

Arbeitsrecht

Das Spannungsverhältnis zwischen Weisungsrecht
und Änderungskündigung

Das Ende für dynamische Verweisungsklauseln?

Zeitarbeit: Neues zu Mindestlohn und Arbeitskampf

Zum Einsatz von Leiharbeitnehmern –
Zustimmungsverweigerungsrecht des
Betriebsrats

Neues zum Kündigungsrecht: Auslegung einer zu
kurzen Kündigungsfrist

Weitere Themen siehe Innenteil

Das Spannungsverhältnis zwischen Weisungsrecht und Änderungskündigung

[Seite 3](#)

Das Ende für dynamische Verweisungsklauseln?

[Seite 5](#)

Zeitarbeit: Neues zu Mindestlohn und Arbeitskampf

[Seite 7](#)

Zum Einsatz von Leiharbeitnehmern – Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats

[Seite 8](#)

Neues zum Kündigungsrecht: Auslegung einer zu kurzen Kündigungsfrist

[Seite 9](#)

Ablauf der Ausschlussfrist erst nach Widerspruch gemäß § 613a BGB

[Seite 11](#)

Altersdiskriminierung bei Sozialplanabfindung

[Seite 12](#)

Berücksichtigung von Leiharbeitsverhältnissen bei der Sozialauswahl

[Seite 13](#)

Nachrichten in Kürze

[Seite 15](#)

Aktuelle Veranstaltungen

[Seite 18](#)

Das Spannungsverhältnis zwischen Weisungsrecht und Änderungskündigung

Zum Vorgehen bei unsicherer Reichweite des Weisungsrechts des Arbeitgebers.

In der Theorie glasklar, in der Praxis eine Gratwanderung: Wann muss und wann sollte der Arbeitgeber eine (vorsorgliche) Änderungskündigung aussprechen?

Ausgangslage

In jedem Unternehmen kann sich die Notwendigkeit ergeben, die Arbeitsbedingungen einzelner Arbeitnehmer zu ändern. Im Rahmen des dem Arbeitgeber zustehenden Weisungsrechtes, § 106 GewO, ist es ihm möglich, einseitig die Modalitäten (Zeit, Ort und Art der Arbeitsleistung) der Vertragserfüllung durch den Arbeitnehmer zu konkretisieren.

Wie weit das Weisungsrecht dabei im Einzelnen geht und welche Änderungen der Arbeitsbedingungen zwingend mit Hilfe einer Änderungskündigung durchzusetzen sind, ist anhand des jeweiligen Arbeitsvertrages zu entscheiden und in der Praxis vom Arbeitgeber oft nur schwer einzuschätzen.

Es soll dementsprechend im Folgenden kurz dargestellt werden, welche Änderungen der Arbeitsbedingungen grundsätzlich durch eine Weisung vorgenommen werden können und wann eine Änderungskündigung für den Arbeitgeber der bessere, weil sicherere Weg ist.

Umfang des Weisungsrechtes, § 106 GewO

Das allgemeine Weisungsrecht umfasst das Recht des Arbeitgebers, die Tätigkeit des Arbeitnehmers zu konkretisieren und ihm einen Arbeitsort und eine organisatorische Einheit (z. B. eine bestimmte Filiale) zuzuweisen.

Um jedoch Änderungen an einmal vereinbarten Modalitäten vorzunehmen, bedarf es auf Seiten des Arbeitgebers eines Versetzungsvorbehalts, der ihm ein sogenanntes erweitertes Weisungsrecht zugesteht.

Individualvertragliche Vereinbarungen sind dabei an den §§ 134, 138 BGB zu messen. Die Sittenwidrigkeit eines Versetzungsvorbehalts wird jedoch nur in seltenen Fällen anzunehmen sein.

Ist ein solcher Versetzungsvorbehalt jedoch – wie im Regelfall – im Rahmen allgemeiner Arbeitsbedingungen vereinbart worden, unterliegt er der AGB-Kontrolle nach §§ 307 ff. BGB. Er ist dann als unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers anzusehen, wenn der Arbeitgeber mit seiner Hilfe einseitige Interessen durchzusetzen versucht, ohne auf die Belange des Arbeitnehmers entsprechend Rücksicht zu nehmen und ihm einen angemessenen Ausgleich zuzugestehen (st. Rspr., BAG, Urteil vom 25. August 2010 – 10 AZR 275/09)ttt. Diese Grenze ist bei Versetzungsklauseln dabei weit zu ziehen, da das Anpassungs- und Flexibilisierungsbedürfnis eine Besonderheit des Arbeitsrechts ist und so entsprechend § 310 Abs. 4 S. 2 BGB zu berücksichtigen ist (BAG, Urteil vom 11. April 2006 – 9 AZR 557/05).

Die Rechtsprechung setzt voraus, dass im Versetzungsvorbehalt umschrieben ist, zu welchen, mindestens gleichwertigen, Tätigkeiten der Arbeitnehmer sich hilfsweise verpflichtet. Nicht notwendig ist jedoch die Angabe von Gründen für eine Versetzung (BAG, Urteil vom 25. August 2004 – 10 AZR 275/09). Auch eine Herabstufung kann vereinbart werden, soweit diese aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich ist und nicht länger dauert und weitergehend ist als unbedingt notwendig (BAG, Urteil vom 23. September 2004 – 6 AZR 442/03). Als Faustformel für eine vereinbarte Herabsetzung des Entgeltes als Folge einer Weisung kann dabei eine 20%-ige Grenze herangezogen werden.

Geht es um Weisungen im Zusammenhang mit dem Ort der Arbeitsleistung, so ist zu unterscheiden zwischen der politischen Gemeinde, in der der Arbeitnehmer arbeitet und der organisatorischen Einheit des Unternehmens, der der Arbeitnehmer zugewiesen ist.

Für letzteres kann man kurz feststellen, dass das allgemeine Weisungsrecht nur für eine Umsetzung innerhalb desselben Betriebs gilt.

Ein erweitertes Weisungsrecht in Form eines Versetzungsvorbehalts ist in der Regel notwendig, wenn der Arbeitnehmer in einen anderen Betrieb desselben Unternehmens versetzt werden soll. Diese sind auch grundsätzlich nicht unangemessen, da es derselbe Arbeitgeber ist. Lediglich bei großer räumlicher Entfernung können Probleme auftreten, die dann jedoch den geographischen Ort der Versetzung betreffen. Wiederum bedarf es auch dann keiner Angabe von Gründen.

Problematisch sind Konzernversetzungsklauseln, da der Arbeitgeber ausgetauscht wird. Zumindest mit einer dauerhaften

Versetzung ist für den Arbeitnehmer ein Risiko verbunden, welches jedenfalls mit einem Widerspruchsrecht ähnlich § 613a Abs. 4 BGB auszugleichen wäre.

Was den tatsächlichen geographischen Ort angeht, so gehen herrschende Literaturmeinung und Rechtsprechung auseinander. Während erstere davon ausgeht, dass ohne ein erweitertes Weisungsrecht nur eine Versetzung innerhalb einer politischen Gemeinde zulässig ist, räumt die Rechtsprechung dem Arbeitgeber eine wesentlich weitergehende Befugnis zur Versetzung ohne ausdrückliche Vereinbarung ein. Demnach sei, zumindest bei einem bundesweit tätigen Unternehmen, eine Versetzung innerhalb der Bundesrepublik Deutschland zulässig und einem Versetzungsvorbehalt bedürfe es nur, wenn der Arbeitsort vertraglich zunächst auf einen bestimmten Ort festgeschrieben sei (BAG, Urteil vom 13. April 2010 – 9 AZR 36/09; BAG, Urteil vom 19. Januar 2011 – 10 AZR 738/09).

Für eine zeitweilige Versetzung ins Ausland muss mindestens ein Ausgleich der zusätzlichen finanziellen Belastung vorgesehen sein. Eine dauerhafte Versetzung auf Grund eines AGB Versetzungsvorbehalts dürfte dagegen eher ausscheiden.

Trotz aller Theorie bestehen in der Praxis große Unsicherheiten, weswegen viele Arbeitgeber statt einer eventuell zu weit gehenden und damit unverhältnismäßigen Weisung eine Änderungskündigung aussprechen.

Die (überflüssige) Änderungskündigung

Mit Urteil vom 26. Januar 2012 hat das BAG seine Rechtsprechung zu unverhältnismäßigen Änderungskündigungen fortgeführt. Bisher wurden diese dann als unverhältnismäßig angesehen, wenn der Arbeitgeber die Änderungen über das mildere Mittel der Weisung durchsetzen konnte. Der Arbeitnehmer obsiegte in solchen Fällen.

