

AKTUELLE GESETZGEBUNG

„Hartz-Konzept“ im Gesetzgebungsverfahren – Erstes und Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt seit 01.01.2003 in Kraft

Am 30.12.2002 wurden im Bundesgesetzblatt (BGBl. I 2002, Seiten 4607 ff. und 4621 ff.) das Erste und Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt veröffentlicht, welche die ersten gesetzgeberischen Umsetzungen der Vorschläge der sog. Hartz-Kommission enthalten. Im wesentlichen sind die Änderungen zum 01.01.2003 in Kraft getreten. Nachfolgend informieren wir in aller Kürze über die wichtigsten Änderungen.

I. Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

1. Änderungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) / Einführung von Personal-Service-Agenturen

Stärker als bisher sollen Arbeitslose durch Zeitarbeit in Beschäftigungen vermittelt werden. Zu diesem Zweck werden flächendeckend Personal-Service-Agenturen (PSA) eingerichtet und jedes Arbeitsamt verpflichtet, wenigstens eine PSA einzurichten. Dies soll durch Vertrag zwischen dem Arbeitsamt und bereits tätigen Verleihunternehmen erfolgen und nur in solchen Regionen, wo derartige Verträge nicht zustande kommen, hat das Arbeitsamt auch die Möglichkeit, sich an Verleihunternehmen zu beteiligen oder selbst eine PSA zu gründen.

Welche Arbeitslose in der PSA beschäftigt

Inhalt

AKTUELLE GESETZGEBUNG

Hartz-Konzept: Erstes und Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt seit 01.01.2003 in Kraft	1
Änderung der Gewerbeordnung seit 01. 01. 2003 in Kraft	4
Urheberrechtsreform zum 01.07.2002 - Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers für Übertragung der Nutzungsrechte an von ihm geschaffenen Werk	5
Änderungen des Mutterschutzgesetz seit 20.06.02 in Kraft	5

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Individualarbeitsrecht:

Überblick über bisherige Rechtsprechung zum Teilzeitanpruch: Betriebliche Gründe für Ablehnung des Wunsches eines Arbeitnehmers auf Teilzeitbeschäftigung gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ...	6
Überblick über Rechtsprechung zur privaten Nutzung von Internet und E-Mail im Betrieb	9
Keine Anwendbarkeit des KSchG auf eine Konzernholding mit nicht mehr als fünf Arbeitnehmern	10
Betriebsbedingte Kündigung - unzulässige Vorratskündigung	11
Ausgleichsklauseln in arbeitsgerichtlichen Vergleichen können Wettbewerbsverbote aufheben	12
Geltendmachung von Ansprüchen per Telefax: Kein Anscheinsbeweis durch „OK-Vermerk“ eines Telefax-Sendeberichts	12
Dynamische Verweisungsklausel auf Tarifverträge beim Betriebsübergang	13

Kollektivarbeitsrecht

Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss eines Sozialplans bei betriebsübergreifenden Betriebsänderungen	14
Berücksichtigung von Erziehungsurlaub bei Sozialplanabfindung	15
Fortbestand von Gesamtbetriebsvereinbarungen nach Betriebsübergang ...	15
Betriebsübergang: Ablösung zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages gewordener Betriebsvereinbarungen durch neue Betriebsvereinbarungen	16
Äußerungsfrist des Betriebsrates bei außerordentlicher Kündigung gegenüber tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern	17
Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats mittels Telefax	18

