



RBL Aktuell

R | B | L REISERER BAADE LACHMANN
ARBEITSRECHT

AUSGABE 03. 2024
REISERER BAADE LACHMANN
Rechtsanwälte PartmbB

INHALT

DER HAUSSEGEN ZWISCHEN BETRIEBSRAT UND ARBEITGEBER HÄNGT SCHIEF: GIBT ES LÖSUNGSANSÄTZE? <i>(Dr. Kerstin Reiserer)</i>	04
ANSPRUCH EINES NACH § 38 BETRVG FREIGESTELLTEN BETRIEBSRATSMITGLIEDS AUF ZUSCHLÄGE, DIE IHM IM RAHMEN SEINER GEWÖHNLICHEN TÄTIGKEIT GEWÄHRT WURDEN <i>(Dr. Madelaine Isabelle Baade)</i>	06
ANNAHMEVERZUG UND BÖSWILLIGES UNTERLASSEN - NEUAUSRICHTUNG DES BAG <i>(Maximilian Lachmann)</i>	08
BERICHT JAHRESTAGUNG <i>(Team RBL)</i>	12
DAS NEUE GESELLSCHAFTSREGISTER FÜR DIE GBR <i>(Gastautoren Jan-Michael Clauss und Nadine Hornung)</i>	14
DIE KRANKHEITSBEDINGTE KÜNDIGUNG <i>(Johanna Tormählen)</i>	18
HABEN ARBEITNEHMER BEI NEUER ERSTBESCHEINIGUNG AUTOMATISCH ANSPRUCH AUF WEITERE MAX. 6 WOCHEN ENTGELTFORTZAHLUNG? <i>(Christa Hagen)</i>	22
TARIFFÄHIGKEIT DER GDL <i>(Marcel Breitmayer)</i>	24
DIE NEUE ENTGELTTANSPARENZRICHTLINIE – PRINZIPIEN WERDEN ZUM GESETZ <i>(Anna Hemberger)</i>	28
„WIR SIND EIN JUNGES, DYNAMISCHES TEAM MIT BENZIN IM BLUT“ – ALTERSDISKRIMINIERUNG IN STELLENANZEIGE? <i>(Tim Kleespies)</i>	32
DATENSCHUTZ-HOPPING IM BEWERBUNGSVERFAHREN: DROHT DEN UNTERNEHMEN NEUER ÄRGER MIT SCHEINBEWERBERN? <i>(Christian Winter)</i>	35

EDITORIAL



Liebe Leserinnen, lieber Leser, liebe Interessierte,

im Moment ist in aller Munde der Wunsch nach Endbürokratisierung, so auch im Arbeitsrecht. Das Bundesjustizministerium spricht von einem „Bürokratie-Burnout“ und gelobt Entlastung, an der sich auch der Bundesminister für Arbeit und Soziales beteiligen soll. Der erste Schritt soll eine Novellierung des Nachweisgesetzes sein, wonach Arbeitsverträge in Zukunft nicht mehr in Papierform, sondern in elektronischer Form mit qualifizierter elektronischer Signatur ausreichen sollen.

Wir wollen in die Diskussion an dieser Stelle nicht tiefer einsteigen, ob hiermit tatsächlich den Arbeitgebern gedient ist. Die Fülle der Entwicklungen, die sich alleine durch Beachtung der Rechtsprechung der nationalen Obergerichte und des Europäischen Gerichtshofes ergeben, sind und bleiben Aufgabe genug für Unternehmen.

Also bleibt es auch weiterhin wichtig, auf dem Laufenden zu bleiben. Und deshalb freuen wir uns, Ihnen wieder unseren Newsletter zu übermitteln. Denn auch in 2024 gibt es viel Neues zu berichten und wir haben für Sie einen bunten Strauß an arbeitsrechtlichen Themen zusammengestellt.

Wie stets wünschen wir bei der Lektüre viel Spaß und verbleiben mit herzlichen Grüßen

Ihre

Dr. Kerstin Reiserer
Rechtsanwältin

Dr. Madelaine Isabelle Baade
Rechtsanwältin

Maximilian Lachmann
Rechtsanwalt



Dr. Kerstin Reiserer
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
PARTNERIN

Der Hausseggen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber hängt schief: gibt es Lösungsansätze?

Man braucht nicht viel Fantasie in heutigen Zeiten, um sich folgende wirtschaftliche Situation eines Unternehmens vorzustellen: Es gibt einen oder auch mehrere lukrative, meist innovative Bereiche (K.I. lässt grüßen) mit einem motivierten Team und das Unternehmerherz strahlt. Aber im verbleibenden Unternehmen herrschen verkrustete Strukturen vor und es plätschert eher. Der Maschinenpark ist nicht mehr aktuell, das Team setzt sich zusammen aus Funktionsträgern und zum Teil langjährigen Mitarbeitenden, deren Hauptfokus nicht (mehr) in der Arbeit liegt. Und dann kommt noch ein streitgeneigter Betriebsrat dazu. Jetzt fängt der Unternehmer an, nach Lösungen zu suchen.

Das Naheliegende springt ins Auge. Ich trenne mich von den Low Performern und fokussiere mich auf die lukrativen Bereiche. Viele Firmen haben sich hierzu in den letzten Wochen und Monaten geäußert, auch in der Rhein-Neckar-

Region. Die Rhein-Neckar-Zeitung-Zeitung hat etwa berichtet, dass die SAP Beschäftigte stärker nach Leistung bezahlen und ihre Belegschaft zu diesem Zweck in drei Gruppen einteilen möchte: die High Performer, die Normal Performer und die Low Performer (RNZ vom 18.01.2024). Für erfahrene Personaler ist klar, dies ist ein dorniger, weiter und teurer Weg. Nun kommt der Lichtblick: den Fokus auf die lukrativen, innovativen Bereiche stärker ausrichten und diese zu diesem Zweck gegebenenfalls sogar aus dem bisherigen Unternehmen bzw. Betrieb ausgliedern. Man packt also das „Gute“ zusammen, sucht eine neue Gesellschaft und verlagert diesen Betriebsteil in eine neue Einheit: die Ausgliederung eines lukrativen Betriebsteils.

Die erste Vorschrift, die uns teilweise begegnet, heißt § 613a BGB. Danach wird es wohl ein Betriebsteilübergang sein mit der Folge, dass die Regularien des Gesetzes einzuhalten sind. Und hier kommt schon die erste wichtige Weichenstellung: die Zuordnung der Arbeitnehmer, oder anders ausgedrückt: welche Arbeitnehmer gehören eigentlich zu dem Betriebsteil, der ausgegliedert werden soll? Noch spannender: welche Handlungsmöglichkeiten habe ich, als Arbeitgeber noch einzugreifen, Einzelpersonen herauszunehmen oder hinzuzufügen? An dieser Stelle soll die Antwort kurz ausfallen: Ja, es ist rechtlich machbar, sich den Betriebsteil, der ausgegliedert werden soll, im wesentlichen „zurecht zu schneiden“. Dass dies nicht gegen den Willen der gewünschten Arbeitnehmer erfolgt, dürfte klar sein. Aber die Möglichkeiten, den

Betriebsteil insbesondere zu erweitern sind groß. Und wie kann dies vollzogen werden? Durch Änderungsverträge mit wichtigen Mitarbeitern, die dem übergehendem Teil zuzuordnen sind, auch wenn sie vorher in anderen Bereichen tätig waren.

Und dann stellt sich last but not least die Frage, was passiert mit den Mitarbeitern mit Sonderkündigungsschutz? Haben diese vielleicht sogar Anspruch darauf, dem auszugliederndem Betriebsteil zugeordnet zu werden? Hier gibt es eine aus Arbeitgebersicht positive Nachricht: Nein. Arbeitnehmer haben Anspruch auf vertragsgemäße Arbeit zu vertragsgemäßen Bedingungen, nicht aber auf eine Beschäftigung auf einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Arbeitsbereich (BAG 21.02.2013 - 8 AZR 877/11).

..... FAZIT

Wenn es knirscht im Unternehmen und die Nerven blank liegen bietet die Ausgliederung eines lukrativen Betriebsteils manchmal einen sinnvollen Lösungsansatz. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, den Betriebsteil, den er ausgliedern und weiterpflegen möchte, nach seinen Vorstellungen zu gestalten, Arbeitnehmer neu zuzuordnen und muss hierbei nicht einmal die Kriterien der Sozialauswahl beachten.

Und die Arbeitnehmer, die diesem Betriebsteil nicht zugehörig sind, können weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus ihrer besonderen rechtlichen Stellung (falls Mitglied des Betriebsrats) Ansprüche erheben, dem übergehendem Betriebsteil gleichfalls zugeordnet zu werden.

Arbeitsrecht wird oft gescholten, ist aber nicht immer der Verhinderer von kreativen Lösungen. Manchmal lohnt sich genaues Hinsehen. Der Mut zur Fantasie und zur Gestaltungsbereitschaft lohnt sich.

Aktuelles



REISERER / BAADE

Gesetzesentwurf zur Neuregelung der Betriebsratsvergütung: Die langersehnte Klarheit bezüglich des Strafbarkeitsrisikos aus § 266 Abs. 1 StGB?



LACHMANN

Beweiswert einer passgenauen Krankschreibung



REISERER

Lockerungen in der Rechtsprechung zur Massenentlassungsanzeige (?)

www.rbl-arbeitsrecht.de



Dr. Madelaine Isabelle Baade
Rechtsanwältin
PARTNERIN

Anspruch eines nach § 38 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglieds auf Zuschläge, die ihm im Rahmen seiner gewöhnlichen Tätigkeit gewährt wurden

LAG Hessen, Urteil vom 13.06.2023 – 12 Sa 1293/22

Betriebsratsvergütung – eine never ending story ... Mit seiner Entscheidung vom 10.01.2023 hat der 6. Strafsenat des BGH für ordentlich Aufsehen gesorgt und viele Unternehmen zur Kürzung der Vergütung ihrer Betriebsräte veranlasst. Denn mit diesem Urteil wurde die reale Gefahr einer Untreuestrafbarkeit für Vorstände, Geschäftsführer und Personaler nur allzu offenbar. Nun gibt es eine neue Entscheidung des LAG Hessen, die abermals zu Kürzungen führen dürfte. Das LAG hatte sich mit der Frage zu befassen, ob Zuschläge – etwa für Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit – auch gemäß § 38 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) freigestellten Betriebsratsmitgliedern zustehen, wenn sie ihre Betriebsratstätigkeit ausschließlich zu üblichen Bürozeiten verrichten, und sie verneint.

Sachverhalt

Beklagte war in diesem Fall ein gemeinnütziger Verein, der unter anderem einen Rettungsdienst betrieb. Der Kläger war dort zunächst als Notfallsanitäter beschäftigt. Im Rahmen dieser Tätigkeit war er ausschließlich in Wechselschicht tätig und erhielt dafür eine Wechselschichtzulage sowie eine Zulagenpauschale für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Schließlich wurde der Kläger von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung vollständig freigestellt, um seiner Betriebsratstätigkeit nachzugehen. Die Betriebsratstätigkeiten führt er regelmäßig zu üblichen Bürozeiten von Montag bis Freitag aus. In Wechselschicht arbeitete er nicht mehr. Dennoch verlangte er von der Beklagten die Zahlung der Wechselschichtzulage und Zulagenpauschale in voller Höhe.

Das zuständige Arbeitsgericht Kassel lehnte die Klage in erster Instanz ab. Dem schloss sich das LAG Hessen nun an und wies die Berufung des Klägers zurück.

Entscheidung

1. Kein Anspruch aus § 37 Abs. 2 BetrVG

Zunächst lehnte das LAG einen Anspruch des Klägers aus § 37 Abs. 2 BetrVG ab. Nach dieser Vorschrift sind Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

§ 37 Abs. 2 BetrVG legt also ein Verbot der Minderung des Arbeitsentgelts fest. Demnach ist dem Betriebsratsmitglied das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, das es verdient hätte, wenn es keine Betriebsratstätigkeit geleistet, sondern gearbeitet hätte.