Seit Januar 2012 trennt das BAG jedoch Arbeitsbedingungen und Arbeitsvertragsbedingungen. Eine Änderungskündigung erfordert danach die Änderung von Arbeitsvertragsbedingungen. Streitgegenstand der Änderungsschutzklage seien nach § 4 Satz 2 KSchG dann auch die gewünschten Änderungen am Arbeitsvertrag, nicht aber die Kündigung selbst. Soll jedoch am bestehenden Vertragsinhalt materiell nichts geändert werden, gölten die vermeintlich erst herbeizuführenden Vertragsbedingungen bereits. Eine Änderungsschutzklage sei in diesem Fall – notwendig – unbegründet (BAG, Urteil vom 26. Januar 2012 – 2 AZR 102/11).

Für die Praxis bedeutet dies, dass immer dann eine Änderungskündigung der falsche Weg ist, wenn der Arbeitgeber die gewünschten Änderungen im Arbeitsverhältnis bereits durch eine einfache Weisung herbeiführen kann. Dabei ist für die Begründetheit der Änderungsschutzklage zudem unerheblich, ob eine Weisung entsprechenden Inhalts bereits ausgesprochen wurde (BAG, Urteil vom 26. Januar 2012 – 2 AZR 102/11).

Durch das neue Verständnis des BAG trägt der Arbeitnehmer das Risiko der unsicheren Rechtslage, wenn der Arbeitgeber zu einer, im Ergebnis überflüssigen, Änderungskündigung greift. Allerdings ist zu beachten, dass ein Arbeitnehmer, sollte er mit den Änderungen nicht einverstanden sein, ohnehin klagen müsste. Im Fall einer Weisung auf Feststellung, dass diese unwirksam ist; im Fall einer Änderungskündigung muss er Änderungsschutzklage erheben.

In diesem Zusammenhang wird zudem kritisiert, dass es nun zu einem unterschiedlichen Streitgegenstand bei Kündigungsschutzklage und Änderungsschutzklage gekommen ist. Wäre auch bei einer Änderungsschutzklage die Kündigung Streitgegenstand (vgl. § 8 KSchG), gewänne der Arbeitnehmer die überflüssige Änderungsschutzklage und der Arbeitgeber trüge das Risiko.

Hinweise für die Praxis

Versetzungsvorbehalte in allgemeinen Arbeitsverträgen müssen einer AGB-Kontrolle standhalten, insbesondere dürfen sie nicht unangemessen sein, § 307 Abs. 1 BGB. Als wirksam hat das BAG aber einen Versetzungsvorbehalt angesehen, in dem sich der Arbeitgeber vorbehielt, einen Mitarbeiter entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Unternehmens liegenden Tätigkeit zu betrauen und auch an einem anderen Ort zu beschäftigen (BAG, Urteil vom 13. März 2007 – 9 AZR 433/06). Dies bildet ein erweitertes Weisungsrecht ab und vergrößert den Spielraum des Arbeitgebers erheblich. Fehlt aber insbesondere die vertragliche Gewährleistung, einer mindestens gleichwertigen Tätigkeit zugewiesen zu werden, so ist die Vereinbarung mit dem Grundgedanken des gesetzlichen Inhaltsschutzes aus § 2 KSchG unvereinbar und nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam (BAG, Urteil vom 9. Mai 2006 – 9 AZR 424/05).

Für die gewünschte Änderung von Arbeitsbedingungen gilt: Zunächst sollte im Gespräch mit dem Mitarbeiter sein Einverständnis mit der Änderung gesucht werden. Ist dies nicht möglich, sollte eine Weisung erteilt und erst als letzter Schritt eine Änderungskündigung ausgesprochen werden.

Bei Zweifeln über die Reichweite des Weisungsrechts kann der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des BAG auch gleich eine Änderungskündigung aussprechen. Dies ist nur dann nachteilig, wenn der Arbeitnehmer das Angebot ausschlägt und die Kündigung angreift. War diese unverhältnismäßig, obsiegt der Arbeitnehmer.

Ein eleganter Weg für den Arbeitgeber ist es, in solchen Fällen eine Weisung zu erteilen und hilfsweise eine Änderungskündigung auszusprechen. Die Bedingung, dass die Änderungskündigung nur gelten solle, wenn die Weisung rechtswidrig ist, ist dabei als Rechtsbedingung zulässig. In jedem Falle empfiehlt sich Sorgfalt in der Analyse der (arbeitsvertrags-)rechtlichen Situation und in der Umsetzung der beabsichtigten Maßnahme.



Daniel Zintl

Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Leipzig
Telefon +49 341 5299 0
Daniel.Zintl@luther-lawfirm.com

Das Ende für dynamische Verweisungsklauseln?

EuGH zu dynamischen Verweisungsklauseln bei Betriebsübergang

Mit seinem Urteil vom 18. Juli 2013 – C – 426/11 (Mark Alemo-Herron u. a./Parkwood Leisure Ltd.) – wirft der EuGH die Frage auf, inwieweit Unternehmen künftig trotz Bestehens von arbeitsvertraglichen dynamischen Verweisungsklauseln nach einem Betriebsübergang noch an Tarifvertragsbedingungen gebunden sind, welche sich nach dem Betriebsübergang ändern.

Der Fall

Der vom EuGH entschiedene Fall ereignete sich in England. Die Kläger waren Angestellte des Leisure Departments (Abteilung für Freizeit) des Bezirksrats Londons, der Lewisham London Borough Council (Lewisham). Die Arbeitsverträge der Kläger nahmen Bezug auf periodisch ausgehandelte Tarifverträge des National Joint Council for Local Government Services (NJC). Hierbei handelt es sich um ein Tarifverhandlungsorgan auf lokaler öffentlicher Ebene. Im Jahre 2002 wurde die Freizeitabteilung auf das Privatunternehmen CCL Ltd. und im Mai 2004 dann weiter auf die Beklagte (Privatunternehmen Parkwood) übertragen. Anders als Lewisham war Parkwood nicht an Tarifverträge des NJC gebunden. Nach diesen Betriebsübergängen kam es im Jahr 2004 zu einer neuen NJC-Vereinbarung, welche Lohnerhöhungen zum Gegenstand hatte. Die Kläger klagten daraufhin gegenüber ihrem neuen Arbeitgeber auf Zahlung des erhöhten Entgelts nach der neuen NJC-Vereinbarung. Die Sache ging bis zum Supreme Court of the United Kingdom, welcher sich veranlasst sah, dem EuGH die Frage vorzulegen, ob Artikel 3 der Richtlinie 2001/23/EG dahin auszulegen ist, dass er es einem Mitgliedsstaat verwehrt, vorzusehen, dass im Fall eines Unternehmensübergangs, wie dem des Ausgangsverfahrens, die Klauseln, die dynamisch auf nach dem Zeitpunkt des Übergangs verhandelte und geschlossene Kollektivverträge verweisen, gegenüber dem Erwerber durchsetzbar sind. Gemäß Artikel 3 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2001/23/EG gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum

Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über.

Die Entscheidung

Der EuGH antwortete auf die Vorlagefrage wie folgt: Artikel 3 der Richtlinie 2001/23/EG [...] ist dahin auszulegen, dass er es einem Mitgliedsstaat verwehrt, vorzusehen, dass im Fall eines Unternehmensübergangs die Klauseln, die dynamisch auf nach dem Zeitpunkt des Übergangs verhandelte und abgeschlossene Kollektivverträge verweisen, gegenüber dem Erwerber durchsetzbar sind, wenn dieser nicht die Möglichkeit hat an den Verhandlungen über diese nach dem Übergang abgeschlossenen Kollektivverträge teilzunehmen. Der EuGH sah seine Entscheidung in einer Linie mit den von ihm zu diesem Themenkomplex bisher ergangenen Entscheidungen. In der Sache Werhof/Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG (Urteil vom 9. März 2006 – C 499/04) hatte der EuGH bereits durchblicken lassen, dass, auch wenn gemäß dem Ziel der Richtlinie die Interessen der von dem Übergang betroffenen Arbeitnehmer zu schützen seien, die Interessen des Erwerbers nicht unberücksichtigt bleiben könnten, der in der Lage sein müsse, die für die Fortsetzung seiner Tätigkeit erforderlichen Anpassung vorzunehmen. Gleichwohl hatte der EuGH in dieser Entscheidung lediglich geurteilt, dass die EU-Vorgaben die Tarifabhängigkeit des Erwerbers nicht untersagen, diese jedoch auch nicht gebieten. Darüber geht der EuGH jetzt weit hinaus. Aus Artikel 16 der Grundrechte (unternehmerische Freiheit) folge, dass es einem Erwerber möglich sein müsse, im Rahmen eines zum Vertragsabschluss führenden Verfahrens, an dem er beteiligt ist, seine Interessen wirksam geltend zu machen und die die Entwicklung der Arbeitsbedingungen seiner Arbeitnehmer bestimmenden Faktoren mit Blick auf seine künftige wirtschaftliche Tätigkeit auszuhandeln. Der Erwerber habe hier aber als Privatunternehmen keine Möglichkeit, die NJC – Vereinbarung mitzuverhandeln. Der Wesensgehalt seines Rechts auf unternehmerische Freiheit könne damit beeinträchtigt sein. Diese Argumentation erscheint freilich etwas dünn, denn die Richtlinie ist nach ihrem Wortlaut eher auf den Fortbestand der Regelung ausgerichtet. Das Argument der Vertragsfreiheit erscheint zudem zweifelhaft, da der Erwerber den Betrieb ja nicht kaufen muss. Der unternehmerischen Freiheit des Arbeitgebers stärkt die Entscheidung gleichwohl demonstrativ den Rücken.