Rechtsprechung zum Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Arbeitsförderungsrecht: Keine Sperrzeit bei Wiedereinstellungszusage des Arbeitgebers nach Kündigung	18
Stichwort Entlassungsentschädigungen: Dienstwagenüberlassung nach Arbeitsvertragsende als steuerfreie Abfindung?	19

werden, wird zwischen Arbeitsamt und PSA vereinbart und hängt von Regionalstrukturen und Besonderheiten ab. Die Höhe des Arbeitsentgelts in der PSA richtet sich nach den geänderten Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Die im Gesetzgebungsverfahren stark umstrittene Forderung der Gewerkschaften nach gleicher Vergütung für Leiharbeitnehmer wurde im Gesetz implementiert, wobei die meisten Neuregelungen des AÜG erst nach einer Übergangsfrist am 01.01.2004 in Kraft treten. Bis dahin dürfen Verträge zur Einrichtung von PSA nur abgeschlossen werden, wenn gewährleistet ist, dass sich das Arbeitsentgelt und die sonstigen Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche richten. In verleihtfreien Zeiten soll die PSA die von ihr betreuten Arbeitslosen dabei unterstützen, eine Beschäftigung außerhalb der PSA zu finden und die berufliche Qualifizierung und Fortbildung betreiben. Ob ein Arbeitsloser eine Beschäftigung in einer PSA annehmen muss, richtet sich nach den bereits heute bestehenden Zumutbarkeitsregelungen.

2. Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

Sowohl für Leiharbeitnehmer in der gewerblichen Wirtschaft als auch für die Leiharbeit im Rahmen einer PSA gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung (ab 01.01.2004), wonach die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts der Leiharbeitnehmer den Arbeitsbedingungen entsprechen müssen, die im Entleihbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gelten. Von dieser Regel kann nur in zwei Fällen abgewichen werden, und zwar in den ersten sechs Wochen des Beschäftigungsverhältnisses, wobei das Entgelt aber mindestens dem Arbeitslosenentgelt zu entsprechen hat, und wenn ein Tarifvertrag abweichende Regelungen vorsieht.

Umgekehrt entfallen im AÜG bisher von der Zeitarbeitsbranche beklagte Hemmnisse wie das besondere Befristungsverbot, das Wiedereinstellungsverbot, das Synchronisationsverbot sowie die Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate (§ 3 Abs. 1 Nrn. 3 bis 6 AÜG). Im Baubereich wurde die Arbeitnehmerüberlassung von anderen Betrieben in Betriebe des Baugewerbes hinein für zulässig erklärt, wenn dies durch allgemeinverbind-

lichen Tarifvertrag, der diese Betriebe erfasst, bestimmt ist.

Die Änderungen des AÜG treten erst zum 01.01.2004 in Kraft, allerdings auch schon früher, wenn durch Tarifvertrag eine frühere Neuordnung der Arbeitsbedingungen für Leiharbeitnehmer gelingt. In diesem Fall entfallen insbesondere das besondere Befristungsverbot, das Wiedereinstellungsverbot, das Synchronisationsverbot sowie die Beschränkung der Überlassungsdauer mit Inkrafttreten der tarifvertraglichen Regelungen.

3. Änderungen im Arbeitsförderungsrecht (SGB III)

Ab dem 01.07.2003 gilt eine allgemeine Verpflichtung, sich frühzeitig arbeitsuchend zu melden, damit die wichtige Zeitspanne zwischen Kündigung und Beginn der Arbeitslosigkeit für Vermittlung oder Weiterbildung genutzt werden kann. Bei verspäteter Meldung wird das Arbeitslosengeld bis zu 30 Tage gesperrt.

Bei den Zumutbarkeitsregelungen galt schon bisher, dass einem Arbeitslosen alle seiner Arbeitsfähigkeit entsprechenden Beschäftigungen zumutbar sind, soweit nicht allgemeine oder personenbezogene Gründe entgegenstehen. Ein besonderer Berufsschutz besteht nicht. Darüber hinaus kann nunmehr von einem Arbeitslosen grundsätzlich auch ein Umzug zur Aufnahme einer Beschäftigung verlangt werden, wobei eine Ausnahme für Arbeitslose mit familiären Bindungen gilt, denen ein Umzug grundsätzlich nicht zumutbar ist. Gleiches gilt für Arbeitslose, die voraussichtlich innerhalb der ersten drei Monate als Tagespendler zu vermitteln sind.