Hierunter fallen nach Ansicht des LAG zwar grundsätzlich alle Vergütungsbestandteile, allerdings kein Aufwendungsersatz. Gerade um Letzteres handele es sich aber bei Zuschlägen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit. Damit werde die Erschwernis der Arbeit zu ungünstigen Zeiten kompensiert. Voraussetzung sei aber, dass die Arbeit tatsächlich zu ungünstigen Zeiten geleistet werde. Dies sei bei dem Kläger nicht der Fall gewesen. Der Umstand, dass der Kläger die entsprechenden Zulagen im Rahmen seiner Betriebsratstätigkeit nicht erhielt, beruhe nicht auf seiner Freistellung, sondern darauf, dass er die Betriebsratstätigkeiten nur zu üblichen Geschäftszeiten ausführe.

Besonders hob das LAG dabei hervor, dass der Kläger sich diese Zeiten eigenverantwortlich ausgesucht habe. In diesem Zusammenhang rekurriert das LAG auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 18.5.2016 – 7 AZR 401/14), in welcher einem Betriebsratsmitglied ebenfalls ein Anspruch auf Nachtzulagen verwehrt wurde. Zwar wurde dort eine Vereinbarung zwischen Betriebsratsmitglied und Arbeitgeber getroffen, nach der die Betriebsratstätigkeit während der üblichen Geschäftszeiten erbracht werden solle. Das LAG Hessen ist aber der Ansicht, dass es auf eine solche Vereinbarung nicht entscheidend ankomme. Ausreichend sei bereits, dass der Kläger eigenverantwortlich entschieden habe, seine Betriebsratstätigkeit zu den üblichen Geschäftszeiten zu erbringen.

Zwar gebe es durchaus Tätigkeiten, die er als Teil des Betriebsrats zu gewöhnlichen Geschäftszeiten erledigen müsse. Gleichzeitig bestünden aber auch genügend Tätigkeiten, die der Kläger im Schichtsystem oder zu Nacht-, Sonn- oder Feiertagen verrichten könnte. Hätte er tatsächlich zu diesen Zeiten gearbeitet, hätte er auch einen Anspruch auf Zahlung der Zulagen.

2. Kein Anspruch aus § 37 Abs. 4 BetrVG

Ferner lehnt das LAG auch einen Anspruch aus § 37 Abs. 4 BetrVG ab. Im vorliegenden Fall sei die Vorschrift schlicht nicht einschlägig: § 37 Abs. 4 BetrVG gewährt einem Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf Erhöhung seines Entgelts in dem Umfang, in dem das Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung steigt. Der Kläger begehre hier aber keine Erhöhung seines Arbeitsentgelts, sondern die Fortzahlung des aus seiner Sicht geschuldeten Entgelts.

3. Keine Benachteiligung, § 78 S. 2 BetrVG

Auch eine Benachteiligung im Sinne des § 78 S. 2 BetrVG lag nach Ansicht des LAG nicht vor. Nach § 78 S. 2 BetrVG dürfen Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Eine Benachteiligung i.S.v. § 78 S. 2 BetrVG ist jede Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht.

Zwar stellte das LAG eine Schlechterstellung des Klägers gegenüber denjenigen Arbeitnehmern fest, die im Wechselschichtsystem arbeiteten und entsprechende Zuschläge erhielten. Allerdings sei der Kläger mit diesen Arbeitnehmern auch nicht vergleichbar. Ihn trafen gerade nicht die besonderen Erschwernisse und Belastungen, die durch Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Rufbereitschaft und Wechselschichtsystem bestünden.

.....

FAZIT

Die Betriebsratsvergütung ist und bleibt „ein heißes Eisen“, das viele Fallstricke birgt. Das ist vor allem im Hinblick auf eine drohende Untreuestrafbarkeit heikel, zumal auch der Gesetzesentwurf „Zweite Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes“ viele Fragen offenlässt und damit in der Praxis kaum helfen wird. Im vorliegenden Fall bleibt es spannend, ob das BAG die Entscheidung des LAG Hessen bestätigen wird. Die Revision ist bereits anhängig.



Maximilian Lachmann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
PARTNER

Annahmeverzug und böswilliges Unterlassen - Neuausrichtung des BAG

BAG, Urteil vom 24.1.2024 – 5 AZR 331/22

In einer richtungsweisenden Entscheidung vom 24. Januar 2024 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) grundlegende Grundsätze im Umgang mit Annahmeverzug und dem böswilligen Unterlassen anderweitigen Verdienstes klar gestellt. Die Urteilsfindung unterstreicht die Bedeutung einer ausgewogenen Prüfung der Umstände, die zum Annahmeverzug führen, sowie die Verantwortung von Arbeitnehmern, sich um anderweitigen Erwerb zu bemühen.

Sachverhalt

#1 Kündigungsschutzprozess: Die Klägerin war seit Januar 1999 in der Firma der Beklagten tätig – zunächst als leitende kaufmännische Angestellte und ab August 2002 als deren Geschäftsführerin. Nach der Trennung von ihrem Ehemann, dem Gesellschafter der Beklagten, wurde sie im Oktober 2013 als Geschäftsführerin abbe-

rufen, blieb jedoch weiterhin im Unternehmen beschäftigt. Erst im Februar 2014 kündigte die Beklagte das Dienstverhältnis ordentlich mit Wirkung zum 30. April 2014. Das daraufhin mittels Kündigungsschutzklage angerufene Arbeitsgericht Gera hatte sodann neben dieser ordentlichen Kündigung auch über drei weitere, außerordentliche fristlose Kündigungen zu entscheiden, welche die Beklagte im Verlauf des Verfahrens ergänzend ausgesprochen hatte. Sowohl das Arbeitsgericht (2016) als auch das seitens der Klägerin mittels Berufung eingeschaltete LAG Thüringen (2018) kamen dabei zu dem Ergebnis, dass die letzte der drei außerordentlichen Kündigungen wirksam war und das Vertragsverhältnis zum 1. Oktober 2014 beendet hat.

#2 Annahmeverzugslohn: Nach der rechtskräftigen Entscheidung über den Beendigungszeitpunkt (30. September 2014) war die Auseinandersetzung zwischen den Parteien jedoch keinesfalls beendet, sondern ging in eine zweite Runde. Denn die Klägerin machte nun für den Zeitraum vom 1. Mai 2014 bis zum 30. September 2014 Annahmeverzugslohn geltend. Wichtig in diesem Kontext: Die Klägerin war ab dem 1. Mai 2014 nicht untätig geblieben. Zunächst war sie seit Mitte März 2014 einzelvertretungsberechtigte Geschäftsführerin einer GmbH (bei deren Gesellschafter es sich nach Auffassung der Beklagten um ihren neuen Lebensgefährten handeln sollte), ehe sie nach einer Umfirmierung ab Februar 2015 als Kommanditistin (mit einem Anteil von EUR 10.000,00)

der Gesellschaft in Erscheinung trat. Einkünfte erzielte die Klägerin mangels vereinbarten Entgelts – die Parteien hatten sich auf eine Gewinnbeteiligung geeinigt – während dieses unternehmerischen Schaffens allerdings nicht, da die beiden Gesellschaften ausweislich der Bescheinigung der Steuerberatungsgesellschaft bis Oktober 2015 nur Verluste erzielt hatten und infolgedessen auch keine Ausschüttungen erfolgten. Die Klägerin obsiegte sowohl vor dem Arbeitsgericht Gera (2020) als auch dem zweitinstanzlich angerufenen LAG Thüringen (2022).

Rechtlicher Überblick

Bevor wir uns der Entscheidung des BAG widmen, sollen an dieser Stelle zunächst die bereits bekannten rechtlichen Rahmenbedingungen zum Annahmeverzugslohn wie auch der Anrechnung anderweitigen Verdienstes kurz skizziert werden:

I Stellt ein Arbeitgeber aufgrund einer Kündigung die Entgeltzahlungen an den gekündigten Arbeitnehmer zum sich aus der Kündigung ergebenden Beendigungsdatum ein (das ist die Regel) und stellt sich zu einem späteren Zeitpunkt heraus, dass das Arbeitsverhältnis nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt geendet hat, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen sogenannten Annahmeverzugslohn zahlen (§ 615 S. 1 BGB). Zeitlich erstreckt sich dieser Anspruch auf die Dauer des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses – gibt es also keine weitere Kündigung, die das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet hat, besteht der Anspruch des Arbeitnehmers bis in die Gegenwart.

Beispiel: Der Arbeitgeber spricht zwei Kündigungen mit Wirkung zum 31. März bzw. zum 30. Juni aus und stellt die Zahlungen an den Arbeitnehmer ab dem 1. April ein. Wird im Oktober desselben Jahres durch das angerufene Arbeitsgericht festgestellt, dass die erste Kündigung unwirksam und die zweite Kündigung wirksam gewesen ist, müsste der Arbeitgeber für die Monate April bis Juni einen Annahmeverzugslohn an den Arbeitnehmer zahlen. Wären hingegen beide Kündigungen unwirksam oder hätte der Arbeitgeber überhaupt keine weitere Kündigung ausgesprochen, dann würde sich der Annahmeverzugslohn

bis zur Entscheidung im Oktober ausdehnen und ergänzend hierzu bestünde das Arbeitsverhältnis (und damit auch der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers) für die Zukunft unverändert fort.

I Hinsichtlich der Höhe des Annahmeverzugslohns gilt zunächst das sogenannte Lohnausfallprinzip. Dieses bedeutet, dass der Arbeitnehmer so zu stellen ist, als ob er während des gesamten Verzugszeitraums weitergearbeitet hätte. Der Arbeitgeber hat ihm daher grundsätzlich die gesamte Bruttovergütung einschließlich Provisionen, Tantiemen und Gratifikationen nachzuzahlen. Hierauf muss sich der Arbeitnehmer nach § 11 KSchG allerdings dasjenige anrechnen lassen (1) was er durch anderweitige Arbeit verdient hat, (2) was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen und (3) was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen infolge Arbeitslosigkeit für die Zwischenzeit gezahlt worden ist.

Entscheidungsgründe

Das BAG hatte im Rahmen der hier gegenständlichen Entscheidung darüber zu urteilen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die von der Klägerin nach ihrem Ausscheiden bei der Beklagten praktizierte Konstellation in den Anwendungsbereich von § 11 KSchG fällt und die Höhe des geltend gemachten Annahmeverzugslohns – der dem Grunde nach unstrittig war – verringert. Dabei traf es die folgenden Kernaussagen:

I Anrechenbar sind nicht nur Entgelte aus einem Arbeitsverhältnis, sondern auch Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit oder einem freien Mitarbeiterverhältnis.

I Erzielt der Arbeitnehmer durch eine Tätigkeit während des Annahmeverzugs erst später einen Ertrag, kommt eine anteilmäßige Anrechnung, die der Arbeitsleistung im Verzugszeitraum entspricht, in Betracht (ggf. ist hierbei eine Schätzung vorzunehmen).

I Einkünfte, die der Arbeitnehmer aus einer Kapitalbeteiligung an einem Unternehmen ohne eigene Tätigkeit für das Unternehmen erzielt, sind grundsätzlich nicht anrechenbar.

I Das Unterlassen eines anderweitigen Erwerbs im Sinne von § 11 Nr. 2 KSchG ist nicht nur dann böswillig, wenn der Arbeitnehmer in Kenntnis der objektiven Umstände, nämlich Arbeitsmöglichkeit, Zumutbarkeit der Arbeit und Nachteilsfolge für den Arbeitgeber, vorsätzlich untätig bleibt, sondern Böswilligkeit kann auch dann vorliegen, wenn sich der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Zahlungspflicht des Arbeitgebers vorsätzlich mit einer zu geringen Vergütung zufrieden gibt (die Absicht einer Schädigung ist dabei nicht erforderlich).

Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und an dieses zur nochmaligen Bewertung zurückverwiesen. Dies deshalb, weil man beim LAG nach Auffassung der Erfurter Richter die Darlegungs- und Beweislast verkannt hat. Zwar stehe grundsätzlich der Arbeitgeber in der Pflicht, ein etwaiges böswilliges Unterlassen darzulegen und zu beweisen, allerdings könne sich ein Arbeitnehmer dann nicht auf ein pauschales Bestreiten beschränken, wenn, wie in der vorliegenden Konstellation im Hinblick auf die Stellung der Klägerin als Kommanditistin, plausibel von der Arbeitgeberseite zu einem möglichen anderweitigen Erwerb vorgetragen worden ist. Nach Auffassung des 5. Senats treffe den Arbeitgeber dann eine sogenannte sekundäre Beweislast, im Rahmen derer dieser substantiiert vortragen muss.