Die Folge

Das Urteil bedeutet nicht den Tod der dynamischen Verweisklausel insgesamt. Geltung entfaltet das Urteil nur für Fälle des Betriebsübergangs. Auch gilt es nur für Konstellationen, in denen

der Erwerber keine Verhandlungsmöglichkeit über den neuen Tarifvertrag hat (z. B. keine Beitrittsmöglichkeit bei tarifschließendem Arbeitgeberverband). Dynamische Verweisungen können selbstverständlich vom Erwerber neu mit Arbeitnehmern vereinbart werden. An bestehende dynamische Verweisklauseln dürfte der Erwerber eines Betriebes auch trotz der Besonderheiten des englischen Rechts in dem entschiedenen Fall aufgrund des EuGH-Urteils künftig nicht mehr gebunden sein. Damit widerspricht die Entscheidung der jahrelangen Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG, Urteil vom 23. September 2009 – 4 AZR 331/08) wonach eine arbeitsvertraglich vereinbarte dynamische Verweisung auf einen Tarifvertrag zu den Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu zählen ist, in die der Betriebserwerber im Falle des Betriebsübergangs nach § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB eintritt. Sähe das BAG die Argumentation des EuGH aufgrund der Besonderheiten des englischen Rechts nicht auf deutsche Sachverhalte übertragbar, so käme es gleichwohl nicht umhin, bei einem ähnlich gelagerten Fall nach deutschem Recht, dem EuGH die Sache vorzulegen (Artikel 267 Abs. 3 AEUV).

Fazit

Die Entscheidung des EuGH steht in Widerspruch zur bisherigen BAG-Rechtsprechung und geht weit über bisherige EuGH-Urteile hinaus. Erwerber dürften künftig trotz dynamischer Verweisklauseln an „neue“, meist mit Mehrkosten verbundene, Tarifverträge nicht mehr gebunden sein, sofern sie nicht die Möglichkeit haben an dem Abschluss des Tarifvertrages mitzuwirken. Sollen dynamische Verweisklauseln künftig auch nach dem Betriebsübergang fortgelten so sind ausdrückliche vertragliche Regelungen erforderlich. Im Zweifel sollte hier Rechtsrat eingeholt werden.



Dr. Johannes Schäfer

Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Hannover

Telefon +49 511 5458 20231

johannes.schaefer@luther-lawfirm.com

Zeitarbeit: Neues zu Mindestlohn und Arbeitskampf

Tarifabschluss mit Wirkungen auf (nahezu) alle Branchen

BAP und iGZ haben mit den DGB-Gewerkschaften u. a. Mindestlohn und Arbeitskampf tariflich neu geregelt – wohl mit Wirkung für alle Branchen.

Die beiden größten Arbeitgeberverbände der Zeitarbeit – der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) – haben ihre Tarifrunde beendet und langfristige Tarifverträge vereinbart. Das wird der Branche und damit auch allen Kunden der Zeitarbeitsunternehmen Planungssicherheit geben – wenn nicht Gesetzgeber (wie zuletzt mit Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes), Politik (wie zuletzt mit Androhung von vollem Equal Pay zur Erzwingung der Branchenzuschlagstarifverträge) oder die Rechtsprechung der Zeitarbeit neue Knüppel zwischen die Beine werfen. Die Planungssicherheit wird allerdings mit gravierenden Zugeständnissen der Arbeitgeberseite an die Gewerkschaften bezahlt.

Lange Laufzeit des Tarifwerkes

Die Laufzeit ist der Vorteil des Abschlusses. Tarifierhöhungen zum 1. Januar 2014, 1. April 2015 und zum 1. Juni 2016 sollten Gewähr dafür bieten, dass mindestens bis Ende 2016 Ruhe an der Tariffont herrscht. Das ist eine erfreulich lange Zeit. Die Angemessenheit der Steigerungsbeträge während einer solch langen Laufzeit zu beurteilen wäre naturgemäß Spekulation (3,8%, 3,5%, 2,3% West; 4,8%, 4,3%, 3,7% Ost).

Politischer Mindestlohn und umgekehrtes Equal Pay

Der Mindestlohn in der Zeitarbeit belief sich bislang auf EUR 8,19 West und EUR 7,50 Ost. Ungefähr parallel zu den allgemeinen Tarifsteigerungen wird auch der Mindestlohn erhöht. Das ergibt für den Westen ab 2014 den Mindestlohn von EUR 8,50 (ab 1. April 2015 EUR 8,80, ab 1.6.2016 EUR 9,00; Ost: EUR 7,86, EUR 8,20 sowie EUR 8,50).

Wenn der Mindestlohn wieder für allgemeinverbindlich erklärt wird – wovon auszugehen ist – gilt er vordergründig erst einmal für die knappe Million Zeitarbeitnehmer in Deutschland. Es ist allerdings auch kaum vorstellbar, dass in denjenigen Branchen, in die Zeitarbeitnehmer entliehen werden, die Stammebeschäftigung in den untersten Entgeltgruppen niedrigere Stundenentgelte bezieht als die Zeitarbeitnehmer. Die jeweiligen Branchengewerkschaften werden den Mindestlohn der Zeitarbeit wahrscheinlich als Mindestforderung für ihre Branche nehmen – nicht zuletzt, da viele von ihnen die Zeitarbeitstarife mit ausgehandelt haben. Das ist Equal Pay anders herum: Kein Stammarbeitnehmer darf weniger erhalten als vorübergehend eingesetzten Zeitarbeitskräfte – so wird das Credo der Gewerkschaften sein.

Es ist wohl kein Zufall, dass der Wert im Westen für 2014 genau den Forderungen des DGB für einen allgemeinen Mindestlohn und folglich auch den Wahlversprechen der SPD entspricht. Hat die SPD ihr Ziel also schon erreicht? Der Tarifabschluss lässt sich in zwei Richtungen verwenden: Ein gesetzlicher Mindestlohn ist kaum noch erforderlich, wenn schon die Tarifparteien den gewünschten Level setzen. Die SPD wird es anders sehen: Was der Zeitarbeit nicht schadet, muss durchweg für alle Arbeitnehmer (und Arbeitgeber) gut sein. Solche Sichtweise wird immer wieder gestützt durch veröffentlichte schwarze Schafe wie jüngst brandenburgische Pizza-Taxis mit einem errechneten Stundenlohn von bis zu EUR 1,59. Der flächendeckende Mindestlohn der in vielen Branchen eingesetzten Zeitarbeitskräfte ist nebenbei auch ein Argument gegen den von der CDU angestrebten branchenspezifischen Mindestlohn.

Arbeitskampfhilfe für andere Branchen

Geändert wurde auch die Arbeitskampffregel in § 17.1 Satz 1 des Manteltarifvertrages des im BAP aufgegangenen BZA. Dort galt bislang für die BAP-Mitglieder, die die DGB-Tarifverträge anwenden: „Mitarbeiter werden nicht in Betrieben eingesetzt, die durch einen rechtmäßigen Arbeitskampf unmittelbar betroffen sind.“ Bislang wurde die Regel in der Praxis wohl so verstanden, dass die Zeitarbeitsunternehmen keine Mitarbeiter auf durch Streik ausgefallene Arbeitsplätze entsenden dürfen. Sie betraf also die Kompensation streikbedingten Arbeitsausfalls. Nun soll die Regelung auf den Umfang eines Streikaufrufs einer der tarifschließenden DGB-Gewerkschaften erstreckt werden und ausdrücklich auch für Zeitarbeitnehmer gelten, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme in dem Entleiherbetrieb tätig waren.

Bislang konnten die Zeitarbeitnehmer also weiterarbeiten, wenn der Einsatzbetrieb und die konkrete Abteilung bestreikt wurden.

Künftig darf der Zeitarbeitnehmer dort nicht mehr eingesetzt werden. Das Tarifverbot trifft erst einmal nicht den Entleiher, sondern den Verleiher: diesen verpflichtet der Tarifvertrag, vom Streikaufruf erfasste Zeitarbeitnehmer aus dem bestreikten Betrieb abziehen. Die (Nicht-) Einhaltung arbeitsrechtlicher Pflichten ist Kriterium für die Gewährung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG. Die Zeitarbeitsunternehmen werden also ihre Pflicht regelmäßig erfüllen.