Die bisherige Sperrzeitregelung wird nicht unwesentlich durch eine Änderung der bisherigen Beweislastregelung geändert. Künftig muss im Streitfall der Arbeitslose und nicht mehr das Arbeitsamt beweisen, dass er sich nicht versicherungswidrig verhalten oder die Arbeitslosigkeit nicht schuldhaft herbeigeführt oder deren Beendigung nicht schuldhaft vereitelt hat. Die Dauer der Sperrzeit ist zukünftig differenzierter und kann entweder drei, sechs oder 12 Wochen betragen, wobei im Fall der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit (denkbar z. B. nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages) die Sperrzeit im Regelfall weiterhin 12 Wochen beträgt.

4. Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

Ältere Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Lebensjahr, die zuvor arbeitslos waren oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, erhalten einen sicheren Nettolohn, wenn sie eine schlechter bezahlte Beschäftigung aufnehmen. Die Lohnsicherung besteht aus einem Zuschuss von 50 % der Nettoentgelt Differenz zwischen der Beschäftigung vor und nach Arbeitslosigkeit („Kombilohn“; kein steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt) und aus einer Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 90 % des Bemessungsentgelts, das für das vorherige Arbeitslosengeld maßgeblich gewesen ist. Der Zuschuss zum Arbeitslosengeld ist steuerfrei. Arbeitgeber, die über 55jährige Arbeitslose einstellen, sind von ihrem Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (derzeit 3,25 %) befreit.

5. Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz

§ 14 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wird – befristet bis zum 31.12.2006 – dahingehend abgeändert, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages keines sachlichen Grundes bedarf, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr (statt bislang: das 58. Lebensjahr) vollendet hat.

II. Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

1. Einrichtung von JobCentern

Durch die beiden Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sind auch die Grundlagen für die Schaffung von JobCentern als gemeinsame Anlaufstelle für alle Erwerbstätigen geschaffen worden, wobei die Arbeitsämter künftig auch die Sozialdaten für Sozialhilfeempfänger erheben, verarbeiten und nutzen können, soweit sie für den Betrieb der gemeinsamen Anlaufstelle oder zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Bei der Arbeitslosenhilfe wird der Höchstbetrag für freizustellendes liquides Vermögen des Hilfebedürftigen und seines Partners von derzeit maximal Euro 67.000,- auf Euro 26.000,- und für einen alleinstehenden Arbeitslosen von Euro 33.800,- auf Euro 13.000,- abgesenkt. Für Personen, die im Januar 2003 das 55. Lebensjahr vollendet haben, bleibt aus Vertrau-

ensschutzgründen die bisherige Rechtslage anwendbar.

Die JobCenter sollen den Bürgern Zugang zu allen erforderlichen marktbezogenen Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsleistungen sowie zu Geldleistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts erschließen.

2. Ich-AG bzw. Familien-AG/Existenzgründungszuschüsse

Zur Unterstützung der sog. Ich-AG bzw. Familien-AG wird ein Anspruch auf Existenzgründungszuschuss eingeführt, befristet bis Ende 2005. Die Förderung richtet sich an vormalige Bezieher von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe oder Beschäftigte in ABM und Strukturanpassungsmaßnahmen, die eine selbständige Tätigkeit aufnehmen. Der Zuschuss wird maximal drei Jahre gewährt, solange das Einkommen Euro 25.000,- im Jahr nicht überschreitet und keine Arbeitnehmer außer Familienmitgliedern beschäftigt werden. Der Zuschuss wird bis zu drei Jahre erbracht und beträgt im ersten Jahr nach Beendigung der Arbeitslosigkeit monatlich Euro 600,-, im zweiten Jahr monatlich Euro 360,- und im dritten Jahr monatlich Euro 240,-. Er wird jeweils längstens für ein Jahr bewilligt. Der Existenzgründungszuschuss ist steuerfrei.