Auswirkungen für die Praxis

Für die Praxis bedeutet das Urteil des BAG eine deutliche Klarstellung hinsichtlich der Anrechnung anderweitigen Verdienstes bei Annahmeverzugslohn nach § 11 KSchG. Unternehmen und Arbeitnehmer müssen beachten, dass ...

... vielfältige Einkünfte anrechenbar sind: Nicht nur Gehälter aus einem neuen Arbeitsverhältnis, sondern auch Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit oder freier Mitarbeit, die durch die beendete Beschäftigung ermög-

licht wurden, können angerechnet werden. Dies erweitert den Rahmen dessen, was als anderweitiger Verdienst betrachtet werden kann.

... Zeitpunkt und Art des Verdienstes relevant sind:

Erträge, die erst nach dem Verzugszeitraum realisiert werden, aber in diesem Zeitraum erwirtschaftet wurden, können anteilig angerechnet werden. Dies erfordert oft eine genaue Betrachtung und möglicherweise eine Schätzung des erzielten Verdienstes.

... Böswilligkeit breiter definiert wird: Die Entscheidung betont, dass böswilliges Unterlassen nicht nur bei absichtlicher Nichtaufnahme einer zumutbaren Arbeit gegeben ist, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer sich bewusst für eine unterwertige Vergütung entscheidet.

... detailreiche Darlegung und Beweisführung essenziell sind: Die Urteilsbegründung unterstreicht die Bedeutung der Darlegungs- und Beweislast. Arbeitgeber müssen plausible Argumente für das Vorliegen anderweitigen Verdienstes vorbringen, während Arbeitnehmer substantiiert auf diese Vorwürfe reagieren müssen, insbesondere wenn sie über spezifische Informationen verfügen.

.....

FAZIT

Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie bei der Geltendmachung von Annahmeverzugslohn genau dokumentieren sollten, welche Verdienstmöglichkeiten dem Arbeitnehmer zur Verfügung standen und welche Anstrengungen unternommen wurden, um eine anderweitige Beschäftigung aufzunehmen. Gleichzeitig sollten Arbeitnehmer transparent und nachweisbar ihre Bemühungen um anderweitigen Verdienst darlegen und ihre Entscheidungen im Hinblick auf ihre Verdienstmöglichkeiten sorgfältig abwägen und dokumentieren.

Veröffentlichungen

Die Ausgliederung eines lukrativen Betriebsteils als Lösungsansatz, wenn der Haussegen zwischen den Betriebspartnern schief hängt, BB 2024, 564 (Dr. Kerstin Reiserer und Christian Winter)

Scheinselbstständigkeit ist ein ernstes Risiko für Finanzvertriebe, Beitrag vom 27.3.2024 auf FONDS professionell ONLINE (Maximilian Lachmann)

Betriebsratsvergütung und Compliance, CB 2024, 93 (Dr. Kerstin Reiserer und Dr. Madelaine Isabelle Baade)

Der selbständige „Pool-Arzt“ als Anfang vom Ende des Bereitschaftsdienstes – ein Weckruf?, DStR 2023, 2624 (Dr. Kerstin Reiserer und Dr. Madelaine Isabelle Baade)

Fahr- und Reisezeiten als Arbeitszeit, ZNotP 2024, 71 (Dr. Kerstin Reiserer und Johanna Tormählen)

Mitarbeiterkontrollen durch den Arbeitgeber – Was ist unter welchen Voraussetzungen erlaubt?, Beitrag vom 12.3.2024 auf Haufe.de (Johanna Tormählen)

Aushangpflichtige Gesetze für KMU: Was Arbeitgeber beachten müssen, Beitrag vom 15.2.2024 auf lexware.de (Johanna Tormählen)

Neue Entwicklungen im Massenentlassungsrecht, Beitrag vom 15.2.2024 auf wolteskluwer.com (Johanna Tormählen)

Facebook, Twitter, Instagram – welche Informationen dürfen Arbeitgeber verwerten?, ZNotP 2023, 427 (Dr. Kerstin Reiserer und Johanna Tormählen)

Geringfügige Beschäftigung – inwieweit sind Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze zulässig?, ZNotP 2023, 347 (Dr. Kerstin Reiserer und Johanna Tormählen)

Der Annahmeverzugslohn nach Kündigung – aktuelle Rechtsprechung zur Anrechnung böswillig unterlassenen anderweitigen Erwerbs, ZNotP 2023, 298 (Dr. Kerstin Reiserer und Johanna Tormählen)

Worauf ist bei Abmahnungen zu achten?, Beitrag vom 5.12.2023 auf Haufe.de (Johanna Tormählen)

Unionrechtskonformität des Kündigungsschutzes von Datenschutzbeauftragten, Beitrag vom 18.10.2023 auf Haufe.de (Johanna Tormählen)

7. März 2024

2. RBL Arbeitsrecht-Jahrestagung

PROF. DR. ANJA SCHLEWING,
Senatsvorsitzende des Bundesarbeitsgerichts

PROF. DR. MICHAEL BRENNER,
Friedrich-Schiller-Universität Jena

PROF. DR. PHILIPP S. FISCHINGER,
Universität Mannheim

DR. KERSTIN REISERER

DR. MADELAINE ISABELLE BAADE

MAXIMILIAN LACHMANN

JOHANNA TORMÄHLEN

CHRISTA HAGEN

Bericht Jahrestagung

Am 7. März 2024 durften wir zahlreiche Teilnehmer zu unserer 2. RBL Jahrestagung Arbeitsrecht begrüßen. Die Veranstaltung fand erneut in den einladenden Räumlichkeiten im Hotel & Restaurant Grenzhof in Heidelberg statt, die auch für das leibliche Wohl der Teilnehmer sorgten.

Durch das Programm führte Dr. Reiserer, die nach einer kurzen Begrüßung den ersten Gastredner auf die Bühne holte.

Prof. Dr. Philipp S. Fischinger (LL.M. Harvard) ist seit 2014 Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Sportrecht sowie Handelsrecht an der Universität Mannheim. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht, allgemeinen Zivilrecht sowie dem Sportrecht. Im Rahmen unserer Tagung setzte sich Prof. Dr. Fischinger mit ausgewählten Fragen zum Aufhebungsvertrag auseinander.

Der Dozent gab dabei zunächst selbst zu, dass dieses Thema auf den ersten Blick wenig Spannung verspricht. Prof. Dr. Fischinger bewies mit seinem Vortrag jedoch das Gegenteil und brachte den Teilnehmenden die Thematik mit Humor und weitreichender Kenntnis über die Rechtsprechung näher. Dabei schilderte Prof. Dr. Fischinger teils skurrile Fälle, in denen sogar ein Richter den Arbeitnehmer mit Erschießung drohte und stellte fest, „so geht's nicht“.

Direkt im Anschluss referierten Frau Tormählen und Herr Lachmann zum Thema „Arbeitszeit“; schon begrifflich ein schwieriges Thema, da es verschiedene Arbeitszeitbegriffe gibt. Nachdem Frau Tormählen einige Grundlagen und Sonderformen der Arbeitszeit präsentierte, setzte sich Herr Lachmann vor allem mit der bekannten CCOO-Entscheidung des EuGH auseinander. Er ging dabei auf die fortwährenden Untätigkeit des Gesetzgebers hinsichtlich einer Zeiterfassungspflicht ein und äußerte sich zu Folgen einer gesetzlichen Zeiterfassungspflicht z.B. im Hinblick auf Datenschutz, Betriebsratsbeteiligung und Auswirkungen auf die moderne Arbeitswelt (Vertrauensarbeitszeit).

Nach einer kurzen Kaffeepause, in der auch Brezeln, Müsli, frisches Obst und weitere Leckerbissen serviert wurden, folgte ein noch nicht bekannt gegebener Programmpunkt: Ein gemeinsamer Vortrag von Dr. Reiserer und ihrem Sohn

Mark Reiserer. Letzterer arbeitet für das Unternehmen „Sosafe“, das sich zur Aufgabe gemacht hat, Arbeitnehmer sicheres Verhalten im Netz näher zu bringen. Durch Cyber Security Awareness Training und Human Risk Management können so hohe Schäden vermieden werden, die auch im Arbeitsrecht beim innerbetrieblichen Schadensausgleich eine Rolle spielen.

Anschließend hielt Prof. Dr. Michael Brenner, Inhaber des Lehrstuhls für Deutsches und Europäisches Verfassungs- und Verwaltungsrecht an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, einen Vortrag über „Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen durch das Unionsrecht und den Europäischen Gerichtshof“. Sein Fazit: Das europäische und nationale Arbeitsrecht gehen Hand in Hand, so dass wir heute von einem „europäisierten deutschen Arbeitsrecht“ sprechen können. Der Vortrag fand großen Anklang und führte zu mehreren Nachfragen und Diskussionen rund um Themen wie das Diskriminierungsrecht oder die europäischer Hinweisgeberschutzrichtlinie.

In der Mittagspause konnten sich die Teilnehmenden an einem einladenden Buffet stärken. Während und nach dem Essen fand ein reger Austausch statt.

Danach folgte ein weiteres Highlight des Tages: Prof. Dr. Anja Schlewing, Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht a.D. gab Einblicke in die Tätigkeiten des Bundesarbeitsgerichts. Frau Prof. Dr. Schlewing wurde zum 1. Juli 2007 zur Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt. Seit ihrer Ernennung zur Vorsitzenden Richterin am Bundesarbeitsgericht im September 2015 leitete Frau Prof. Dr. Schlewing den Achten Senat. Der Achte Senat ist vor allem zuständig für Schadensersatz und Entschädigung – unter anderem nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Passend dazu beschäftigte sich der Vortrag von Prof. Dr. Schlewing mit dem Entschädigungsanspruchs des erfolglosen Bewerbers (m/w/d) nach AGG. Sie griff dabei Punkte aus dem Vortrag von Prof. Dr. Brenner auf und verdeutlichte noch einmal, welche Rolle das Europarecht in der Entscheidungsfindung des BAG spielt.

Außerdem gab Prof. Dr. Schlewing den teilnehmenden Arbeitgeber/innen noch einen wichtigen Tipp für die Stellenausschreibung. Arbeitgeber sollten ihrer Ansicht nach „auch mal Dinge weglassen“, wenn es darum geht, eine gute Stellenausschreibung zu erstellen. Diese stellt wohl den Dreh- und Angelpunkt etwaiger Ansprüche aus dem AGG dar.

Vor einer kleinen Pause mit Kaffee und Kuchen beschäftigte sich Dr. Madelaine Baade mit dem Thema „Betriebsratsvergütung als Compliance-Risiko“. Das Thema taucht in der Beratungspraxis immer wieder auf und ist angesichts der Rechtsprechung des BGH besonders brisant. Dr. Baade arbeitete dabei vor allem die Problematik heraus, die sich ergibt, wenn Arbeitgeber sowohl die Rechtsprechung des BAG als auch des BGH befolgen wollen. Hier ergeben sich teilweise Widersprüche die bei fehlender Berücksichtigung zur Begehung einer strafbaren Untreue, § 266 StGB, führen können.

Zum Abschluss, nach Erholung bei Kaffee und Kuchen, beschäftigten sich Dr. Reiserer und Frau Hagen mit den „Dos & Don'ts beim Personalabbau“. Ein Thema das jedem HR- bzw. Personalleiter bekannt sein dürfte. Daher ging es weniger darum, neue Entwicklungen aufzuzeigen, sondern darum, die Thematik wieder ins „Bewusstsein“ der Teilnehmer zu rufen, wie Frau Hagen festhielt.

Nach kurzer Verabschiedung wurden die Teilnehmenden in den verdienten Feierabend geschickt. Die Veranstaltung war kurzweilig, interessant und fand daher insgesamt großen Anklang bei den Beteiligten.