Die Auswirkungen auf die Praxis werden zu beobachten sein. Es läge nahe, wenn die Branchengewerkschaften ihre Streiktaktik ändern und künftig diejenigen Abteilungen von Betrieben zum Streik aufrufen würden, in denen möglichst viele Zeitarbeitnehmer eingesetzt würden: Die Zeitarbeitsunternehmen wären verpflichtet, ihre Mitarbeiter abziehen. Sie würden damit zu Streikhelfern der Gewerkschaften – sogar zu besonders kostenschonenden Streikhelfern. Denn ob die Gewerkschaften den abgezogenen Zeitarbeitnehmern Streikgeld zu zahlen hätten, ist eher fraglich – schon wegen des geringen Organisationsgrades in der Zeitarbeit.

Immerhin – so mag der eine oder andere Arbeitgeber sich trösten – leisten die DGB-Gewerkschaften Hilfe gegen die in letzter Zeit wegen deren Arbeitskämpfgebahren viel diskutierten Sparten- oder Berufsgruppengewerkschaften: In deren Streiks dürfen die Zeitarbeitsunternehmen ihre Mitarbeiter künftig einsetzen, was ihnen die bisherige Fassung des Manteltarifvertrages verbot.

Fazit

Neben den auch diversen Brancheninternen Klarstellungen und Änderungen trifft die Tarifeinigung in der Zeitarbeit auch einschneidende Rahmenbedingungen für andere Branchen. Bleibt zu hoffen, dass die Möglichkeiten in der Praxis nicht so scharf und einschneidend gelebt werden. Für die Arbeitgeber anderer Branchen wird sich die Frage stellen, wie viele Zeitarbeiter sie sich an den neuralgischen und streikgefährdeten Stellen in den Betrieben leisten können und wie weit sie alternative Arbeitsformen erwägen müssen.



Dietmar Heise, Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Stuttgart
Telefon +49 711 9338 25719
dietmar.heise@luther-lawfirm.com

Zum Einsatz von Leiharbeitnehmern – Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats

BAG, Urteil vom 10. Juli 2013 – 7 ABR 91/11

Der Betriebsrat ist berechtigt, seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu verweigern, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen.

Der Fall

Die Arbeitgeberin hatte den Betriebsrat über die beabsichtigte Einstellung einer Leiharbeiterin informiert. Dieser widersprach der Einstellung, für die eine zeitliche Beschränkung nicht vorgesehen war. Nach seiner Auffassung stelle der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb einen Verstoß gegen den Sinn und Zweck des AÜG dar.

Die Beteiligten stritten nun um die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur unbefristeten Einstellung der Leiharbeiterin im Betrieb der antragstellenden Arbeitgeberin.

Die Vorinstanzen hatten die verweigerte Zustimmung des Betriebsrates antragsgemäß ersetzt.

Die Entscheidung

In seinem – bisher noch unveröffentlichten – Beschluss vom 10. Juli 2013 entschied das BAG entgegen der Vorinstanzen zugunsten des Betriebsrates und bestätigte dessen Rechtsauffassung grundsätzlich.

Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung eines Leiharbeitnehmers unter anderem dann verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt. Ein solches Gesetz sei auch § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG, welcher bestimmt, dass die Überlassung von Arbeitnehmern

an Entleiher vorübergehend erfolgt. Die Bestimmung enthalte nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz, sondern untersage die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung. Sie diene zum einen dem Schutz der Leiharbeitnehmer. Zum anderen solle sie auch die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft des Entleiherbetriebs in eine Stammsbelegschaft und eine entlehene Belegschaft verhindern. Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs könne daher seine Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese im Entleiherbetrieb nicht nur vorübergehend beschäftigt werden sollen.

Unser Kommentar

Mit dieser Entscheidung hat das BAG nun die in den Instanzgerichten und der Literatur umstrittene Frage, ob der Betriebsrat die Einstellung eines Leiharbeitnehmers verweigern kann, wenn diese nicht lediglich vorübergehend erfolgt, entschieden. Zu einer endgültigen Rechtssicherheit hat diese Entscheidung dennoch nicht geführt. Die ebenfalls ungeklärte Frage, wann eine Arbeitnehmerüberlassung noch als „vorübergehend“ im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG anzusehen ist, konnte nämlich im vorliegenden Fall offen gelassen werden, da die Arbeitgeberin beabsichtigte, die Leiharbeitnehmerin ohne jegliche zeitliche Begrenzung statt einer Stammkraft einzusetzen. Dies war jedenfalls nicht mehr „vorübergehend“.

Unter Berücksichtigung dieses Beschlusses sollten Einsätze von Leiharbeitnehmern künftig in jedem Fall zeitlich eingegrenzt werden, um Zustimmungsverweigerungen des Betriebsrats und zeit- und kostenintensive Zustimmungsersetzungsverfahren weitestgehend zu vermeiden.



Bettina Partzsch

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Düsseldorf
Telefon +49 211 5660 14837
bettina.partzsch@luther-lawfirm.com

Neues zum Kündigungsrecht: Auslegung einer zu kurzen Kündigungsfrist

BAG, Urteil vom 15. Mai 2013 – 5 AZR 130/12

Nennt eine ordentliche Kündigung einen „falschen“, weil zu frühen Kündigungstermin, ist sie unwirksam, wenn sich nicht aus der Auslegung ergibt, dass es sich lediglich um einen Fehler bei der Berechnung der Kündigungsfrist handelt. Der Arbeitnehmer muss die richtige Frist unschwer ermitteln können. Die wegen zu frühem Beendigungstermin unwirksame Kündigung wird allerdings zum ausgesprochenen falschen Termin wirksam, wenn der Arbeitnehmer nicht rechtzeitig Klage erhebt – es greift auch diesbezüglich die Fiktionswirkung des § 7 KSchG.

Der Fall

Das BAG hatte über eine zu einem bestimmten Datum mit zu kurzer Kündigungsfrist erklärte ordentliche Kündigung des Arbeitgebers zu entscheiden.

Der Arbeitnehmer war zum Zeitpunkt der Kündigung mehr als 15 Jahre im Unternehmen beschäftigt. Im Kündigungsschreiben hieß es „... hiermit kündigen wir Ihnen fristgemäß zum 30. September 2009. Die Kündigung erfolgt aus betriebsbedingten Gründen...“. Bei Übergabe des Kündigungsschreibens versicherte der Arbeitgeber, er habe die Kündigungsfrist geprüft und die ordnungsgemäße Frist im Kündigungsschreiben genannt. Der Arbeitnehmer erhob erst am 27. Oktober 2009 Kündigungsschutzklage, die dem Arbeitgeber am 31. Oktober 2009 zugestellt wurde. In der Kündigungsschutzklage beantragte er die nachträgliche Zulassung mit dem Vortrag, nach Ausspruch der Kündigung schwer erkrankt und weder prozess- noch geschäftsfähig und erst am 26. Oktober 2009 wieder

hergestellt gewesen zu sein. Mit Blick darauf, dass der Arbeitnehmer ab dem 1. November 2009 ein Anschlussarbeitsverhältnis gefunden hatte, machte er nach der erstinstanzlichen Güteverhandlung nur noch die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist und daraus resultierend einen Annahmeverzugslohn für Oktober 2009 geltend.

Die Entscheidung

Der 5. Senat des BAG entschied, dass die zum 30. September 2009 ausgesprochene fristgemäße Kündigung entsprechend der geltenden richtigen Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 Nr. 6 BGB als solche mit ordnungsgemäßer Frist zum 31. Dezember 2009 auszulegen sei.

Werde eine Kündigung mit rechtlich zu kurzer Kündigungsfrist ausgesprochen, sei zunächst zu prüfen, ob die Kündigungserklärung der Auslegung zugänglich sei. Die Kündigung zu einem bestimmten Datum sei ein anderes Rechtsgeschäft als eine Kündigung zu einem anderen Datum. Das Datum relativiere sich aber dadurch, dass der Arbeitgeber den Zusatz „fristgemäß zum“ verwendet habe. Ob es dem Arbeitgeber entscheidend auf das Datum oder die Einhaltung der „richtigen“ Kündigungsfrist ankomme, sei durch Auslegung zu ermitteln. Eine vom 2. Senat des BAG in der Vergangenheit angenommene Auslegungsregel dahingehend, dass eine ordentliche Kündigung mit fehlerhafter Kündigungsfrist als solche zum richtigen Kündigungstermin zu verstehen sei, sieht der 5. Senat kritisch und deutet eine Rechtsprechungsänderung an. Das Risiko, einen ausdrücklich genannten Kündigungstermin rechtlich zutreffend bestimmt zu haben, dürfe nicht auf den Empfänger der Kündigungserklärung abgewälzt werden. Zudem fehle einer solchen Auslegungsregel die hinreichende Tatsachenbasis. Im entschiedenen Fall nahm das BAG aufgrund weiterer hinzukommender Begleitumstände an, dass es dem Arbeitgeber nicht so sehr auf das Datum, als vielmehr auf die Einhaltung der richtigen Kündigungsfrist angekommen sei. So habe der Arbeitgeber bei Übergabe des Kündigungsschreibens versichert, er habe die Kündigungsfrist geprüft und die ordnungsgemäße Kündigungsfrist im Schreiben genannt. Die Auslegung zum „richtigen“ Zeitpunkt setze schließlich die Einhaltung des Bestimmtheitsgebots voraus. Der Empfänger müsse unschwer ermitteln können, zu welchem Datum das Arbeitsverhältnis enden solle. Das Bestimmtheitsgebot sei nicht verletzt, wenn unstreitig nur die gesetzlichen Kündigungsfristen Anwendung finden und der Arbeitnehmer die maßgebliche Kündigungsfrist in einem einfachen Rechenschritt selbst errechnen könne.

