und Schadensersatzanspruch begründet

EuGH-Rspr. auf Sonderurlaub für Schwerbehinderte übertragbar

Ausgangspunkt: EuGH zur Urlaubsabgeltung

Übertragbarkeit auf Sonderurlaub

Auskunftsanspruch nach § 11 EntgTranspG – Ein Anspruch ohne Folgen?

Die Auskunft nach § 11 EntgTranspG ist kein Indiz für eine Diskriminierung im Sinne des § 22 AGG, auch wenn ein größerer Vergütungsunterschied zwischen dem eigenen Verdienst und dem Median der Vergleichsgruppe eine Diskriminierung wegen des Geschlechts mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vermuten lässt.

[Redaktionelle Leitsätze]

LAG Niedersachsen, Urt. v. 1.8.2019 – 5 Sa 196/19

I. Der Fall

Die Klägerin, zuletzt als Abteilungsleiterin beschäftigt, beehrte mit ihrer Klage Differenzvergütungsansprüche wegen geschlechterdiskriminierender Vergütung.

Bei der Beklagten werden die Arbeitnehmer nach Tarifvertrag vergütet. Seit dem 1.4.2013 wurde die Klägerin jedoch außertariflich vergütet. Neben den Tariflohnerhöhungen, die die Beklagte auch an ihre außertariflichen Angestellten weitergibt, erhielt die Klägerin zwei Gehaltserhöhungen. Eine geplante Erhöhung zum 1.4.2017 wurde nicht gewährt. Hintergrund hierfür seien nach der Auffassung der Beklagten Mängel im Führungsverhalten der Klägerin gewesen. Ob diese Mängel tatsächlich bestanden haben, ist zwischen den Parteien streitig.

Die Klägerin beantragte sodann die Erteilung einer Auskunft nach § 11 EntgTranspG. Daraufhin teilte die Beklagte mit, welches Grundentgelt und welche übertarifliche Zulage die Klägerin erhalte (5.885,40 EUR bzw. 550,- EUR), und informierte sie über den Median der männlichen Abteilungsleiter, bezogen auf die Abteilungsleiter, denen wie der Klägerin seit dem Jahr 2012 eine Führungsaufgabe übertragen worden waren. Diese Auskunft monierte die Klägerin, sodass die Beklagte eine weitere Auskunft erteilte, der zur Folge das durchschnittliche Grundgehalt aller männlichen Abteilungsleiter 6.292,- EUR brutto betrage. Dabei sei zu beachten, dass der durchschnittliche Abteilungsleiter die Führungstätigkeit seit dem Jahr 1999 wahrnehme. Der Median der übertariflichen Zulage bei den männlichen Abteilungsleitern betrage 600,- EUR brutto monatlich. Unter den Abteilungsleitern war die bestbezahlteste Person eine Frau. Gleichermäßen rügte die Klägerin das Vergütungssystem der Beklagten als völlig undurchschaubar, um Diskriminierungen zu ermöglichen. Zudem würde das Entgeltssystem im Zweifel gar nicht angewendet.

Das ArbG Göttingen hat in seinem Urt. v. 29.1.2019 – 1 Ca 194/18 – der Klage stattgeben. Die hiergegen eingelegte Berufung der Beklagten beim Landesarbeitsgericht hatte Erfolg. Die Klägerin hat hiergegen bereits Revision eingelegt (BAG – 8 AZR 488/19).

II. Die Entscheidung

Zunächst einmal – so das LAG – habe die Vorinstanz zutreffend erkannt, dass nach § 7 EntgTranspG bei Beschäftigungsverhältnissen für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts, der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden dürfe. Auch sei die Rechtsfolge einer Verletzung dieses Diskriminierungsverbots ein Erfüllungsanspruch gerichtet auf die Differenzvergütung. Der wegen seines Geschlechts diskriminierte Arbeitnehmer habe somit einen Anspruch auf die vorenthaltenen Leistungen.

Vergütung der Klägerin

Auskunft nach dem EntgTranspG

Verfahrensgang

Anspruch nach § 7 EntgTranspG

Die Klägerin scheiterte jedoch daran, dass sie das Gericht – am Maßstab des § 22 AGG gemessen – nicht davon überzeugen konnte, dass die Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt war.

§ 22 AGG sehe für den Rechtsschutz gegen Diskriminierungen eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast bzgl. des Kausalzusammenhangs zwischen Diskriminierung und Entgeltbenachteiligung vor. Sollte eine Partei Indizien beweisen, die eine Benachteiligung i.S.d. § 1 AGG vermuten lassen, trage die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das AGG vorgelegen hat. Aus Sicht des LAG genügt die Partei ihrer Darlegungslast bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist. Dabei seien alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen.