Wir möchten uns für den persönlichen Austausch und die spannenden Diskussionen noch einmal bei allen Anwesenden, Organisatoren und unseren hochkarätigen Referent/innen bedanken. **Das RBL-Team**



GASTAUTOR

Jan-Michael Clauss
Rechtsanwalt



GASTAUTORIN

Nadine Hornung
Rechtsanwältin

Das neue Gesellschaftsregister für die GbR

Zum 01. Januar 2024 ist das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) in Kraft getreten. Gegenstand der Reform sind umfassende Änderungen im Personengesellschaftsrecht, die das teilweise überholte, gesetzliche Leitbild der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) an die Anforderungen der Praxis und des modernen Wirtschafts- und Rechtsverkehrs anpassen soll. Zur GbR ergangene wegweisende Entscheidungen des BGH wie beispielsweise zur Rechtsfähigkeit sowie zur Grundbuchfähigkeit werden durch das MoPeG in Gesetzesform gegossen.

Ein zentrales Novum der Reform ist das sogenannte Gesellschaftsregister für die GbR, das zukünftig bei den Registergerichten separat vom Handelsregister geführt wird. Eintragungen im Gesellschaftsregister haben eine dem Handelsregister vergleichbare Wirkung.

I. Allgemeines zur Eintragung

Die erstmalige Anmeldung der GbR erfolgt in notariell beglaubigter Form beim zuständigen Registergericht und erfordert die Mitwirkung sämtlicher Gesellschafter. Eingetragen werden Name, Sitz und Anschrift der Gesellschaft sowie Angaben zu den Gesellschaftern und ihrer Vertretungsbefugnis. Ab der Eintragung besteht eine Aktualisierungspflicht, das heißt Änderungen der eingetragenen Tatsachen sind ebenfalls zur Eintragung anzumelden.

II. Eintragung: ja oder nein?

Eine Eintragung ist grundsätzlich freiwillig. Für die Ausübung bestimmter Rechte, die der eingetragenen GbR vorbehalten sind, ist sie jedoch zwingende Voraussetzung (sog. Voreintragungserfordernis).

Das neue **Sitzwahlrecht** ermöglicht der eingetragenen GbR, einen vom Verwaltungssitz abweichenden Vertragssitz festzulegen. Die eingetragene GbR kann somit auch dann einen deutschen Sitz haben, wenn sämtliche Geschäftsführungsmaßnahmen im Ausland (EU-Mitgliedsstaat oder Drittstaat) stattfinden.

Bei der Anmeldung der Eintragung ist die Vertretungsbefugnis der Gesellschafter anzugeben. Hier kann die eingetragene GbR eine bestehende **Einzelvertretungsbefugnis** verlautbaren und so von der gesetzlichen Grundregel (Gesamtvertretung) explizit abweichen. Dies bietet für Vertragspartner und den Rechtsverkehr erhebliche Vorteile, befreit aber auch einen Gesellschafter mit Einzelvertretungsbefugnis von seiner sonst bestehenden Pflicht, die Einzelvertretungsbefugnis anderweitig nachzuweisen.

In verschiedenen **Registerangelegenheiten** (Handelsregister und ggf. Gesellschafterliste, Aktienregister, Grundbuch) ist die Voreintragung seit der Reform nun eine formelle Voraussetzung. Das bedeutet, dass ein Rechtsgeschäft über das im jeweiligen Register eingetragene Objekt kann nur bei entsprechender Voreintragung einer beteiligten GbR im Gesellschaftsregister vollzogen werden.

Mit jeder freiwilligen oder zwingenden Eintragung sind weitere Pflichten verbunden:

Die eingetragene GbR ist zukünftig dazu verpflichtet, einen klarstellenden **Namenszusatz** zu führen („eingetragene Gesellschaft bürgerlichen Rechts“, „eGbR“).

Die eGbR ist mitteilungsspflichtiger Rechtsträger im Sinne des Geldwäschegesetzes und im **Transparenzregister** einzutragen. Die offenzulegenden Informationen weichen von den Angaben im Gesellschaftsregister ab und gehen über diese hinaus.

Die **Löschung** einer eGbR wird nur nach Beendigung der Liquidation aus dem Gesellschaftsregister vorgenommen, eine gewillkürte Löschung ist damit ausgeschlossen. Die Eintragung hat damit eine langfristige Bindungswirkung zur Folge.

III. (Faktischer) Eintragungszwang

1. Grundeigentum

Ganz erhebliche Bedeutung hat die Eintragung einer GbR im Zusammenhang mit dem Grundbuch bzw. dem Erwerb oder der Veräußerung des Grundstücks sowie für sämtliche Rechte, deren Begründung oder Übertragung eine Grundbuchänderung voraussetzt, z.B. die Belastung des Grundstücks mit einer Hypothek, Grundschuld oder Auflassungsvormerkung. An solchen Verfügungen über das Grundstück kann sich seit dem 01.01.2024 nur noch eine eGbR beteiligen. Konkret werden die im Zusammenhang mit solchen Grundstücksgeschäften erforderliche Eintragungen im Grundbuch nur vorgenommen, wenn eine beteiligte GbR im Gesellschaftsregister eingetragen ist.

Besonderheiten ergeben sich insbesondere für nicht eingetragene GbR mit Grundeigentum im Falle eines Gesellschafterwechsels. Im Grundbuch eingetragene GbR müssen damit rechnen, dass im Falle eines Gesellschafterwechsels eine Eintragungspflicht ausgelöst wird mit sämtlichen damit verbundenen Rechten und Pflichten (siehe II.). Hintergrund: Nach alter Rechtslage und Praxis wurde bzw. ist eine GbR als Grundstückseigentümerin dergestalt ausgewiesen, dass nicht die GbR selbst, sondern ihre Gesellschafter im Grundbuch eingetragen sind. Entsprechend konnte ein etwaiger Wechsel im Gesellschafterbestand und die damit veränderten Eigentumsverhältnisse am Grundstück über das Grundbuch nachvollzogen werden. Dies ist seit Inkrafttreten des MoPeG nicht mehr möglich, da nunmehr nicht mehr die Gesellschafter, sondern ausschließlich die eGbR in das Grundbuch eingetragen werden kann.

2. Gesellschaftsrecht

Die Voreintragung der GbR wird ferner für ihre registerrechtliche Behandlung als Gesellschafterin relevant. In vielen Konstellationen können Erwerb und Veräußerungen von Gesellschafts- oder Geschäftsanteilen im hierfür maßgeblichen Register und ggf. in der Gesellschafterliste nur dokumentiert und vollzogen werden, wenn eine beteiligte GbR im Gesellschaftsregister eingetragen ist.

I Bei **Erwerb einer eGbR-Beteiligung** kann eine GbR als Gesellschafterin nur dann in das Gesellschaftsregister eingetragen werden, wenn sie ihrerseits im Gesellschaftsregister eingetragen ist.

I Gleiches gilt für den Erwerb und die Veräußerung von Beteiligungen an Personenhandelsgesellschaften (OHG, KG, GmbH & Co KG) und der Eintragung als Gesellschafterin in das Handelsregister. Die Voreintragung der GbR ist ebenso Voraussetzung für die Eintragung im Aktienregister bei **Erwerb und Veräußerung von Namensaktien**.

I Ergänzende Besonderheiten bestehen zudem bei **Erwerb und Veräußerung von GmbH- und UG-Geschäftsanteilen**. Ist eine Gesellschafter-GbR nicht im Gesellschaftsregister eingetragen, bleibt die Gesellschafterliste blockiert. Dies betrifft nicht nur die erstmalige, sondern auch Änderungen der bereits bestehenden Eintragung (in der Gesellschafterliste) einer nicht im Gesellschaftsregister eingetragenen GbR. Auf Erwerberseite kann eine nicht eingetragene GbR seit 01.01.2024 nicht in die Gesellschafterliste aufgenommen werden.

I Unabhängig hiervon ist bei jeder Übertragung von GmbH- und UG-Geschäftsanteilen die Gesellschafterliste zu ändern und neu einzureichen. Hierbei bestehen gegenwärtig Rechtsunsicherheiten, da bislang wohl unklar ist, wie die betroffenen Geschäftsanteile in der neuen Gesell-

schafterliste zuzuordnen sind. In der Praxis dürfte dies zur Folge haben, dass Verfügungen über Gesellschafts- oder Geschäftsanteilen unter Beteiligung einer GbR künftig nur bei entsprechender Voreintragung vorgenommen werden.

3. Umwandlungsrecht

Die eGbR ist durch das MoPeG nunmehr ein **umwandlungsfähiger** Rechtsträger im Sinne des Umwandlungsgesetzes und kann damit an einer Verschmelzung, Spaltung oder einem Formwechsel beteiligt sein. Ferner ist ein sog. Statuswechsel, das heißt der Wechsel einer eingetragenen Gesellschaft zwischen dem Gesellschafts- und dem Handelsregister (in beide Richtungen) möglich, z.B. der Wechsel einer eGbR in eine OHG.

..... FAZIT

Gesellschaften sollten sich spätestens jetzt mit der veränderten Rechtslage auseinandersetzen und eine Eintragung im Gesellschaftsregister überprüfen, um unerwünschter Folgen rechtzeitig zuvorzukommen. Eine Eintragung ist grundsätzlich freiwillig, sie ist aber auch mit Privilegien gegenüber nicht eingetragenen Gesellschaften verbunden und zudem Voraussetzung für die Ausübung bestimmter Rechte. Vor allem Gesellschaften mit Grundeigentum oder Beteiligungen an anderen Gesellschaften sollten einen (faktisch) bestehenden Zwang zur Eintragung im Gesellschaftsregister prüfen. Es ist zudem zu erwarten, dass die durch die Eintragung bewirkte vertrauenserweckende Außendarstellung mit einem entsprechenden Reputationsgewinn der eGbR im Geschäftsverkehr einhergehen wird.

SAVE THE DATE

3. RBL Arbeitsrecht- Jahrestagung

20. März 2025



Johanna Tormählen
Rechtsanwältin

Die krankheitsbedingte Kündigung

Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 10.01.2024 – 3 Sa 74/23

Krankheitsbedingte Kündigung sind aus Sicht des Arbeitgebers ein heikles Thema: Nicht nur aufgrund etwaiger moralischer Hemmschwellen, sondern auch aufgrund der hohen arbeitsrechtlichen Hürden. Das BAG hat in einer Vielzahl an Urteilen Leitlinien für die Wirksamkeit von krankheitsbedingten Kündigungen entwickelt. Ob Neuerungen zu beachten sind oder ob „alles beim Alten bleibt“, soll anhand eines aktuellen Urteils des LAG Schleswig-Holstein beleuchtet werden.

Rechtsprechung des BAG

Zu krankheitsbedingten Kündigungen hat das BAG in der Vergangenheit klare Vorgaben geschaffen. Die Wirksamkeit einer solchen Kündigung setzt neben einer negativen Prognose hinsichtlich zukünftiger Arbeitsausfälle eine

Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers voraus. Letztere müssen die Interessen des Arbeitnehmers am Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses überwiegen.

Liegen sowohl die negative Prognose als auch die Interessenbeeinträchtigung und eine Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers vor, darf die Kündigung ausgesprochen werden. Das gilt gleichermaßen für häufige Kurzerkrankungen als auch Langzeiterkrankungen.

Sachverhalt vor dem LAG Schleswig-Holstein

In dem hier gegenständlichen Urteil des LAG Schleswig-Holstein war die betroffene Arbeitnehmerin als Buchhalterin beschäftigt. Sie war seit Dezember 2021 dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt. Sowohl im Juni 2022 als auch im Oktober 2022 lud die Arbeitgeberin sie zur Teilnahme an einem betrieblichen Eingliederungsmanagement ein. Die Arbeitnehmerin lehnte dies jedoch jeweils unter Hinweis auf ihre noch bestehende Arbeitsunfähigkeit ab. Sie hielt sich von August 2022 bis Oktober 2022 stationär in einer Klinik auf und wurde arbeitsunfähig entlassen. Ihr wurde jedoch von den Ärzten zugesichert, dass sie ab Oktober 2024 wieder arbeitsfähig sein werde.

Die Arbeitgeberin sprach mit Schreiben vom 10. November 2022 die ordentliche, fristgerechte Kündigung aus. Zuvor hatte sie den Betriebsrat angehört und die Kündigung

insbesondere damit begründet, dass die Mehrarbeit anderer Arbeitnehmer durch den Ausfall der Klägerin nicht mehr tragbar sei. Sie teilte dem Betriebsrat dabei nicht mit, dass die Stelle intern mit einer anderen Arbeitnehmerin besetzt worden war, die allerdings für die Stelle nicht geeignet war.