Nur dann, wenn nicht bereits durch Auslegung der Kündigungserklärung der richtige (spätere) Beendigungszeitpunkt ermittelt

werden könne, sei Raum für die Fiktionswirkung des § 7 KSchG bezüglich des Beendigungsdatums. Ist also eine Kündigung mit Nennung eines „falschen“ Beendigungstermins nicht der Auslegung zum richtigen Termin zugänglich, muss der Arbeitnehmer binnen drei Wochen gemäß § 4 KSchG Klage erheben, um die Fiktionswirkung der Rechtswirksamkeit zu diesem Zeitpunkt zu verhindern. Im entschiedenen Fall schied eine Fiktionswirksamkeit zum 30. September 2009 laut BAG aus: Die Kündigung war nicht wegen Nennung des falschen Beendigungstermins unwirksam, sondern konnte als solche zum richtigen Kündigungstermin, nämlich den 31. Dezember 2009, ausgelegt werden.

Unser Kommentar

Der 5. Senat führt seine Rechtsprechung vom 1. September 2010 (5 AZR 700/09) fort: Er stellt klar, dass eine ohne weitere Hinweise zum falschen Datum ausgesprochene ordentliche Kündigung unwirksam ist. Eine solche unwirksame Kündigungserklärung ist jedoch der Fiktion des § 7 KSchG zugänglich. D.h. sie gilt als zum falschen Beendigungszeitpunkt rechtswirksam, wenn sie nicht binnen der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 KSchG angegriffen wird. Besondere Sorgfalt bei der Berechnung der Kündigungsfrist und der Formulierung der Kündigungserklärung wird angeraten: Der Arbeitgeber sollte deutlich machen, dass es ihm auf die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist ankommt und das von ihm errechnete Datum als Berechnungsergebnis darstellen.

Formulierungsvorschlag:

„...hiermit kündigen wir das bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ... (arbeitsvertraglichen/tarifvertraglichen/gesetzlichen) Kündigungsfrist zum nächst zulässigen Zeitpunkt. Dies ist der ... (Datum)...“



Kerstin Gröne

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Köln
Telefon +49 221 9937 25786
kerstin.groene@luther-lawfirm.com

Ablauf der Ausschlussfrist erst nach Widerspruch gemäß § 613a BGB

BAG, Urteil vom 16. April 2013 – 9 AZR 731/11

Widerspricht ein Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses, dann läuft eine tarifvertragliche Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber, die von dem Widerspruch abhängen, grundsätzlich erst ab Zugang des Widerspruchs.

Der Fall

Der Kläger arbeitete bei einem Reinigungsunternehmen und beehrte nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Urlaubsabgeltung. Auf das Arbeitsverhältnis fand eine allgemeinverbindliche tarifliche Ausschlussfrist Anwendung. Diese war zweistufig ausgestaltet. Danach waren gegenseitige Ansprüche innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Sofern die Gegenpartei den Anspruch sodann ablehnt oder innerhalb von zwei Wochen hierauf gar keine Antwort gegeben hatte, war der Anspruch innerhalb weiterer zwei Monate gerichtlich geltend zu machen. Die Chronologie des Falles liest sich vereinfacht wie folgt:

- 1. Oktober 2009: Angebliche Übernahme eines Reinigungsauftrags durch einen Dritten, die Firma K („angeblicher Betriebsübergang“).
- 23. Oktober 2009: Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund betriebsbedingter Kündigung der Beklagten vom 6. Oktober 2009.
- 30. November 2009: schriftliche Geltendmachung der Urlaubsabgeltung durch den Kläger gegenüber seiner bisherigen Arbeitgeberin, der späteren Beklagten.

- 15. Dezember 2009: Ablehnung der Urlaubsabgeltung durch die Beklagte unter Hinweis auf einen angeblichen Übergang ihres Reinigungsbetriebs zum 1. Oktober 2013 auf die Firma K. Der Kläger solle sich an K wenden.
- 23. Dezember 2009: Erklärung des Widerspruchs des Klägers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses gegenüber der Beklagten und nochmalige Geltendmachung der Urlaubsabgeltung, ohne Erfolg.
- 22. Februar 2010: Klageerhebung beim Arbeitsgericht.

Die Beklagte verwies im Prozess auf den Ablauf der Ausschlussfrist. Die Klage sei zu spät eingereicht worden. Die Frist zur Klageeinreichung von zwei Monaten sei bereits abgelaufen. Diese habe zwei Wochen nach der erstmaligen schriftlichen Geltendmachung am 30. November zu laufen begonnen.

Die Entscheidung

Das LAG Köln war dieser Argumentation noch gefolgt. Auch wenn der Kläger vor Ausübung des Widerspruchs gar nicht mehr Arbeitnehmer des Veräußerers gewesen sei, hätte er diesem gegenüber „zur prophylaktischen Wahrung der Ausschlussfristen“ Urlaubsabgeltungsansprüche geltend machen müssen. Das BAG vertrat eine andere Auffassung. Für das BAG begann die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung erst mit dem Zugang der Erklärung des Widerspruchs gegen den (angeblichen) Betriebsübergang am 23. Dezember 2013 zu laufen.

Wird das Widerspruchsrecht nach dem Betriebsübergang ausgeübt, wirkt es auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs zurück. Der Widerspruch führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien ununterbrochen fortbesteht. Hinsichtlich der Ausschlussfristen gelte diese Rückwirkung aber nicht. Eine Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung könne laut BAG nach Sinn und Zweck erst in dem Zeitpunkt zu laufen beginnen, in welchem der Gläubiger auch in der Lage sei, seinen Anspruch erfolgreich gerichtlich geltend zu machen. Dies sei „grundsätzlich“ vor Ausübung des Widerspruchsrechts nicht der Fall, wie der vorliegende Fall zeige: Bei einem Betriebsübergang von der Beklagten auf K am 1. Oktober wäre die Kündigung durch die Beklagte am 6. Oktober ins Leere gegangen. Mangels Beendigung des Arbeitsverhältnisses wäre ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung gegen die Beklagte nicht entstanden. Eine entsprechende Klage vor Ausübung des Widerspruchsrechts gegen den Altarbeitgeber wäre somit unschlüssig gewesen.

Unser Kommentar

Das BAG hat die Auslegung der Ausschlussfristen zugunsten der Arbeitnehmer eingeschränkt. Unternehmen, die ihren Betrieb veräußern, können sich nicht darauf verlassen, dass unabhängig von der Ausübung eines Widerspruchsrechts Ausschlussfristen zu ihren Gunsten zu laufen beginnen und Ansprüche übergegangener Arbeitnehmer verfallen. Jedenfalls sei nach dem BAG auf die Ausübung des Widerspruchs grundsätzlich dann abzustellen, wenn der Arbeitnehmer zuvor gar nicht in der Lage gewesen sei, die Ansprüche erfolgreich einzuklagen.

Der Zweck einer Ausschlussfrist, möglichst frühzeitig Klarheit über das Bestehen von Ansprüchen zu schaffen und das Recht der Arbeitnehmer, einen Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses erklären, stehen somit in einem Gegensatz. Der Hinweis des BAG, dass das Widerspruchsrecht nur innerhalb eines Monats seit einer entsprechenden Unterrichtung über den Betriebsübergang ausgeübt werden könne, enthält für Arbeitgeber nur einen schwachen Trost. Die Monatsfrist gilt nur im Fall eines rechtmäßigen Unterrichtungsschreibens. Werden diese Anforderungen nicht erfüllt, besteht das Widerspruchsrecht bis zur Grenze der Verwirkung, d.h. womöglich über Jahre, und die Ausschlussfristen laufen ins Leere. Nur wer die hohen Anforderungen erfüllt, die das BAG an die inhaltliche Vollständigkeit und Richtigkeit solcher Unterrichtungsschreiben stellt, wird sich als Arbeitgeber auf Ausschlussfristen erfolgreich berufen können. Allen anderen sei geraten, sich rechtzeitig zu informieren, ob eine Ausschlussfrist tatsächlich abgelaufen ist.



Dr. Roland Klein

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Düsseldorf
Telefon +49 211 5660 26876
roland.klein@luther-lawfirm.com

Altersdiskriminierung bei Sozialplanabfindung

BAG, Urteil vom 26. März 2013 – 1 AZR 693/11

Eine Abfindungsregelung in einem Sozialplan, nach der rentennahe Jahrgänge eine reduzierte Abfindung erhalten, ist zulässig.