Die Bundesregierung beabsichtigt in Zukunft ferner, einen Gesetzentwurf für Kleingewerbetreibende und Gründer einer Ich-AG vorzulegen („Small Business Act“) mit Regelungen zur vereinfachten Besteuerung, zu vereinfachten Buchführungspflichten und zur Vereinfachung der Handwerksordnung für diesen Bereich.

3. Mini-Jobs

Die Regelungen zu den Mini-Jobs treten wegen Umstellungs- und Programmierbedarf für die Arbeitgeber, die Sozialversicherung und die Steuerbehörden erst zum 01.04.2003 in Kraft.

3.1. Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze

Die Grenze für geringfügige Beschäftigung wird von Euro 325,- auf Euro 400,- monatlich angehoben. Der Arbeitgeber zahlt pauschal Abgaben in Höhe von 25 %, die sich folgendermaßen aufgliedern:

- 12 % Rentenversicherung
- 11 % Krankenversicherung mit Aufstockungsoption für Arbeitnehmer

- 2 % Pauschalsteuer mit Abgeltungswirkung (einschließlich Kirchensteuer und Solidar-Zuschlag)

Pauschalbeiträge und Pauschalsteuer werden zur Vermeidung von Bürokratie an eine gemeinsame Einzugsstelle bei der Bundesknappschaft gezahlt. Der Arbeitnehmer zahlt für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bis Euro 400,- auch dann keine Abgaben, wenn er diese als Nebentätigkeit neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausübt. Die Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen richtet sich nach bisher geltendem Recht. Geringfügige Beschäftigungen sowohl im gewerblichen Bereich als auch im Privathaushalt werden zusammengerechnet; dies führt zur Versicherungspflicht bei Überschreiten des Grenzwertes von Euro 400,-. Bei zusammengerechnetem Entgelten zwischen Euro 400,- und Euro 800,- gilt die unten dargestellte Regelung für die sog. Gleitzone.

3.2. Besondere Förderung von haushaltsnahen Mini-Jobs

Mini-Jobs in Privathaushalten werden besonders gefördert. Die Höhe der Pauschalabgaben beträgt bei haushaltsnahen Dienstleistungen nur 12 %, und zwar je 5 % für Renten- und Krankenversicherung und 2 % Pauschalsteuer mit Abgeltungswirkung (einschließlich Kirchensteuer und Solidar-Zuschlag).

3.3. Steuerliche Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen

Der Arbeitgeber eines Mini-Jobbers im haushaltsnahen Bereich kann 10 % seiner Aufwendungen, maximal Euro 510,- im Jahr von seiner Steuerschuld abziehen. Wer in seinem Privathaushalt einen Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, kann 12 %, maximal Euro 2.400,- seiner Aufwendungen von der Steuerschuld abziehen. Wer haushaltsnahe Dienstleistungen nachfragt, die durch ein Unternehmen bzw. eine Agentur vermittelt werden, kann 20 %, maximal Euro 600,- von der Steuerschuld abziehen.

3.4. Einführung einer Gleitzone bei Einkünften oberhalb von Euro 400,- bis Euro 800,-

Durch die neue Progressionszone wird die sog. Niedriglohnschwelle beseitigt. Diese bestand bisher ab einem Einkommen von Euro 325,-, da dann die Sozialversicherungsbeiträge abrupt von 22 % auf über 40 % anstiegen. Gleichzeitig werden die Lohnnebenkosten im Niedriglohnbereich abgeschmolzen.

- Der Arbeitnehmerbeitrag steigt im Einkommensbereich von Euro 400,01 bis Euro 800,- an von ca. 4 % bei Euro 400,01 auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag (ca. 21 %) bei Euro 800,-.
- Der Arbeitgeberbeitrag bleibt gegenüber dem bisherigen Recht unverändert (ca. 21 %).
- Die Besteuerung erfolgt in diesem Einkommensbereich individuell.