Die eingelegte Kündigungsschutzklage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht Elmshorn als auch vor dem LAG Schleswig-Holstein Erfolg.

Entscheidungsgründe

Das LAG hielt die Kündigung sowohl wegen fehlender sozialer Rechtfertigung i. S. v. § 1 KSchG für unwirksam, als auch wegen der Fehlerhaftigkeit der Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG.

1. Fehlende Beeinträchtigung des Arbeitgebers

Wie bereits oben dargestellt, ist eine der wesentlichen Voraussetzungen für die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung die Beeinträchtigung der Interessen des Arbeitgebers. Eine solche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen kann sich insbesondere aus einer wirtschaftlichen Belastung durch die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ergeben. Zu beachten ist allerdings, dass nicht jede Leistung, die der Arbeitgeber während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit erbringt, als eine Beeinträchtigung betrieblicher Interessen angesehen werden kann.

a) Fehlende zeitliche Angabe zum Arbeitsausfall

Im vorliegenden Fall erachtete das LAG den Vortrag der Arbeitgeberin zum Vorliegen einer solchen Beeinträchtigung als ungenügend. Zwar ist bei krankheitsbedingter dauernder Leistungsunfähigkeit in grundsätzlich von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen

Interessen auszugehen – insbesondere, wenn jedenfalls in den nächsten 24 Monaten mit einer Genesung nicht gerechnet werden kann.

Gerade hinsichtlich dieser Prognose hatte die Arbeitgeberin jedoch im vorliegenden Rechtsstreit keine ausreichenden Nachweise erbracht. Sie konnte sich im arbeitsgerichtlichen Prozess nicht mit Erfolg darauf berufen, dass mit einer Genesung der Klägerin in den nächsten 24 Monaten ab Zugang der Kündigung nicht gerechnet werden könne – hierzu fehlten nämlich konkrete Angaben in der erforderlichen Betriebsratsanhörung zu der beabsichtigten Kündigung.

b) Fehlende (nachweisbare) Bemühung um eine Ersatzkraft

Zudem hatte die Arbeitgeberin nach Ansicht des Gerichts nicht hinreichend dargelegt, dass die Besetzung mit der internen Mitarbeiterin eine erhebliche Beeinträchtigung darstellte.

Vielmehr hätte die Arbeitgeberin nach der Rechtsprechung des BAG nach einer zeitweiligen Ersatzkraft suchen müssen. Anderenfalls wäre nachzuweisen gewesen, dass die Suche nach einer Ersatzkraft aufgrund einer schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt nicht möglich gewesen sei oder jedenfalls erfolglose Anstrengungen unternommen wurden, eine „überbrückende Vertretung“ zu finden. Der Vortrag der Beklagten im vorliegenden Fall war hierzu nach Auffassung des LAG nicht ausreichend.

Auch der Einwand, dass es durch die Neubesetzung der Stelle und Rückkehr der erkrankten Arbeitnehmerin zu einer wirtschaftlich ungünstigen Doppelbesetzung kommen würde, ließ das Gericht nicht gelten. Es wäre nicht ersichtlich, warum die Arbeitgeberin in diesem Fall der rückkehrenden Arbeitnehmerin nicht eine andere Stelle zuweisen könne.

2. Unzureichende Angaben in der Betriebsratsanhörung

Schließlich hielt das LAG die Kündigung auch deshalb für unwirksam, weil die Arbeitgeberin den Betriebsrat fehlerhaft bzw. unvollständig informiert und die interne Neubesetzung nicht erwähnt hatte. Die Kündigung war damit im Ergebnis unwirksam.

.....

FAZIT

und Verhältnis zur bisherigen Rechtsprechung

Das LAG schließt sich in seinem Urteil den Ausführungen des BAG an. Es ergeben sich damit zwar keine inhaltlichen „Neuerungen“ für den Ausspruch von krankheitsbedingten Kündigungen, dennoch verdeutlicht diese Entscheidung nochmals die hohen Anforderungen, die an die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung gestellt werden. Erforderlich sind insbesondere eine sorgfältige und umfassende Dokumentation der negativen Gesundheitsprognose und der betrieblichen Auswirkungen. Darüber hinaus wird die Bedeutung der Anhörung des Betriebsrats als wichtiger Bestandteil des Kündigungsschutzprozesses verdeutlicht. Schließlich wird die große Wichtigkeit eines detaillierten gerichtlichen, schriftsätzlichen Vortrages nochmals hervorgehoben. Selbst wenn rein tatsächlich die Voraussetzungen für eine wirksame Kündigung vorliegen, müssen die diesbezüglichen Umstände auch umfassend und unter Beweisangebot vorgetragen werden. Oberflächliche oder pauschale Behauptungen genügen der Darlegungs- und Beweislast nicht.

Aktuelles



REISERER / HAGEN

RBL gewinnt Prozess vor dem Arbeitsgericht Berlin gegen den RBB



REISERER

Die Einführung von Kurzarbeit durch den Betriebsrat – Eine verrückte Vorstellung!



REISERER / BAADE

**Betriebsratsvergütung bei Freistellung:
Ein Pulverfass!**



LACHMANN

**Keine Mitbestimmung beim Einsatz
von ChatGPT über Privataccounts**



REISERER

**Die Massenentlassungsanzeige –
Warten auf Antworten**



LACHMANN

Neuer Tarifabschluss in der Zeitarbeit

www.rbl-arbeitsrecht.de



Christa Hagen
Rechtsanwältin

Haben Arbeitnehmer bei neuer Erstbescheinigung automatisch Anspruch auf weitere max. 6 Wochen Entgeltfortzahlung?

LAG Mecklenburg-Vorpommern (2. Berufungskammer), Urteil vom 13.06.2023 – 2 Sa 20/23

Einleitung

Fallen Arbeitnehmer mehrfach und / oder über einen längeren Zeitraum wegen Krankheit aus, so kann sich ggf. die Frage nach dem Vorliegen eines einheitlichen Verhinderungsfalls stellen. Damit hatte sich das LAG Mecklenburg-Vorpommern jüngst zu befassen.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Am 15.10.2021 wurde eine ärztliche Bescheinigung über Arbeitsunfähigkeit für den 06.10.-07.11.2021 ausgestellt wegen einer neurologischen Erkrankung. Es folgten Folgebescheinigungen bis 16.01.2022. Am 15.10.2021 teilte die Klägerin der Beklagten mit, dass sie sich in onkologische Behandlung begeben müsse. Am 17.01.2022 erhielt sie

eine weitere, neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Nun wurde eine onkologische Erkrankung diagnostiziert.

Die Klägerin ist der Meinung, dass für den Zeitraum vom 17.01.2022 bis 27.02.2022 ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung i.H.v. ca. 2.500 EUR besteht. Ihrer Ansicht nach war die neurologische Erkrankung am 16.01.2022 geheilt, und ab dem 17.01.2022 wurde eine anderweitige onkologische Erkrankung diagnostiziert.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, da die Klägerin nicht nachweisen konnte, dass die neue Erkrankung erst ab dem 17.01.2022 zu Arbeitsunfähigkeit führte und die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit bereits beendet war. Das Gericht ging von einem einheitlichen Verhinderungsfall aus. Daraufhin legte die Klägerin Berufung beim Landesarbeitsgericht ein.

In der erstinstanzlichen Entscheidung wurde die Klage abgewiesen, und auch in der zweiten Instanz wurde die Berufung als unbegründet verworfen.

Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hat die Klage auf Entgeltfortzahlung abgewiesen.

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, ist der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG auf die Dauer von 6 Wochen begrenzt. Dies gilt nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls auch dann, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat.

Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt. Das ist grundsätzlich anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war, sei es auch nur für wenige außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden.

Der Arbeitnehmer hat die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG zu tragen. Er muss also nachweisen und darlegen, dass seine vorherige Erkrankung zum Zeitpunkt des Eintritts einer durch eine neue Erstbescheinigung attestierten Arbeitsverhinderung keine Arbeitsunfähigkeit mehr verursachte. Das gilt auch dann, wenn sich an den ausgeschöpften 6-Wochen-Zeitraum des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG ein Krankengeldbezug angeschlossen hat und der Arbeitnehmer in der Folge vom Arbeitgeber unter Vorlage einer neuen Erstbescheinigung Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wegen einer sich unmittelbar an den Krankengeldbezug anschließenden Arbeitsverhinderung verlangt.

Ein wichtiges Indiz für das Vorliegen eines einheitlichen Verhinderungsfalls liegt regelmäßig dann vor, wenn sich an eine „erste“ Arbeitsverhinderung in engem zeitlichen Zusammenhang eine dem Arbeitnehmer im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit dergestalt anschließt, dass die bescheinigten Arbeitsverhinderungen zeitlich entweder unmittelbar aufeinander folgen oder dass zwischen ihnen lediglich ein für den erkrankten Arbeitnehmer arbeitsfreier Tag oder ein arbeitsfreies Wochenende liegt. Bei solchen Sachverhalten ist es dem Arbeitgeber angesichts fehlender zwischenzeitlicher Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers nahezu unmöglich, konkrete Anhaltspunkte zur Erschütterung des Beweiswerts der ärztlichen Bescheinigungen vorzutragen. Es ist deshalb dem Arbeitnehmer auch unter Berücksichtigung seiner Sachnähe zuzumuten, seine Behauptung, es lägen voneinander zu trennende Verhinderungsfälle vor, durch konkreten Vortrag zu den Krankheitsursachen sowie zum Ende bzw. Beginn der jeweiligen Arbeitsunfähigkeit

zu konkretisieren und hierfür gegebenenfalls vollen Beweis zu erbringen.

Das bedeutet also, dass in den Fällen, in denen zu einer bereits bestehenden Erkrankung eine weitere, neue hinzutritt, durch die weitere, neue Erkrankung kein neuer 6-Wochen-Zeitraum ausgelöst wird. Im zu entscheidenden Fall gingen die Gerichte davon aus, dass sich die onkologische Erkrankung und die neurologische Erkrankung zeitlich überschneiden haben, die neurologische also nicht am 16.01.2022 ausgeheilt gewesen sei und die onkologische Erkrankung am 17.01.2022 angefangen habe.

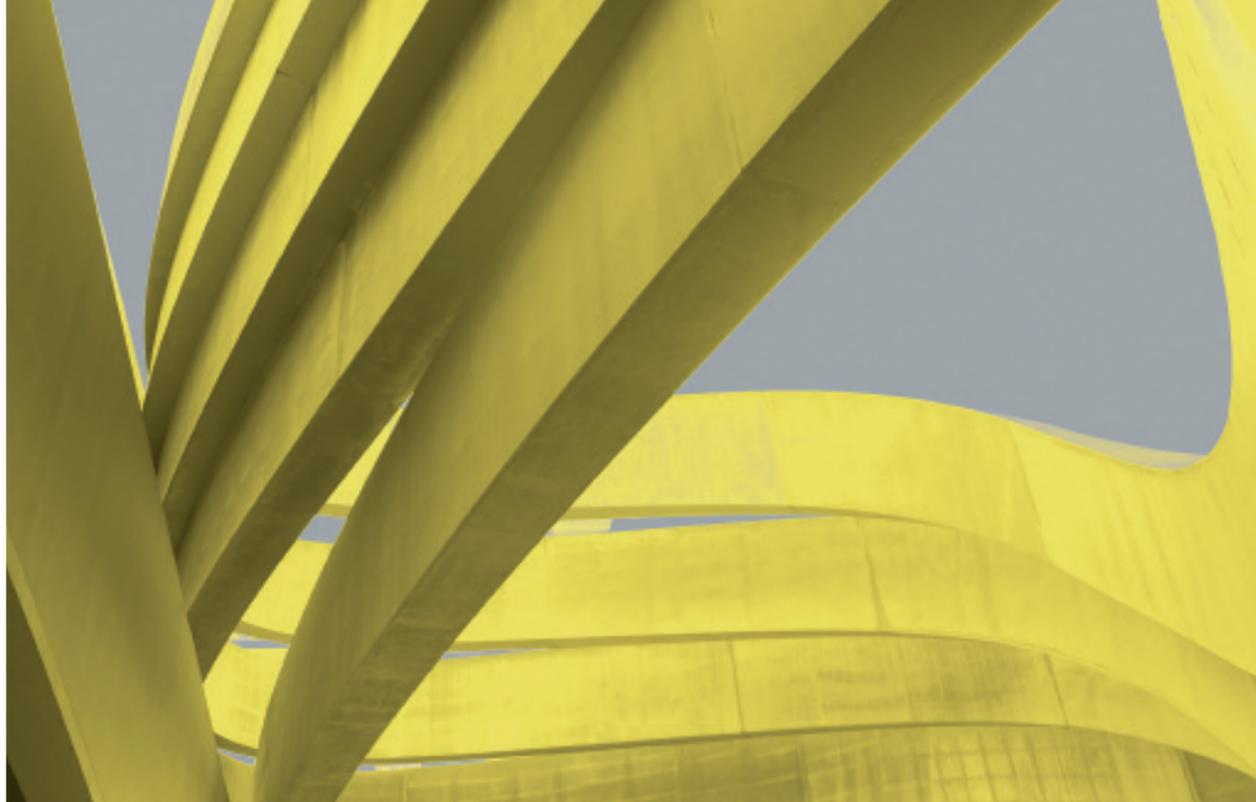
Auch das LAG Mecklenburg-Vorpommern kam zu der Auffassung, dass die Klägerin nicht überzeugend darlegen und nachweisen konnte, dass es sich um zwei voneinander zu trennende Verhinderungsfälle handelte und hat die Berufung als unbegründet verworfen.