Der Fall

Ein Sozialplan enthält die Standardformel (Faktor x Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsentgelt). Für Arbeitnehmer, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses älter als 59 Jahre sind und ggf. nach dem Bezug von Arbeitslosengeld einen Anspruch auf eine ggf. auch gekürzte Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, wird die Abfindung abweichend berechnet. Diese rentennahen Arbeitnehmer erhalten eine Abfindung, die sich aus der Anzahl der Monate bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn sowie einer geringen Pauschalzahlung (EUR 300,00) für den Ausgleich von Rentenkürzungen bemisst. Die Abfindung für rentennahe Arbeitnehmer ist begrenzt auf den Betrag der Abfindung nach der Standardformel.

Die Klägerin, die bei ihrem Ausscheiden 61 Jahre alt war, erhielt als Abfindung EUR 13.200,00. Nach der Standardformel hätte die Abfindung rund EUR 61.900,00 betragen.

Die Entscheidung

Das BAG hat ebenso wie die Vorinstanzen die Klage abgewiesen. Die unterschiedliche Berechnung der Abfindung für rentennahe Arbeitnehmer, die im Anschluss an Leistungen der Arbeitslosenversicherung vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch nehmen können und jüngeren Arbeitnehmern sei wirksam. Es liege keine mittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 2 AGG vor. Deshalb sei zugleich der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) gewahrt.

§ 10 Satz 3 Nr. 6 AGG erlaube die Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen einschließlich des Ausschlusses von Beschäftigten von den Leistungen des Sozialplans, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie ggf. nach Bezug von Arbeitslosengeld rentenberechtigt sind. Die Begrenzung der Abfindungshöhe für wirtschaftlich abgesicherte Arbeitnehmer

sei ein rechtmäßiges Ziel im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG. Die Begrenzung bewirke die gerechte Verteilung der nur begrenzt zur Verfügung stehenden Sozialplanleistungen. Die Begrenzung der Sozialplanleistungen sei angemessen und erforderlich. Sozialpläne hätten eine zukunftsbezogene Überbrückungsfunktion. Bei rentennahen Arbeitnehmern könne davon ausgegangen werden, dass diese weitgehend wirtschaftlich abgesichert sind. Eine vergleichbare Pro-Kopf-Sicherung könne bei rentenfernen Jahrgängen nicht prognostiziert werden. Die Begrenzung der Sozialplanleistungen sei angemessen, weil die rentennahen Jahrgänge nicht von Sozialplanleistungen ausgeschlossen wurden, sondern sie sowohl für jeden Monat bis zum Rentenbeginn als auch für die Kürzung der Rentenleistung aufgrund vorzeitiger Inanspruchnahme Leistungen erhalten haben, die durchaus substantiell seien.

Unser Kommentar

Das BAG hat in seiner Entscheidung die Voraussetzungen an eine AGG-konforme Kürzung von Sozialplanleistungen bei rentennahen Jahrgängen konkretisiert. Während nach § 10 Satz 3 Ziff. 6 AGG sogar der vollständige Ausschluss von Sozialplanleistungen möglich ist, hat das BAG im Rahmen der Prüfung der Angemessenheit der Kürzung hervorgehoben, dass die rentennahen Arbeitnehmer nicht von Sozialplanleistungen ausgeschlossen wurden, sondern „durchaus substantielle Leistungen“ erhalten haben. Es sollte daher in der Praxis darauf geachtet werden, rentennahe Jahrgänge nicht vollständig von den Sozialplanleistungen auszuschließen, sondern dieser Arbeitnehmergruppe „substantielle“ Sozialplanleistungen zu belassen. Als substantiell hat das BAG die Gewährung einer Abfindung in Höhe von 20% des monatlichen Nettoentgelts für jeden Monat zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und den frühestmöglichen Zeitpunkt der Inanspruchnahme von Altersrente zuzüglich eines pauschalen Ausgleichs in Höhe von EUR 300,00 für die Rentenkürzung aufgrund der vorzeitigen Inanspruchnahme erachtet. In seiner Entscheidung vom 23. April 2013 (1 AZR 916/11) hat das BAG eine Staffelung, wonach rentennahe Arbeitnehmer in Abhängigkeit vom Lebensalter zwischen EUR 3.000,00 und EUR 9.000,00 als Abfindung erhielten, ebenfalls für „substantiell“ erachtet.



Dr. Volker Schneider

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Hamburg
Telefon +49 40 18067 12195
volker.schneider@luther-lawfirm.com

Berücksichtigung von Leiharbeitsverhältnissen bei der Sozialauswahl

BAG, Urteil vom 20. Juni 2013 – 2 AZR 271/12

Bei einer Sozialauswahl im Betrieb des Verleihers sind im Einsatz befindliche Leiharbeitnehmer jedenfalls dann zu berücksichtigen, wenn die Austauschbarkeit von Leiharbeitnehmern zwischen Verleiher und Entleiher weder vertraglich noch nach Treu und Glauben ausgeschlossen ist und die Leiharbeitnehmer nach sonstigen arbeitsplatzbezogenen Kriterien vergleichbar sind.

Der Fall

Die Beklagte, ein gewerbliches Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen, entlieh seit Juli 2010 unbefristet bis zu 150 Arbeitnehmer als Hilfskräfte an die K GmbH. Der Kläger war bei der Beklagten seit 2004 beschäftigt und seit Juli 2010 der K GmbH als Flugzeugreiniger überlassen worden. Im September desselben Jahres teilte die K GmbH der Beklagten mit, dass sie mehrere namentlich benannte Mitarbeiter, unter anderen den Kläger, nicht mehr benötige. Hiernach kündigte die Beklagte dem Kläger fristgemäß betriebsbedingt mit der Begründung, eine Einsatzmöglichkeit sei entfallen. Eine Sozialauswahl führte sie nicht durch. Im Nachhinein benannte die Beklagte dennoch neun Arbeitnehmer, die mit dem Kläger vergleichbar seien.

Der Kläger war der Ansicht, er hätte mit den weiterhin an die K GmbH verliehenen Hilfsarbeitern verglichen werden müssen und er sei sozial schutzwürdiger als diese. Er verlangte die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis durch die streitgegenständliche Kündigung nicht beendet worden sei. Die Beklagte sah sich an die Wünsche der K GmbH gebunden und hielt eine Sozialauswahl für entbehrlich.

Die Entscheidung

Das BAG hat, wie auch die Vorinstanzen, die Kündigung wegen einer fehlerhaften Sozialauswahl als sozial ungerechtfertigt erachtet.

Das BAG stellt zunächst noch einmal klar, dass dem Arbeitgeber im Rahmen der Sozialauswahl ein Beurteilungsspielraum zusteht und die Kündigung nicht deshalb unwirksam ist, weil eine Sozialauswahl gar nicht oder methodisch fehlerhaft durchgeführt wurde, wenn – und sei es zufällig – eine objektiv vertretbare Auswahl getroffen wurde.

Im konkreten Fall sah das BAG die Sozialauswahl jedoch als fehlerhaft an, weil soziale Gesichtspunkte bei der Auswahl des Klägers nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Drei der von der Beklagten benannten neun vergleichbaren Arbeitnehmer waren sozial deutlich weniger schutzwürdig als der Kläger. Diese Leiharbeiter waren mit dem Kläger nach Ansicht des BAG auch vergleichbar, auch wenn sie sich noch im Einsatz bei der K GmbH befanden. Eine Sozialauswahl erstreckte sich stets auf die Arbeitnehmer desselben Betriebs. Unabhängig von neuerer Rechtsprechung, nach der Leiharbeiter bei der Berechnung der Betriebsgröße des Entleiherbetriebs gemäß § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG zu berücksichtigen sein können, bleiben sie jedenfalls auch Angehörige des Verleiherbetriebs. Maßgeblich für die Einheitlichkeit des Betriebs sei nicht in erster Linie die arbeitstechnische Zweckbestimmung, sondern die Einheit der Organisation. Damit gehören alle Arbeitnehmer der Beklagten, die zu dem Zweck ihrer Überlassung an Dritte beschäftigt und bei der Beklagten unter einheitlicher Leitung zusammengefasst sind, dem Betrieb der Beklagten an.