Nach Auffassung des LAG – wie auch schon zuvor des Arbeitsgerichts – reiche es nicht aus, dass die Klägerin vorträgt, dass ihr Gehalt unterhalb des Medians der Vergleichsgruppe liegt. Dieser Vortrag rechtfertige nach Ansicht des LAG die Beweiserleichterung des § 22 AGG nicht. Die Auskunft enthalte keine Informationen über die Durchschnittswerte des eigenen oder des anderen Geschlechts. Das LAG ist auch nicht der Auffassung, dass die Auskunft ein stärkeres Indiz für eine Entgeltbenachteiligung darstelle, wenn die Vergütungsdifferenz erheblich sei. Hiermit werde das gesetzgeberische Ziel des Entgelttransparenzgesetzes nicht außer Acht gelassen, welches dazu führen solle, den Grundsatz der Entgeltgleichheit zu fördern.

Da bereits die Auskunft nach § 11 EntgTranspG kein Indiz für eine Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechtes sei, komme es weiterhin auf die Höhe der Entgeltdifferenz nicht besonders an. Dies werde auch dadurch entkräftet, dass der durchschnittliche männliche Arbeitnehmer eine vergleichbare Position bereits seit 1999 inne habe. Auch der Umstand, dass die männlichen Arbeitnehmer durchschnittlich 8 % mehr Vergütung erhalten würden, rechtfertige nicht die Annahme einer Diskriminierung. Die Beklagte habe umfassend belegt, dass dieser Unterschied allein auf der höheren Anzahl an Berufsjahren beruhe.

Das LAG sieht auch das von der Klägerin gerügte Vergütungssystem der Beklagten nicht als völlig undurchschaubar an. Ein kompliziertes Entgeltsystem lasse nicht auf eine Diskriminierung schließen. Zutreffend seien zwar die Erwägungen der Klägerin, dass das Entgeltsystem als Ganzes und die einzelnen Entgeltbestandteile so ausgestaltet sein müssten, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts ausgeschlossen sei. Dazu müsste es die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigen, auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen, die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichten sowie insgesamt durchschaubar sein. Der Beklagten sei gelungen, dass Entgeltsystem transparent darzustellen. Der Nachweis, dass dieses Entgeltsystem überhaupt nicht verwendet werde, sei nicht erfolgt.

III. Der Praxistipp

Das Urteil des LAG zeigt, dass die in der Literatur geäußerten Zweifel an der Durchsetzbarkeit des Auskunftsanspruchs durchaus berechtigt zu sein scheinen. Das LAG äußert erhebliche Kritik am EntgTranspG, indem es aufzeigt, dass selbst für den Fall, dass die Auskunft eine Differenz der Vergütung aufzeigt, dies nicht automatisch zur Annahme einer Diskriminierung i.S.d. § 22 AGG führen muss. Kann der Arbeitgeber belegen, dass andere Ursachen für das ungleiche Entgelt verantwortlich sind, so

Maßstab des § 22 AGG

Darlegungs- und Beweislastverteilung

Gehalt unterhalb des Medians der Vergleichsgruppe nicht ausreichend für eine Diskriminierung

Höhe der Entgeltdifferenz

Transparenz des Entgeltsystems

Kritik gerechtfertigt?

Rechtsprechung

kommt der Arbeitgeber seiner Darlegungs- und Beweislast ausreichend nach. Arbeitgeber sollten trotzdem weiterhin auf Auskunftsverlangen ihrer Arbeitnehmer vorbereitet sein und Inhalt und Umfang der zu erteilenden Auskünfte sehr sorgsam erwägen.

Es bleibt abzuwarten, ob das BAG die Auffassung des LAG Niedersachsen teilt. Die Revision wurde wegen grundlegender Bedeutung der Sache zugelassen und von der Klägerin bereits unter dem Aktenzeichen 8 AZR 488/19 eingelegt.

Adrian Mrochen, Rechtsanwalt, Köln

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 1 ABR 40/18 –

Die Beteiligten streiten im Zusammenhang mit einem von der Arbeitgeberin betriebenen Twitteraccount um Mitbestimmungsrechte des zu 1. beteiligten Gesamtbetriebsrats.

Die Arbeitgeberin betreibt bundesweit durch verschiedene Tochtergesellschaften mehrere Multiplex-Kinos. Auf der Internetplattform Twitter hat sie einen eigenen Account. Die Administration des Accounts erfolgt durch Mitarbeiter der Arbeitgeberin in der Hamburger Zentralverwaltung (sog. Social-Media-Team).