FAZIT

Wenn Arbeitnehmer im engen zeitlichen Zusammenhang mit einer bereits bestehenden Erkrankung – die z.B. bis freitags bescheinigt wurde – eine neue (Erst-)Bescheinigung vorlegen (lassen durch den Arzt) – z.B. montags – so kann dies ein Indiz für die Einheit des Verhinderungsfalls sein, sodass durch die neue (Erst-)Bescheinigung kein neuer Entgeltfortzahlungszeitraum ausgelöst würde. Der Arbeitnehmer trägt für den neuen Entgeltfortzahlungsanspruch dann die volle Darlegungs- und Beweislast.

Eindeutiger ist die Einheit des Verhinderungsfalls, wenn sich zwei Erkrankungen zeitlich überschneiden – z.B. wenn ein Arbeitnehmer während einer Grippeerkrankung stürzt und sich die Hand bricht. Dann löst die gebrochene Hand keinen neuen Entgeltfortzahlungszeitraum aus, weil die Grippeerkrankung bereits besteht.

Insofern ist zu empfehlen, die zeitlichen Abfolgen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sowie etwaig vorhandene Informationen zur Erkrankung sorgfältig zu prüfen.



Marcel Breitmayer
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Tariffähigkeit der GDL

Der Streik der GDL bei der Deutschen Bahn hielt die Bundesrepublik auch im März in Atem. Das LAG Hessen hat den Streik im Verfahren 10 GLa 15/24 nicht vorläufig untersagt, sodass erst nach 4 Monaten Arbeitskampf vor Ostern endlich eine Einigung erzielt wurde. Die Tarifverhandlungen sind zwar vorbei, die Rechtsstreitigkeiten sind aber noch nicht zu ihrem Ende gekommen. Das LAG Hessen wird sich im Verfahren 5 BVL 1/24 ausführlich mit der Tariffähigkeit der GDL auseinandersetzen haben.

Vorgeschichte

Seit 2015 gilt in Deutschland das Tarifeinheitsgesetz. Nach § 4a TVG gilt in einem Betrieb immer nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern im Betrieb. Der Tarifvertrag der Minderheitsgewerkschaft

ist unanwendbar. Im Bahnkonzern führt dies dazu, dass die Tarifverträge der kleinen Berufsgewerkschaft GDL nur in 18 von 300 Betrieben gelten. Nur halbherzig verschleiertes Ziel des Gesetzgebers war es, unliebsame Streiks der kleinen Berufsgewerkschaften (insbesondere GDL und Cockpit) zu unterbinden. Das BVerfG befasste sich in der Folge mit dem Tarifeinheitsgesetz und stellte fest, dass die Tarifeinheit zwar grundsätzlich geregelt werden darf, damit das Streikrecht kleiner Gewerkschaften aber nicht ausgeschlossen wird. Dies führte dazu, dass kleine Gewerkschaften Streiks in noch größerem Umfang und noch schärferem Ton führten, um mithilfe des Streiks Mitglieder zu akquirieren und dadurch in weiteren Betrieben zur Mehrheitsgewerkschaft zu werden.

Im Sommer 2023 hat sich die GDL eine neue Strategie ausgedacht, um die Tarifeinheit zu umgehen. Sie gründete die Leiharbeitsgenossenschaft Fair Train e. G. Diese steht ausschließlich GDL-Mitgliedern offen und wirbt gezielt Lokführer der DB ab. Diese sollen dann über die Fair Train zu besseren Bedingungen wieder an die DB überlassen werden. Hierfür hat die Fair Train nach kurzen Verhandlungen einen Tarifvertrag mit der GDL geschlossen. Dank des Equal-Pay-Grundsatzes ist auch gesichert, dass im

Aktuelles



BAADE
**Überstundenzuschläge für
Teilzeitbeschäftigte nicht gezahlt? –
Die Nachzahlung droht!**



HAGEN
**Änderungen beim Elterngeld für ab dem
1. April 2024 geborene Kinder**



LACHMANN
**Feiertags-Special: Das gilt es
arbeitsrechtlich zu berücksichtigen**

www.rbl-arbeitsrecht.de

Falle eines besseren Tarifabschlusses der Mehrheitsgewerkschaft EVG auch diese Konditionen für die verliehenen Arbeitnehmer gelten.

Im aktuellen Tarifstreit zwischen GDL und DB erhob die GDL dann unter anderem die Forderungen die Arbeitszeit auf 35 Stunden zu reduzieren und die Kündigungsfristen für Arbeitnehmerkündigungen zu verkürzen. Damit wird der ohnehin schon bestehende Arbeitskräftemangel der DB weiter verschärft und ein Wechsel zur Fair Train erleichtert. Interessanterweise sieht der Tarifvertrag der Fair Train keine Arbeitszeitverkürzung vor.

Urteil des LAG Hessen vom 09.01.24 – 10 GLa 15/24

Der AGV MOVE ist Arbeitgeberverband der DB und Tarifgegner der GDL im Tarifstreit. Er beantragte die Untersagung des Streiks mittels einstweiligen Rechtsschutzes und begründete dies u. a. damit, dass die GDL aufgrund ihrer Verflechtung mit der Fair Train nicht mehr gegnerunabhängig sei und ihr daher die Tariffähigkeit fehle. Das LAG folgte dem nicht und untersagte daher auch den Streik nicht.

Es sah sich im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes nur in der Lage zu überprüfen, ob der GDL die Tariffähigkeit offensichtlich fehlt, um dem Verfahren 5 BVL 1/24 nicht vorzugreifen, in dem das LAG in der Hauptsache über die Tariffähigkeit befindet. Eine Voraussetzung für die Tariffähigkeit ist die Gegnerunabhängigkeit. Die erforderliche Gegnerunabhängigkeit fehlt, wenn die Abhängigkeit vom sozialen Gegenspieler in der Struktur der Arbeitnehmervereinigung angelegt und verstetigt und die eigenständige Interessenwahrnehmung der Tarifvertragspartei durch personelle Verflechtungen, auf organisatorischem Weg oder durch wesentliche finanzielle Zuwendungen ernsthaft gefährdet ist. Dies ist nicht im formalen, sondern im materiellen Sinn zu verstehen. Gewisse Verflechtungen

sind dabei hinzunehmen, wenn sie die Unabhängigkeit der Koalition als solcher nicht infrage stellen.

Das LAG stellt fest, dass Lars Jedinat, Lutz Schreiber und Mario Reiß stellvertretende Vorsitzende der GDL sind und zugleich Aufsichtsratsmitglieder der Fair Train. Reiß ist sogar Aufsichtsratsvorsitzender. Diese Verflechtung genüge indes nicht, da die Geschäfte der Genossenschaft vom Vorstand geführt würden und Gewerkschafter regelmäßig in Aufsichtsräten säßen. Die Vorstandsmitglieder der Fair Train seien zwar GDL-Mitglieder, übten als solche aber keinen bestimmenden Einfluss auf die GDL aus. Dass alle Vorstandsmitglieder der GDL Gründungsmitglieder der Fair Train sind, führe nicht zu deren Arbeitgeberstellung und sei daher unerheblich. Dass Claus Weselsky „im Namen der Fair Train e. G.“ spricht, führe ebenfalls nicht zu seiner Arbeitgeberstellung. Die Forderungen der 35-Stunden-Woche und kürzerer Kündigungsfristen seien generell im Interesse der Arbeitnehmer, ein Zusammenhang zur Politik der Fair Train sei nicht erkennbar. Insgesamt könne – wenn überhaupt – nur davon gesprochen werden, dass Fair Train von der GDL abhängig sei und nicht umgekehrt die GDL von der Fair Train. Dies sei für die Gegnerunabhängigkeit jedoch ohne Belang.

Ferner würde auch eine teilweise Gegnerabhängigkeit von der Fair Train nicht zur generellen Tarifunfähigkeit führen. Entgegen der bisherigen Rechtsprechung des BAG, sei im Falle der Gegnerabhängigkeit eine partielle Tarifunfähigkeit erforderlich. Der „eigentliche“ soziale Gegenspieler der GDL sei die DB. Von ihr sei die GDL aber unstreitig unabhängig. Die personellen Verflechtungen mit der Fair Train führten demnach höchstens zu einer relativen Tarifunfähigkeit gegenüber der Fair Train.

Kritik

Das Urteil des LAG ist nur vom Ergebnis her zu verstehen. Das LAG scheut sich offensichtlich, im einstweiligen Rechtsschutz die Tarifunfähigkeit der GDL festzustellen. Die vorgebrachten Argumente überzeugen nicht. Dass die Aufsichtsratsmitglieder keinen Einfluss auf die Geschäftsführung der Genossenschaft hätten, ist im besten Fall weltfremd. Der Aufsichtsrat ernennt und kontrolliert den Vorstand und beschließt mit diesem gemeinsam die Grundsätze der Geschäftspolitik. Im Gegensatz zu anderen Unternehmen sitzen hier auch ausschließlich (!) GDL-Mitglieder im Aufsichtsrat. Mit dem Hinweis darauf, dass die Vorstandsmitglieder der Fair Train nur einfache Mitglieder der GDL seien und die Vorstandsmitglieder der GDL nur Gründungsmitglieder der Fair Train ohne Arbeitgeberstellung, zieht sich das LAG auf eine formalistische Argumentation zurück, die gerade für die Gegnerunabhängigkeit nicht entscheidend sein soll. Vielmehr ist klar, dass sich der gesamte GDL-Vorstand für den Erfolg der Fair Train verbürgt hat. Gerade in der Anfangszeit wird die GDL daher alles dafür tun, dass ihr Projekt erfolgreich wird. Dies bestätigt sich auch durch den äußerst hart geführten Arbeitskampf der GDL gegenüber der DB, vor allem im Hinblick auf ihre Forderung einer 35-Stunden-Woche.

Einzig interessant ist das Argument, dass die Gegnerabhängigkeit nicht gegenüber der DB bestehe. Im Hinblick auf die Durchsetzungskraft der GDL gegenüber der DB steht ihre Tarifunfähigkeit sicher nicht in Frage. Dies ist indes nicht der einzige Zweck der Gegnerunabhängigkeit. Mittels der Fair Train will die GDL erheblichen Druck auf die Bahn ausüben. So droht die Fair Train bei mangelnder Kooperationsbereitschaft der DB im Tarifstreit, ihr weniger Arbeitnehmer überlassen zu wollen. Umgekehrt erklärt die GDL, Zielsetzung der Fair Train sei der DB-Konzern und fordert GDL-Mitglieder regelmäßig zum Wechsel zur Fair Train auf. Damit tritt die GDL in einen „immerwährenden Arbeits-

kampf“ (Giesen) mit der DB ein, der die Friedenspflicht unterläuft. Die Bekämpfung von Wettbewerbern eines gewerblichen Unternehmens ist aber nicht Zweck der Koalitionsfreiheit, sondern Rechtsmissbrauch. Auch vor dieser Gefahr schützt die Voraussetzung der Gegnerunabhängigkeit. Eine partielle Tarifunfähigkeit ist daher auch bei Gegnerabhängigkeit nicht anzuerkennen.