Die Tatsache, dass die K GmbH den Kläger namentlich als einen nicht mehr benötigten Arbeitnehmer genannt hat, stehe der Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer ebenfalls nicht entgegen. Für die Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern im Rahmen der Sozialauswahl sei maßgeblich, dass Arbeitnehmer – bezogen auf die Merkmale eines Arbeitsplatzes – sowohl aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse, als auch nach dem Inhalt der ihnen vertraglich geschuldeten Aufgaben austauschbar sind. An einer Vergleichbarkeit fehle es jedoch, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus Rechtsgründen nicht einseitig auf den fraglichen anderen Arbeitsplatz versetzen kann. Im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungen handele es sich bei der Bereitstellung von Arbeitnehmern an den Entleiher um eine Gattungsschuld. Der Verleiher sei grundsätzlich nur verpflichtet, einen fachlich geeigneten, nicht aber einen bestimmten Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Er habe daher grundsätzlich das Recht zum Austausch der Leiharbeiter. Die Grenze dieser Austauschbarkeit ist nunmehr erst dort zu ziehen, wo berechnete

Belange des Entleihers, z.B. eine lange Einarbeitungszeit entgegenstehen, oder wo der Austausch von Mitarbeitern im Entleihvertrag ausgeschlossen wurde. Beides war vorliegend nicht der Fall. Somit waren die neun genannten Arbeitnehmer und der Kläger austauschbar und mithin vergleichbar.

Offen lassen konnte das BAG die Frage, ob ein vertraglicher Austauschbarkeitsausschluss schon deshalb anzunehmen ist, weil im Entleihvertrag die Überlassung eines bestimmten, namentlich benannten Arbeitnehmers vorgesehen ist.

Unser Kommentar

Das BAG stellt überzeugend dar, warum eine Sozialauswahl auch verliehene Arbeitnehmer erfasst. Verleihunternehmen müssen bei einer betriebsbedingten Kündigung eines Leiharbeitnehmers alle verliehenen vergleichbaren Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einbeziehen und möglicherweise einen Austausch vornehmen, auch wenn dies nicht im Interesse des Entleihers liegt. Wenn diese Folge für die Sozialauswahl vermieden werden soll, sollte im Entleihvertrag die einseitige Austauschbarkeit seitens des Verleihers ausdrücklich ausgeschlossen werden.



Daniel-René Weigert

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Hamburg
Telefon +49 40 18067 12195
daniel-rene.weigert@luther-lawfirm.com

Nachrichten in Kürze

Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit – rechtsmissbräuchliches Verlangen

BAG, Urteil vom 11. Juni 2013 – 9 AZR 786/11

Dem an sich gegebenen Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit steht der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegen, sofern er diesen zweckwidrig dazu nutzt, eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit zu erreichen, auf die er ohne Arbeitszeitreduzierung keinen Anspruch hätte.

Eine jährliche Freistellung des Arbeitnehmers von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitraum bei Reduzierung der Jahresarbeitszeit und Vergütung kann eine Arbeitszeitverringerung i.S.v. § 8 TzBfG darstellen. Eine solche ist auch bei geringem Umfang nicht per se dem Vorwurf der Rechtsmissbräuchlichkeit ausgesetzt. Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist es möglich, im Rahmen eines solchen Verringerungsverlangens die gewünschte Verteilung anzugeben. Das Verringerungsverlangen darf jedoch nicht rechtsmissbräuchlich ausgeübt werden.

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall beehrte der Kläger eine Reduzierung seiner jährlichen Arbeitszeit durch blockweise Freistellung jeweils vom 22. Dezember eines Jahres bis zum 2. Januar des Folgejahres. Das BAG nahm an, dass zwar die Voraussetzungen des § 8 TzBfG erfüllt sind, diesem Anspruch, der dem leichteren Wechsel von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung dient, jedoch der Einwand unzulässiger Rechtsausübung entgegenstehe. Das Begehren umfasse einen Zeitraum, in dem erfahrungsgemäß auch viele andere Arbeitnehmer freigestellt werden wollen. Der Kläger nutze eine formale Rechtsposition zur Geltendmachung eines Anspruchs, um eine Arbeitszeitgestaltung zu erreichen, auf die er isoliert betrachtet keinen Anspruch habe. Die für sich genommen für ihn nicht interessante Arbeitszeitverringerung diene nur der Garantie freier Tage, denen ansonsten im Rahmen der Prüfung eines Urlaubsanspruchs gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG, die Urlaubswünsche anderer, Vorrang genießender Arbeitnehmer entgegenstehen könnten. Der Rechtsmissbrauch folge also aus der Zweck-Mittel-Relation.

Rückzahlung von Ausbildungskosten

BAG, Urteil vom 28. Mai 2013 – 3 AZR 103/12

Im Falle einer Rückzahlungsklausel für Ausbildungskosten, die bei einer Eigenkündigung ausnahmslos eine Rückzahlungspflicht vorschreibt und aus diesem Grund nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB

unwirksam ist, hat der Arbeitgeber weder einen Anspruch auf Rückzahlung der Ausbildungskosten über eine geltungserhaltene Reduktion oder Vertragsauslegung, noch aus Bereicherungsrecht oder Schadensersatzvorschriften.

In dem zugrundeliegenden Sachverhalt hatte der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag geschlossen, der u. a. vorsah, dass der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Ausbildungskosten verpflichtet ist, wenn er das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 24 Monaten nach Beendigung der Ausbildung, kündigt.

Eine solche undifferenzierte Klausel, die nicht danach unterscheidet, ob der Kündigungsgrund aus der Sphäre der Arbeitgebers oder Arbeitnehmers stammt, benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen und sei damit gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 unwirksam, denn sie berücksichtige nur das Arbeitgeberinteresse. Eine geltungserhaltene Reduktion der Rückzahlungsklausel sei ebenso ausgeschlossen, wie die Berücksichtigung einer ggf. vorhandenen salvatorischen Klausel im Arbeitsvertrag. Auch ein Anspruch auf Schadensersatz, bei dem der Zustand wiederherzustellen ist, der bestünde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre, bestehe nicht. Ohne eine Kündigung bestünde zwar der Vertrag weiter, dies ist jedoch für die Unwirksamkeit der Klausel unerheblich. Ein bereicherungsrechtlicher Anspruch aus Leistungskondition komme nicht in Betracht, da der – mit Ausnahme der Rückzahlungsklausel – wirksame Ausbildungsvertrag einen Rechtsgrund darstelle. Die Zweckverfehlungskondition sei wegen des Vorrangs der Grundsätze des Vertragsrechts unanwendbar. Zudem dürfe der Zweck der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB nicht durch Anwendung des Bereicherungsrechts unterlaufen werden.

Dauer der Arbeitszeit bei Fehlen einer ausdrücklichen Vereinbarung

BAG, Urteil vom 15. Mai 2013 – 10 AZR 325/12

Bei Fehlen einer Teilzeitvereinbarung wird im Zweifel ein Vollzeitverhältnis begründet, für welches, sofern eine ausdrückliche Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit fehlt, anzunehmen ist, dass die Parteien die betriebsübliche Arbeitszeit vereinbaren wollten.

Allgemeine Vertragsbedingungen sind so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei der durchschnittliche Verwender den Maßstab darstellt. Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut der vertraglichen Vereinbarung. Sofern dieser nicht

eindeutig ist, ist entscheidend, wie er aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist. Ein Vollzeitarbeitsvertrag ohne ausdrückliche Dauer der Arbeitszeit ist nach diesen Grundsätzen nach Ansicht des BAG nur so auszulegen, dass die betriebsübliche Arbeitszeit gemeint ist, denn dies entspräche dem Willen verständiger und redlicher Vertragspartner. Ein Arbeitnehmer, der einen solchen Vertrag abschließt muss mangels anderweitiger Anhaltspunkte redlicherweise von einem Arbeitsumfang ausgehen, der dem anderer Vollzeitmitarbeiter des Arbeitgebers entspricht, also betriebsüblich ist. Sofern die tarifvertragliche Arbeitszeit für Vollzeitkräfte betriebsüblich ist, gilt sie auch für außertarifliche Angestellte, mit denen nichts anderes vereinbart ist. Das BAG stellt in der Begründung klar, dass ein Arbeitnehmer nicht die Erbringung einzelner Tätigkeiten, d.h. einen Erfolg schulde, sondern dass die Zeit wesentliches Maß für die Arbeitsleistung sei. Auch bleibe die Pflicht zur Arbeitsleistung in nach Stunden bemessenen Umfang von der Vereinbarung einer Vertrauensarbeitszeit unberührt.

Kein Angebot zur Weiterbeschäftigung im Ausland nach betriebsbedingter Kündigung

BAG, Urteil vom 29. August 2013 – 2 AZR 809/12

Kündigt der Arbeitgeber betriebsbedingt, muss er dem Arbeitnehmer keinen außerhalb Deutschlands liegenden freien Arbeitsplatz anbieten.

In dem zugrunde liegenden Fall klagte eine Produktionsmitarbeiterin eines in Deutschland ansässigen Unternehmens gegen eine betriebsbedingte Kündigung, nachdem das Unternehmen seine gesamte Produktion in die Tschechische Republik verlagert hatte. Die Arbeitnehmerin vertrat die Auffassung, das Unternehmen hätte eine Weiterbeschäftigung im tschechischen Betrieb des Unternehmens in Erwägung ziehen müssen.