Änderung der Gewerbeordnung seit 01.01.2003 in Kraft

In unserem Newsletter Employment Law 1/2002 hatten wir über die Absicht der Bundesregierung berichtet, mittels einer Änderung der Gewerbeordnung (GewO) und sonstiger gewerberechtlicher Vorschriften einen Einstieg in ein Arbeitsvertragsgesetzbuch zu wagen.

Die Neuregelung ist zum 01.01.2003 in Kraft getreten, so dass sich in den §§ 105 – 110 GewO nunmehr Regelungen zur Vertragsfreiheit, zum Weisungsrecht des Arbeitgebers, zur Berechnung und Zahlung des Arbeitsentgelts, zum Zeugnis und zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot finden. Auf die Bedenken gegen die Neuregelung hatten wir bereits hingewiesen. Der ursprünglich befürchtete erhebliche Verwaltungsmehraufwand, der dadurch hätte entstehen können, dass den Arbeitnehmern ein Anspruch auf Erteilung einer schriftlichen Abrechnung ihrer Bezüge „bei Fälligkeit“ eingeräumt werden sollte, wird allerdings nicht eintreten. § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO sieht nämlich nunmehr – geläutert – vor, dass dem Arbeitnehmer „bei Zahlung des Arbeitsentgelts“ eine Abrechnung in Textform zu erteilen ist.

Obschon die nunmehrigen Regelungen besser einen Teil eines eigenständigen Arbeitsvertragsgesetzes gebildet hätten oder zumindest im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) hätten unterge-

bracht werden sollen und obwohl nunmehr mehrere Regelungen, etwa zur Zeugniserteilung nebeneinander bestehen (§ 109 GewO und § 630 BGB), treten keine gravierenden rechtlichen Änderungen durch die Neuordnung ein. Sie kodifiziert in weitem Umfang lediglich die bisherige ober- und höchstgerichtliche Rechtsprechung.

Urheberrechtsreform zum 01.07.2002 – Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers für die Übertragung der Nutzungsrechte an einem von ihm geschaffenen Werk?

Die Vorschriften des Urheberrechtsgesetzes (UrhG) finden gemäß § 43 UrhG grundsätzlich auch auf Arbeitnehmer Anwendung, sofern diese in Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag ein urheberrechtsfähiges Werk schaffen. Die Nutzungsrechte an dem geschaffenen Werk stehen grundsätzlich auch ohne eine entsprechende Vereinbarung dem Arbeitgeber zu. Für Computerprogramme, die von einem Arbeitnehmer in Wahrnehmung seiner Aufgaben oder nach den Anweisungen seines Arbeitgebers geschaffen werden, ordnet § 69 b UrhG dies ausdrücklich an. Hinsichtlich anderer Werke wird in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung und Literatur seit jeher eine stillschweigende Übertragung der Nutzungsbefugnis vom Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber angenommen. Dabei wurde bislang das vereinbarte Arbeitsentgelt regelmäßig als angemessene Gegenleistung für die Einräumung der Nutzungsrechte angesehen.

Mit der am 01.07.2002 in Kraft getretenen Reform des UrhG will der Gesetzgeber die Rechtsposition der Urheber stärken. Durch Neuschaffung der §§ 32 und 32 a UrhG soll eine angemessene wirtschaftliche Beteiligung der Urheber an der Verwertung ihrer Werke sichergestellt werden. Nach § 32 Abs. 1 Satz 1 UrhG bleibt zwar primär für die Höhe der geschuldeten Vergütung wie bisher die zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung maßgebend. Die Übertragung von Nutzungsrechten auf den Arbeitgeber ist damit im Regelfall weiterhin durch die Zahlung des vereinbarten Arbeitsentgelts abgegolten. Erweist sich das vereinbarte Entgelt jedoch als unangemessen, so hat der Arbeitnehmer nach der neuen Rechtslage einen Korrekturanpruch. Gemäß § 32 Abs. 1 Satz 3 UrhG kann er eine Anpassung seiner Bezüge verlangen. Nach der Legaldefinition ist eine Vergütung nur