.....

FAZIT

Es bleibt abzuwarten, zu welchem Ergebnis das LAG und schließlich das BAG im Verfahren 5 BVL 1/24 gelangen wird. Sollte der GDL die Tarifunfähigkeit dort abgesprochen werden, wäre der gesamte vergangene Arbeitskampf rechtswidrig. Die GDL wäre der DB dann schadensersatzpflichtig. Bei einem geschätzten Schaden von 25 Millionen Euro pro Tag bei der Bahn, bedeutete dies wohl das Ende der GDL. Ob die Gerichte vor diesem Hintergrund den Mut aufbringen werden, richtigerweise die mangelnde Tarifunfähigkeit der GDL festzustellen, ist offen.

Aktuelles



REISERER

Das 4. Bürokratieentlastungsgesetz – ein Mehrwert für Arbeitgeber?



REISERER / BAADE

Betriebsratsvergütung und Compliance



REISERER

Die Ausgliederung eines lukrativen Betriebsteils als Lösungsansatz, wenn der Hausseggen zwischen den Betriebspartnern schief hängt

www.rbl-arbeitsrecht.de



Anna Hemberger
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Die neue Entgelttransparenzrichtlinie – Prinzipien werden zum Gesetz

Das Thema Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen ist in der europäischen Union seit Abschluss des EWG-Vertrags 1957 ein wichtiges Thema. Teilweise wird die Entgeltgleichheit als „Prinzip ohne Praxis“ bezeichnet. Vielmehr noch ist es ein „Prinzip aus der Praxis“, da es vor allem durch die Rechtsprechungspraxis über Jahrzehnte ausgestaltet wurde. So beruhen Ansprüche auf gleiches Entgelt v.a. auf der Rechtsprechung des EuGH.

Maßgeblich waren hierbei Entscheidungen wie „Defrenne II“ (EuGH, Urteil vom 08.04.1976 – 43/75) oder „Tesco“ (EuGH, Urteil vom 03.06.2021 – C-624/19). Auch das BAG hat die Rechtsprechungslinie des EuGH übernommen (z.B. BAG, 16.02.2023, 8 AZR 450/21 – hier entschied das Gericht, dass Verhandlungsgeschick keine Rechtfertigung für unterschiedliche Gehälter ist).

Schließlich hat sich der nationale Gesetzgeber entschlossen das sog. Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) zu erlassen. Mit der neuen Entgelttransparenzrichtlinie (EntgTranspRL) vom 10.05.2023 sind weitere gesetzliche Änderungen und Entwicklungen im Bereich Equal Pay zu erwarten.

I. Historische Entwicklung im Bereich Entgeltgleichheit

1. Erstes Versprechen im EWG-Vertrag

Wie erwähnt findet sich der „Wunsch“ der europäischen Gemeinschaft zur Herstellung von Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bereits im EWG-Vertrag wieder. Heute existiert dieser gesetzgeberische Wunsch in Art. 157 AEUV fort. Dieser begründet nach Ansicht des EuGH als primäres Unionsrecht unmittelbare Ansprüche von Arbeitnehmer / innen auf die gleiche Vergütung, wie sie vergleichbare Kolleg/innen des anderen Geschlechts erhalten (vgl. EuGH, 08.04.1976 – 43/75; 07.10.2019, C-171/18; 03.06.2021 – C-624/19).

2. Erste Diskriminierungs-Richtlinien und das AGG

Weitere wichtige Maßnahmen seitens des europäischen und des deutschen Gesetzgebers waren der Erlass mehrerer Antidiskriminierungsrichtlinien und des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes (AGG), welche das Geschlecht als eines der sog. „verpönten Merkmale“ beinhalten.

Zu beachten ist dabei v.a. die Vermutungsregelung des § 22 AGG. Legt eine Partei dar und beweist sie im Bestreitensfall, dass ihr Arbeitgeber Kollegen/Kolleginnen des anderen Geschlechts für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit ein höheres Entgelt zahlt, begründet dies regelmäßig die Vermutung im Sinne von § 22 AGG, dass die Entgeltungleichbehandlung wegen des Geschlechts erfolgt.

Diese Vermutung kann zwar im Einzelfall widerlegt werden, daran werden jedoch hohe Anforderungen gestellt. Umstände, mit denen der Arbeitgeber die unterschiedliche Vergütung rechtfertigen kann, sind beispielsweise eine bessere Qualifikation aufgrund einer fachspezifischen Ausbildung und längerer einschlägiger Berufserfahrung oder weil dies aufgrund der Lage auf dem Arbeitsmarkt erforderlich ist, um die offene Stelle mit einer geeigneten Arbeitskraft zu besetzen (vgl. BAG, 16.02.2023 – 8 AZR 450/21).

3. Das Entgelttransparenzgesetz

Eine weitere spezielle Maßnahme des deutschen Gesetzgebers war der Erlass des erwähnten EntgTranspG. Es war eine Reaktion auf die in Deutschland immer noch aufklaffende Gender-Pay-Gap. Einen wirklichen Fortschritt im Bereich Entgeltgleichheit brachten die Regelungen jedoch nicht. Sie beinhalten in erster Linie - besser gesagt „nur“ - Auskunftsansprüche einzelner Arbeitnehmer/innen. Viele Auskunfts- oder Berichterstattungspflichten treffen zudem nur Unternehmen, die einen gewissen Schwellenwert erreichen (z.B. über 200 Beschäftigte, vgl. § 12 EntgTranspG). Das EntgTranspG stellt daher kein scharfes Schwert, sondern vielmehr Symbolpolitik dar.

4. Die neue Entgelttransparenzrichtlinie

Dies könnte sich mit der neuen EntgTranspRL nun ändern. Diese hat der deutsche Gesetzgeber bis zum 07.06.2026 umzusetzen, wofür sich vor allem das bereits bestehende EntgTranspG anbietet.

II. Wichtige Änderungen durch die neue Richtlinie

Folgende Änderungen sind dabei von besonderer Relevanz:

1. Adressaten

Schwellenwerte wie der des § 12 EntgTranspG müssen nach Vorgaben der Richtlinien entfallen. Damit können auch kleinere Unternehmen von den Regelungen zur Entgelttransparenz betroffen sein.

2. Auskunftsansprüche und Berichterstattungspflichten

Auch die Reichweite der Auskunfts- und Berichterstattungspflichten wird wachsen müssen, wenn der deutsche Gesetzgeber den unionsrechtlichen Vorgaben nachkommen will. Als besonders hervorstechendes Beispiel können hier Auskunftsansprüche des Arbeitgebers im Rahmen des Bewerbungsverfahrens genannt werden, vgl. Art. 5 EntgTranspRL (Transparenz vor der Beschäftigung).

3. Ausgleichsansprüche und Sanktionen

Vor allem die Ausgleichsansprüche nach Art. 16 EntgTranspRL und einzuführende Sanktionen in Form von Bußgeldern oder neuen Straftatbeständen nach Art. 23 EntgTranspRL dürften für die Arbeitgeber von besonderer Relevanz sein. Zwar bestand bereits nach Rechtsprechung des BAG (in Anlehnung an den EuGH) ein Anspruch auf sog. „Anpassung nach oben“ durch entsprechende Auslegung der §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG, jedoch dürften mit der zu erwartenden Gesetzesnovellierung auch die letzten Zweifel an dieser Rechtsprechungspraxis im Bereich Entgeltgleichheit ausgeräumt werden.

4. Verbandsklagen

Gerade im Zusammenhang mit Ausgleichsansprüchen der Arbeitnehmer dürfte Art. 15 EntgTranspRL von einiger Prägnanz sein. Danach sollen Verbandsklagen eingeführt werden. Zukünftig sollen sich auch Gewerkschaften, Arbeitnehmerverbände, Gleichbehandlungsstellen usw. am Verfahren beteiligen und „im Namen“ der betroffenen Arbeitnehmer handeln dürfen. Bislang konnte immer nur der/die einzelne Arbeitnehmer/in gegen den Arbeitgeber vorgehen, so dass er (zunächst) nur für den Kläger eine Anpassung vornehmen musste. Mit der Möglichkeit der Verbandsklagen wird ihn diese Pflicht wohl öfter bzw. in größerem Ausmaß treffen.

.....

FAZIT

dringender Handlungsbedarf in den Unternehmen

Die Änderungen und insb. die deutlich härteren Rechtsfolgen bei Feststellung einer Diskriminierung von Männern und Frauen beim Entgelt zeigen, dass Handlungsbedarf bei den Unternehmen besteht. Sofern nicht bereits ein gutes, diskriminierungsfreies Entlohnungssystem im Unternehmen vorherrscht, sollte dieses schnellstmöglich eingeführt werden. Zwar endet die Umsetzungsfrist erst Mitte 2026, allerdings sollen bereits 2027 erste Berichte (und damit Kontrollen) der einzelnen Unternehmen vorgenommen werden, die sich auf das Jahr 2026 beziehen. Damit müssen im Grunde schon mit Ende des Jahres 2025 diskriminierungsfreie Entgeltsysteme in den Unternehmen vorliegen, wenn etwaige Sanktionen vermieden werden sollen.

Insgesamt ist die neue Entwicklung im Bereich Equal Pay und die Rechtsklarheit, die die neuen Regelungen schaffen, zu begrüßen. Jahrzehntelange Rechtsprechung wird dadurch in Gesetzesform gebracht. Allerdings sollten die Unternehmen angesichts der damit wachsenden Bürokratie nicht allein gelassen werden.

Aktuelles



TORMÄHLEN
**WhatsApp Nachrichten als
taugliches Beweismittel?**



TORMÄHLEN
**Entgeltfortzahlungsanspruch bei behördlicher
Quarantäne-Anordnung und fehlender
Impfung**



LACHMANN
**Schwerbehindertenschutz während
der Probezeit**

www.rbl-arbeitsrecht.de





Tim Kleespies
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

„Wir sind ein junges, dynamisches Team mit Benzin im Blut“ – Altersdiskriminierung in Stellenanzeige?

**LAG Mecklenburg-Vorpommern,
Urteil vom 17.10.2023 – 2 Sa 61/23**

Wann kann die Formulierung in einer Stellenanzeige zu einer Altersdiskriminierung führen - wann handelt es sich hingegen nur um eine überspitzte, in Form eines Werbeslogans gehaltene Beschreibung einer Stelle und deren Arbeitsumfeld?

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern hatte in einem Grenzfall darüber zu entscheiden,

ob eine Altersdiskriminierung gegenüber einem abgelehnten Bewerber vorliegt und ob ihm dadurch ein Entschädigungsanspruch aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zusteht.

Außerdem hatte das LAG über die Voraussetzungen eines Entschädigungsanspruch aus Art. 82 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zu befinden.

Sachverhalt

„Wir sind ein junges, dynamisches Team mit Benzin im Blut und suchen Verstärkung. Sie haben Spaß am Umgang mit Menschen, sind kunden- und serviceorientiert und arbeiten gerne selbstständig? Dann sind Sie bei uns genau richtig!

Wir bieten Ihnen: ...“

Mit dieser Stellenanzeige suchte ein Tankstellenbetreiber einen Verkäufer (m/w/d). Unter anderem bewarb sich der 50-jährige Kläger. Seine Bewerbung hatte keinen Erfolg. Daraufhin verlangte er Entschädigung wegen Altersdiskriminierung aus § 15 Abs. 2 AGG.

Daneben begehrte der Kläger vom Beklagten Auskunft über seine personenbezogenen Daten gemäß Art. 15 DSGVO.

Da er die Auskunft nicht vollständig und teilweise verspätet erhalten habe, machte er einen Entschädigungsanspruch aus Art. 15, 82 DSGVO geltend.

Nachdem die Klage bereits vom zuständigen Arbeitsgericht in erster Instanz abgelehnt wurde, hatte auch die Berufung beim LAG Mecklenburg-Vorpommern keinen Erfolg.

Entscheidung

1. Anspruch aus § 15 Abs. 2 AGG wegen Altersdiskriminierung

Nach Ansicht des LAG hat der Kläger keinen Entschädigungsanspruch aus § 15 Abs. 2 AGG wegen Altersdiskriminierung.