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind grundsätzlich sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer im selben Unternehmen an einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. In diesem Fall wäre eine Änderungskündigung mit dem Angebot einer Weiterbeschäftigung auf dem freien Arbeitsplatz das mildere Mittel gegenüber einer Kündigung. Grundsätzlich sind freie Arbeitsplätze nicht nur in dem Betrieb, in dem der Arbeitnehmer ursprünglich tätig war, zu berücksichtigen, sondern in allen Betrieben des Unternehmens. Mit dieser Entscheidung hat das BAG jedoch klargestellt, dass ein „Betrieb“ im kündigungsrechtlich-schutzrechtlichen Sinne auch im Rahmen betriebsbedingter Kündigungen nur eine in Deutschland liegende organisatorische Einheit ist. Freie Arbeitsplätze in im Ausland liegenden

Betrieben des Unternehmens muss der Arbeitgeber grundsätzlich nicht berücksichtigen.

Voraussetzungen an den Anspruch der Überstundenvergütung

BAG, Urteil vom 10. April 2013 – 5 AZR 122/12

Voraussetzung eines Anspruchs auf Überstundenvergütung ist die substantiierte Darlegung der Überstundenleistung sowie der substantiierte Vortrag, der Arbeitgeber habe Überstunden angeordnet, gebilligt, geduldet bzw. diese seien zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen.

Das BAG konkretisiert in seiner Entscheidung, welche Voraussetzungen an den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers gestellt werden und welche Anforderungen der Beweisvortrag des Arbeitnehmers erfüllen muss, um substanziiert zu sein.

Die Beweislast der Voraussetzungen für einen sich aus arbeitsvertraglicher Vereinbarung, tariflicher Verpflichtung oder § 612 Abs. 1 BGB ergebenden Anspruch auf Arbeitsvergütung trägt der Arbeitnehmer. Dieser muss nach Auffassung des BAG zunächst beweisen, dass er Arbeit in einem Umfang verrichtet hat, der die Normalarbeitszeit übersteigt. Ausreichend hierfür ist die schriftliche Darlegung an welchen Tagen er in welcher Zeit gearbeitet bzw. sich auf Weisung bereitgehalten hat. Da sich der Arbeitgeber keine Überstunden aufdrängen lassen muss, ist er zur Vergütung der über die Normalarbeitszeit hinausgehenden Zeit nur verpflichtet, sofern er die Überstunden veranlasst bzw. sich zurechnen lassen muss und zwar unabhängig von dem zugrundeliegenden Rechtsgrund. Eine Anordnung durch den Arbeitgeber ist ausdrücklich oder konkludent möglich. Gleiches gilt für die Billigung, bei der der Arbeitgeber die Überstunden nachträglich genehmigt. Eine Duldung durch den Arbeitgeber liegt vor, wenn dieser in Kenntnis der Überstunden hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, sie zu unterbinden. Nicht ausreichend für die Billigung ist jedoch die widerspruchslöse Entgegennahme der Arbeitsaufzeichnungen des Arbeitnehmers.

Reform des steuerlichen Reisekostenrechts

Zum 1. Januar 2014 tritt die Reform zum steuerlichen Reisekostenrecht in Kraft. Mit dem „Gesetz zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts“, welches insbesondere Einzelfallregelungen trifft, soll das steuerliche Reisekostenrecht vereinfacht und vereinheitlicht werden und zu mehr Rechtssicherheit beitragen.

Relevante Änderungen ergeben sich v.a. bezüglich des Begriffs der Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers, der im Hinblick auf abzugsfähige Fahrtkosten bedeutsam ist. Im Übrigen sind Neuregelungen zur Vereinheitlichung der Pauschalen von Verpflegungsmehraufwendungen, der Gestellung von Mahlzeiten, beruflich veranlasster Unterkunftskosten im Rahmen einer Auswärtstätigkeit und im Falle doppelter Haushaltsführung vorgesehen.

Der in seiner Auslegung stets uneinheitlich gehandhabte Begriff der „regelmäßigen Arbeitsstätte“ wird durch den der „ersten Tätigkeitsstätte“ ersetzt, welcher sogleich erstmals eine gesetzliche Definition erhält. Nach dieser sind bei der Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte nun vorrangig arbeits- und dienstrechtliche Festlegungen entscheidend. Ist eine solche Bestimmung nicht (eindeutig) möglich, soll diejenige Tätigkeitsstätte maßgeblich sein, in der der Arbeitnehmer einen bestimmten Teil seiner Arbeitszeit tätig ist. Entscheidende Änderungen im Vergleich zur bisherigen BFH Rechtsprechung ergeben sich zudem dadurch, dass der Arbeitgeber auch die Einrichtung eines Dritten (z. B. Entleiher oder im Fall des Outsourcing) als erste Tätigkeitsstätte bestimmen kann. Die Fahrt zur ersten Tätigkeitsstätte ist wie bisher lediglich mit der Entfernungspauschale zu berücksichtigen, sodass nur in dieser Höhe Werbungskosten anfallen, während für die Fahrt zu allen anderen Tätigkeitsstätten lohnsteuerrechtlich Reisekostengrundsätze gelten und somit die tatsächlichen Aufwendungen steuerfrei ersetzt bzw. als Werbungskosten berücksichtigt werden.

Durch eine zweistufige – statt der bisher dreistufigen – Staffelung der Pauschale für Verpflegungsmehraufwendungen und den Verzicht auf Mindestabwesenheitszeiten soll u. a. die Reisekostenabrechnung handhabbarer gemacht werden. Im Bereich der doppelten Haushaltsführung soll eine Vereinfachung dadurch erreicht werden, dass die für den Arbeitgeber z.T. aufwendige Ermittlung des Durchschnittsmietzinses wegfällt und stattdessen die tatsächlichen Aufwendungen durch Unterkunftskosten, allerdings geknüpft an einen Höchstbetrag, als Werbungskosten bzw. die steuerfreie Erstattung berücksichtigt werden. Unterkunftskosten im Rahmen einer Auswärtstätigkeit sind bis zu 48 Monaten unbeschränkt als Werbungskosten abzugsfähig, danach erfolgt eine Gleichbehandlung zu denen aus doppelter Haushaltsführung.

Veranstaltungen: Arbeitsrecht

Termin	Thema/Referent	Veranstalter/Ort
17.10.2013/ 18.10.2013	Professionalisierungsprogramm: Personalleiter – Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft Vortrag <i>(Christian Dworschak)</i>	Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP), München
17.10.2013	Mandantenveranstaltung Arbeitsrechtsfrühstück Vortrag <i>(Dagmar Hellenkemper, Paul Schreiner, Klaus Thönißen LL.M. (San Francisco))</i>	Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Essen
14.11.2013/ 15.11.2013	Fraud-Management-Konferenz 2013 Seminar <i>(Dr. Volker Schneider)</i>	Luther/BDO, Hamburg
14.11.2013	Mandantenveranstaltung Benefiz Kickerturnier Kickerturnier	Luther in Kooperation mit ERA, Köln, Hahnenortburg
14.11.2013/ 16.11.2013	Sächsische Arbeitsrechtstage Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses Seminar <i>(Sebastian Fedder)</i>	Universität Leipzig, ZURU e.V. F.I.f.A. e.V., Pentahotel Leipzig

Weitere Informationen zu den Veranstaltungen der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH finden Sie auf unserer Homepage unter dem Stichwort „Termine“.

Impressum

Verleger: Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Anna-Schneider-Steig 22, 50678 Köln, Telefon +49 221 9937 0

Telefax +49 221 9937 110, contact@luther-lawfirm.com

V.i.S.d.P.: Sandra Sfinis, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Gänsemarkt 45, 20354 Hamburg, Telefon +49 40 18067 0

Telefax +49 40 18067 110, sandra.sfinis@luther-lawfirm.com

Grafische Gestaltung/Art Direction: VISCHER&BERNET GmbH

Agentur für Marketing und Werbung, Mittelstraße 11/1

70180 Stuttgart, Telefon +49 711 23960 0, Telefax +49 711 23960 49

contact@vischer-bernet.de

Copyright: Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme. Falls Sie künftig keine Informationen der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Stichwort „Arbeitsrecht“ an unsubscribe@luther-lawfirm.com

Haftungsausschluss

Obgleich dieser Newsletter sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Informationen dieses Newsletters stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und ersetzen keine auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung. Hierfür stehen unsere Ansprechpartner an den einzelnen Standorten zur Verfügung.

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH berät in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Zu den Mandanten zählen mittelständische und große Unternehmen sowie die öffentliche Hand. Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist das deutsche Mitglied von Taxand, einem weltweiten Zusammenschluss unabhängiger Steuerberatungsgesellschaften.

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist nach dem Qualitätsstandard ISO 9001 zertifiziert.

Berlin, Dresden, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M., Hamburg, Hannover, Köln, Leipzig, München, Stuttgart
Brüssel, Budapest, London, Luxemburg, Shanghai, Singapur

Ihren Ansprechpartner finden Sie auf www.luther-lawfirm.com

Auf den Punkt. Luther.