angemessen, „wenn sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses dem entspricht, was im Geschäftsverkehr nach Art und Umfang der eingeräumten Nutzungsmöglichkeit, insbesondere nach Dauer und Zeitpunkt der Nutzung, unter Berücksichtigung aller Umstände üblicher- und redlicherweise zu leisten ist“. Unangemessen kann eine vereinbarte Vergütung etwa sein, wenn sich aufgrund eines ungewöhnlich kurzen Arbeitsverhältnisses die Nutzungsrechtsübertragung in dem auf Dauer angelegten Arbeitslohnanspruch nicht amortisiert hat oder wenn das Arbeitsentgelt ersichtlich unter der Vergütung liegt, die üblicherweise für vergleichbare Tätigkeiten am Markt gezahlt wird. Tritt nach der Übertragung des Nutzungsrechts ein Ungleichgewicht der vereinbarten Vergütung und der Werknutzung ein – wird zum Beispiel ein unerwartet hoher Verwertungserlös erzielt – so kann der Arbeitnehmer gemäß § 32 a UrhG (sog. Bestsellerparagraph) eine weitere Beteiligung verlangen, also etwa eine prozentuale Beteiligung an den Nutzungsbeträgen einfordern.

Bei den §§ 32, 32 a UrhG handelt es sich um zwingendes Recht, so dass auch eine ausdrückliche Bestimmung im Arbeitsvertrag, wonach die Übertragung etwaiger Nutzungsrechte vollumfänglich mit dem Gehalt abgegolten ist, Anpassungsansprüche des Arbeitnehmers nicht verhindern kann. Einen Anpassungsanspruch nach § 32 UrhG kann der Arbeitnehmer jedoch dann nicht geltend machen, wenn eine (von Vereinigungen von Urhebern mit einzelnen Werknutzern/Vereinigungen von Werknutzern geschaffene) gemeinsame Vergütungsregel oder eine tarifvertragliche Vergütungsregelung besteht. Ebenso ist ein Anspruch auf weitere Beteiligung nach § 32 a UrhG ausgeschlossen, sofern eine gemeinsame Vergütungsregel oder ein Tarifvertrag bestehen, die eine angemessene weitere Beteiligung des Urhebers ausdrücklich vorsehen.

Änderungen des Mutterschutzgesetz (MuSchG) zum 20.6.2002 in Kraft getreten

Verlängerung der Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG

Die Schutzfrist für Mütter, innerhalb derer für sie ein absolutes Beschäftigungsverbot besteht, betrug bislang zwar grundsätzlich 14 Wochen

(6 Wochen gem. § 3 Abs. 2 MuSchG vor dem errechneten Geburtstermin und 8 Wochen gem. § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG nach der Geburt), wobei sich diese Frist aber für Mütter mit vorzeitigen Geburten (mit Ausnahme von Frühgeburten im medizinischen Sinne) verkürzte, da dann die 6-Wochen-Frist endete und automatisch die 8-Wochen-Frist des § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG a. F. zu laufen begann. Die in dieser Vorschrift vorgesehene Verlängerungsregelung für Mütter mit Frühgeburten wird nunmehr auch zugunsten derjenigen Mütter erweitert, die eine sonstige vorzeitige Entbindung erfahren, so dass auf diese Weise in jedem Fall eine Dauer des Beschäftigungsverbot von 14 Wochen sichergestellt wird (§ 6 Abs. 1 Satz 2 MuSchG n. F.).

Berücksichtigung dauerhafter Verdienstkürzungen nach § 11 Abs. 2 Satz 3 MuSchG n.F.