§ 15 Abs. 1 und 2 AGG:

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. [...]

Zwar sei der persönliche Anwendungsbereich des AGG eröffnet. Weiter hätte der Beklagte aber zu Lasten des Klägers gegen das Benachteiligungsverbot aus §§ 1, 7 Abs. 1 AGG verstoßen müssen. Hier kam ein Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen Alters in Betracht.

Nach Auffassung des Gerichts folgt aus der Beschreibung „Wir sind ein junges, dynamisches Team mit Benzin im Blut und suchen Verstärkung“ keine unmittelbare Diskriminierung des Alters. Es handele sich dabei nicht um die Darstellung von Anforderungen an einen potentiellen Bewerber, sondern um eine überspitzte, nicht ernsthaft gemeinte und in der Form eines Werbeslogans gehaltene

Beschreibung der zu besetzenden Stelle in ihrem Arbeitsumfeld.

Zwar nimmt das LAG auf zwei Entscheidungen des BAG Bezug, wonach die Bezeichnung als „junges dynamisches Team bzw. Unternehmen“ aus Sicht eines objektiven Empfängers durchaus eine Diskriminierung wegen Alters nahelegen könne, wenn mit den Eigenschaften „jung“ und „dynamisch“ auf die Eigenschaften der Bewerber und nicht auf diejenigen des Teams Bezug genommen werde.

Vorliegend sei aber der Gesamtkontext der Stellenausschreibung zu berücksichtigen. Mit dem Zusatz „mit Benzin im Blut“ werde verdeutlicht, dass es sich dabei nicht um ernsthafte Anforderungen an einen potentiellen Bewerber handele. Vielmehr wird nach Auffassung des Gerichts bloß eine werbende Aussage darüber getroffen, was ein Bewerber in seinem Arbeitsumfeld erwarten kann.

Folglich liege weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Diskriminierung wegen Alters vor, sodass ein Anspruch aus § 15 Abs. 2 AGG ausscheide.

2. Anspruch aus Art. 15, 82 DSGVO wegen Verletzung der Auskunftspflicht

Das LAG hat auch einen Entschädigungsanspruch des Klägers aus Art. 82 Abs. 1 DSGVO abgelehnt.

Gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO hat jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen die DSGVO ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, einen Anspruch auf Schadensersatz gegen den Verantwortlichen. Der Kläger berief sich hier auf einen Verstoß gegen Art. 15 Abs. 1 DSGVO, wonach die nach der DSGVO betroffene Person von dem Verantwortlichen Auskunft darüber begehren kann, ob und wie ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden.

Das LAG stellt jedoch klar, dass hier im Einzelnen dahinstehen kann, ob der Beklagte dem Auskunftsverlangen nachkam. Jedenfalls habe der Kläger nämlich nicht dargelegt, wie ihm aus einem Verstoß gegen die DSGVO ein immaterieller oder materieller Schaden erwachsen ist. Ein bloßer Verstoß gegen die DSGVO kann nach Ansicht des Gerichts nämlich noch keinen Schadensersatzanspruch begründen. Vielmehr müsse ein tatsächlicher Schaden eingetreten sein und es müsse ein Kausalzusammenhang zwischen dem Verstoß gegen die DSGVO und dem Schaden bestehen. Das ergebe sich bereits aus dem Wortlaut des Art. 82 Abs. 1 DSGVO, in welchem neben einem „Verstoß“ auch ein „Schaden“ als Voraussetzung genannt werde. Aus dem Zusammenhang mit den Art. 83 und 84 DSGVO folge auch, dass es sich in Art. 82 DSGVO nicht um einen bloßen „Strafschadensersatz“ handle, sondern Voraussetzung ein konkreter Schaden sei.

Mangels ausreichender Darlegung durch den Kläger sei der Anspruch daher abzulehnen.

.....
FAZIT

Die Bezugnahme des LAG auf die BAG-Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung verdeutlicht, dass in Stellenausschreibungen ein schmaler Grat zwischen unzulässiger Altersdiskriminierung und überspitzter Beschreibung des Arbeitsumfelds bestehen kann. Dies sollte von Arbeitgebern bei Stellenausschreibungen stets berücksichtigt werden.

Hinsichtlich des Anspruchs aus Art. 82 DSGVO entscheidet das LAG im Einklang mit der Entscheidung des EuGH (Urteil vom 04.05.2023 – C-300/21), wonach ein reiner Verstoß gegen die DSGVO nicht ausreicht, sondern der Kläger einen konkreten materiellen oder immateriellen Schaden darlegen muss.



Christian Winter
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Datenschutz-Hopping im Bewerbungsverfahren: Droht den Unternehmen neuer Ärger mit Scheinbewerbern?

ArbG Duisburg, Urteil vom 03.11.2023 – 5 Ca 877/23

Das sog. AGG-Hopping hat in der Vergangenheit viel Aufsehen erregt: Personen bewerben sich hierbei auf eine Vielzahl von Stellen. Dabei verfolgen sie aber ausschließlich das Ziel, wegen bewusster oder unbewusster Diskriminierung des Unternehmens Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) gegen die Unternehmen zu erwerben. Jüngste Entscheidungen in der Rechtsprechung legen nahe, dass sog. Scheinbewerber nun auch im Bereich des Datenschutzes versucht sein könnten, auf die „Jagd“ nach Entschädigungsansprüchen zu gehen. Dies zeigt anschaulich das Urteil des ArbG Duisburg vom 03.11.2023.

Sachverhalt:

Der Kläger bewarb sich im Jahr 2017 auf eine Stellenausschreibung bei einem Inkassodienstleister als Sachbearbeiter und sendete seine Bewerbungsunterlagen dem Unternehmen in diesem Zusammenhang zu. Sechs Jahre später, am 18.05.2023, begehrte der Kläger nach Art. 15 DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung) vom Unternehmen Auskunft darüber, ob und welche Daten zu seiner Person im Zusammenhang mit der Bewerbung gespeichert seien. Er setzte dem Unternehmen für die Erteilung der Auskunft eine Frist bis zum 02.06.2023. Am 05.06.2023 erteilte das Unternehmen Auskunft mit dem Inhalt, dass keine Daten des Klägers gespeichert seien.

Daraufhin begehrte der Kläger am 13.06.2023 vom Unternehmen die Zahlung einer Geldentschädigung in Höhe von EUR 1.000 nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO. Der Kläger machte geltend, er habe durch die verspätete Auskunft einen immateriellen Schaden erlitten. Er berief sich dabei insbesondere darauf, „emotionales Ungemach“ erfahren zu haben durch die aus seiner Sicht verspätete Auskunft über seine personenbezogenen Daten.

Entscheidung des Gerichts:

Das Gericht sprach dem Kläger eine Entschädigung iHv EUR 750 zu. Der maßgebliche rechtliche Streitpunkt lag in der Dauer, die das Unternehmen benötigte, um Auskunft

über die Verarbeitung der personenbezogenen Daten zu erteilen. Nach der maßgebenden gesetzlichen Bestimmung in Art. 12 Abs. 3 DSGVO muss die Auskunft „unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags zur Verfügung [gestellt werden].“

Das Gericht kam zu dem Schluss, dass die Beklagte nicht „unverzüglich“ im Sinne der gesetzlichen Vorschrift reagiert habe. Es betonte, dass die Höchstfrist von einem Monat nicht routinemäßig, sondern nur in schwierigeren Fällen ausgeschöpft werden dürfe. Nach einer Zeitspanne von mehr als einer Woche sei ohne Vorliegen besonderer Umstände grundsätzlich keine Unverzüglichkeit mehr gegeben. Besondere Umstände, die einen besonderen Bearbeitungsaufwand oder eine verlängerte Bearbeitungszeit rechtfertigen könnten, hätten nicht vorgelegen. Auch ohne dem Auskunftsverlangen keine besondere Komplexität inne. Es sei irrelevant, dass es sich um eine sechs Jahre alte Bewerbung handele.

Bezüglich des immateriellen Schadens führte das Gericht an, ein solcher sei bereits anzunehmen, wenn die betroffene Person um ihre Rechte und Freiheiten gebracht oder daran gehindert werde, die sie betreffenden personenbezogenen Daten zu kontrollieren. Als Zumessungskriterien zog das Gericht Art, Schwere, Dauer des Verstoßes, Grad des Verschuldens, Maßnahmen zur Minderung des den betroffenen Personen entstandenen Schadens, frühere einschlägige Verstöße sowie die Kategorien der betroffenen personenbezogenen Daten heran. Zugunsten der Beklagten sah das Gericht lediglich an, dass der Zeitraum des Art. 12 Abs. 3 DSGVO nicht in erheblichem Maße überschritten worden sei.

Empathisch, pragmatisch, spezialisiert.

Arbeitswelt 4.0

Betriebsrat und Einigungsstelle

Compliance

Datenschutz

Fremdpersonaleinsatz

Führungskräfte und Organmitglieder

Hinweisgebersystem

Matrixstrukturen

Mergers & Acquisitions

Personalabbau & Restrukturierung

Tarif- und Streikrecht

Trennung von Mitarbeitern

www.rbl-arbeitsrecht.de

FAZIT

Die Thematik des Datenschutz-Hoppings im Bewerbungsverfahren wird erst in Zukunft richtig Fahrt aufnehmen. Viele Fragen sind hierbei noch nicht höchstrichterlich geklärt - insbesondere die Frage, ob dem Bewerber der Entschädigungsanspruch verwehrt bleibt, wenn nachgewiesen werden kann, dass er sich nur mit dem Ziel beworben hat, hinterher einen solchen Anspruch geltend zu machen. Im Rahmen des AGG-Hoppings bleibt den Scheinbewerbern im Falle eines solchen Nachweises ein Entschädigungsanspruch versagt, selbst wenn die Voraussetzungen des Anspruchs im Übrigen vorliegen.

Auch ist noch nicht abschließend geklärt, ob für den immateriellen Schaden eine gewisse Erheblichkeitsschwelle überschritten worden sein muss. Und wann genau ist eine Auskunft „unverzüglich“ erfolgt? Fragen über Fragen, deren Antwort erst die Zukunft bringen wird.

Festzuhalten bleibt aber, dass Unternehmen bei Anfragen auf Grundlage von Art. 15 DSGVO Vorsicht walten lassen müssen. Es ist dringend zu raten, eine funktionierende Organisationsstruktur zu implementieren mit festen Abläufen hinsichtlich der Prüfung solcher Anfragen. Zum einen wird dadurch eine möglichst zügige Rückmeldung gewährleistet. Zum anderen - auch das deutet das ArbG Duisburg in der besprochenen Entscheidung an - wird es vom Gericht mit Blick auf die Fristwahrung und Schadenshöhe goutiert, wenn das Unternehmen nachweisen kann, dass es feste Abläufe zur Bearbeitung dieser Anfragen aufweist.

RBL Autorinnen & Autoren



Dr. Kerstin Reiserer
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
PARTNERIN
k.reiserer@rbl-arbeitsrecht.de



Johanna Tormählen
Rechtsanwältin
j.tormaehlen@rbl-arbeitsrecht.de



Dr. Madelaine Isabelle Baade
Rechtsanwältin
PARTNERIN
m.baade@rbl-arbeitsrecht.de



Christa Hagen
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
c.hagen@rbl-arbeitsrecht.de



Maximilian Lachmann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
PARTNER
m.lachmann@rbl-arbeitsrecht.de

RBL Gastautorin & Gastautor



GASTAUTOR
Jan-Michael Clauss
Rechtsanwalt



GASTAUTORIN
Nadine Hornung
Rechtsanwältin

RBL Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen



Anna Fischer



Tim Kleespies



Anna Hemberger



Christian Winter



Marcel Breitmayer

IMPRESSUM

AUSGABE 03. 2024

Herausgeber:innen
REISERER BAADE LACHMANN Rechtsanwälte PartmbB | Erwin-Rohde-Straße 18 | 69120 Heidelberg

Design
Martina Meyer | Dipl. Grafikdesignerin, Heidelberg

Fotos
shutterstock



R | B | L

REISERER BAADÉ LACHMANN

ARBEITSRECHT

ERWIN-ROHDE-STRASSE 18
69120 HEIDELBERG

Fon: +49 6221 64878-00
INFO@RBL-ARBEITSRECHT.DE