Über Twitter können angemeldete Nutzer telegrammartig Kurznachrichten (Tweets) mit einer limitierten Anzahl von Zeichen eingeben. Darüber hinaus bietet Twitter die Funktionen „Antwort“, „Erwähnung“ und „Retweet“, die von den Nutzern nicht separat aktiviert oder deaktiviert werden können.

Der Gesamtbetriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG geltend gemacht und das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet mit dem Hauptantrag, es der Arbeitgeberin zu untersagen, bis zu einer abweichenden Vereinbarung mit ihm oder Entscheidung einer, seine Zustimmung ersetzenden Einigungsstelle bei der Internetplattform Twitter die Veröffentlichung ihrer Internetseite aufrechtzuerhalten. Hierzu sind drei hilfsweise Unterlassungsbegehren angebracht, die auf die einzelnen Funktionen von Twitter zielen, sowie ein Ordnungsgeldantrag.

Die Arbeitgeberin hat den Standpunkt vertreten, die Veröffentlichungen auf der Internetplattform Twitter seien nicht mitbestimmungspflichtig. Die Funktionsweise von Twitter unterscheidet sich von Facebook und anderen Social-Media-Plattformen, da der Nutzer nur eigene Nachrichten absetzt und an andere Personen richtet. Was Nutzer über das Unternehmen twitterten, könne sie nicht beeinflussen. Dies geschehe nicht auf ihrer Twitterseite, sondern bei den einzelnen Nutzern.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Haupt- sowie dem Ordnungsgeldantrag stattgegeben. Hiergegen richtet sich die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin.

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

Termin der Entscheidung: 25.2.2020, 9:00 Uhr

Zuständig: Erster Senat

Revision beim BAG

Mitbestimmung des GBR bei Twitter

– BAG 5 AZR 36/19 –

Vergütung der Fahrzeit eines Außendienstmitarbeiters zum ersten und vom letzten Kunden als Arbeitszeit

Die Parteien streiten über die Vergütung von Reisezeiten des Klägers.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Kundendiensttechniker im Außendienst beschäftigt, zuletzt gegen ein monatliches Entgelt von 2.864,- EUR brutto. Gemäß arbeitsvertraglicher Vereinbarung finden auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für den Groß- und Einzelhandel Anwendung. Das Einsatzgebiet des Klägers ist dem „Business & Service Center Düsseldorf“ (BSC), einem von zehn Service- und Direktvertriebsstandorten, zugeordnet. Soweit dort keine Termine für den Kläger anstehen, fährt er morgens direkt von seiner Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten Kunden dorthin zurück.

In § 8 der „Betriebsvereinbarung über die Ein- und Durchführung flexibler Arbeitszeit für Servicetechniker“ vom 27.6.2001 (BV 2001) ist geregelt, dass die Fahrzeiten zum ersten und vom letzten Kunden nicht zur Arbeitszeit zählen, wenn sie 20 Minuten nicht übersteigen, und dass, sobald die An- oder Abreise länger als 20 Minuten dauert, die 20 Minuten übersteigende Reisezeit zur Arbeitszeit zählt. Auf dieser Grundlage stellte die Beklagte Reisezeiten des Klägers, die in der Zeit von März bis August 2017 unstrittig im Umfang von 68 Stunden und 40 Minuten angefallen sind, weder in das für den Kläger geführte Arbeitszeitkonto ein noch leistete sie hierfür Vergütung.

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung verlangt der Kläger mit der vorliegenden Klage, diese Zeiten seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben, hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.219,58 EUR brutto nebst Zinsen zu zahlen. Er hat, unter Berufung auf die Rechtsprechung des Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH 10.9.2015 – C-266/14 – [Tyco]), die Auffassung vertreten, bei den fraglichen Fahrzeiten handele es sich nach den vertraglichen Vereinbarungen um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Diese Absprachen gingen § 8 BV 2001 aufgrund des Günstigkeitsprinzips vor. Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, die vertraglichen Regelungen seien, soweit sich aus ihnen überhaupt ein Vergütungsanspruch für Reisezeiten ergebe, betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Dagegen wendet sich der Kläger mit seiner Revision.

zur Vergütung der Fahrzeiten
bei Außendienstmitarbeitern

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 sieben Rechtsanwälten beraten wir vom Standort Köln aus bundesweit zu allen Fragen des Arbeitsrechts.

Erscheinungsweise:

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

Bestellungen:

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



DeutscherAnwaltVerlag

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

Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

Hinweis:

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

Hinweise zum Urheberrecht:

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

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