Die Ergänzung des § 11 Abs. 2 MuSchG n. F. sieht nunmehr vor, dass auch dauerhafte Verdienstkürzungen (also z. B. Kurzarbeit nicht), die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen, bei der Berechnung des maßgeblichen Durchschnittsverdienstes zu berücksichtigen sind, welches als sogenannter „Mutterschutzlohn“ vom Arbeitgeber der Arbeitnehmerin zu zahlen ist.

Verhältnis zum Erholungsurlaub

Der neu eingefügte § 17 MuSchG regelt nun auch das Verhältnis von Mutterschutzfristen zum Jahresurlaub. Danach gelten für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten als Beschäftigungszeiten. Um eine echte Neuregelung handelt es sich dabei aber nicht; der Gesetzgeber hat mit dieser „Neuregelung“ lediglich die schon ergangene höchstrichterliche Rechtsprechung in Gesetzesform gegossen.

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Individualarbeitsrecht:

Teilzeitananspruch: Betriebliche Gründe für die Ablehnung des Wunsches eines Arbeitnehmers auf Teilzeitbeschäftigung gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

1. Allgemeines

Gemäß § 8 Abs. 1 TzBfG kann jeder Arbeitnehmer (auch leitende Angestellte), dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, vom Arbeitgeber eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen, soweit dieser mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG soll der Arbeitnehmer zudem die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Einem Wunsch auf Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber gemäß § 8 Abs. 4 TzBfG nur widersprechen, soweit dem betriebliche Gründe entgegenstehen. Das ist nach dem Gesetz insbesondere dann der Fall, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Höchststrichterliche Rechtsprechung zu diesem Themenbereich ist erst im ersten Quartal 2003 zu erwarten.

Das Vorliegen eines betrieblichen Grundes zur Ablehnung des Teilzeitwunsches hängt nicht zuletzt davon ab, in welchem Zeitumfang der Arbeitnehmer eine Arbeitsreduzierung wünscht und wie viele Arbeitnehmer im Betrieb sonst von einem Teilzeitananspruch Gebrauch machen. Ob der Arbeitgeber allein nach dem Prioritätsprinzip vorgehen darf, falls mehrere Arbeitnehmer Teilzeit verlangen, oder ob er auch die Begründungen der Arbeitnehmer für den Teilzeitarbeitswunsch zu berücksichtigen hat, ist dabei noch offen. Generelle Aussagen dazu, wann vom Vorliegen eines betrieblichen Grundes auszugehen ist, verbieten sich. Es muss stets der Einzelfall betrachtet werden.

Zudem ist zu beachten, dass die vom Arbeitgeber vorgetragenen betrieblichen Gründe dazu führen können, dass zwar der Verringerung der Arbeitszeit zugestimmt werden muss, die Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers

jedoch abgelehnt werden kann. Eventuell ist dann eine bloße Reduktion der Arbeitszeit für den Arbeitnehmer nicht mehr von Interesse. Jedenfalls ist der Arbeitgeber nicht gehalten, dem Arbeitnehmer eine andere Teilzeitstelle im Betrieb anzubieten, selbst wenn er den Arbeitnehmer kraft seines Direktionsrechtes dort einsetzen könnte.

Im Falle einer Ablehnung des Teilzeitwunsches hat der Arbeitgeber zudem zu beachten, dass er zuvor gem. § 8 Abs. 3 TzBfG die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer (ernsthaft) zu erörtern hat. Ansonsten könnte die Ablehnung eine sog. unzulässige „Vorratsablehnung“ darstellen (so jedenfalls LAG Düsseldorf, Urteil vom 1. März 2002, NZA-RR 2002, 407; Revision beim BAG am 25. März 2003 terminiert [wir werden im Newsletter berichten]). Ein solches Gespräch ist daher zu späteren Beweis Zwecken stets unter Hinzuziehung von Zeugen zu führen oder durch gegengezeichnetes Gesprächsprotokoll schriftlich zu dokumentieren.

Auch wenn noch nicht abschließend geklärt ist, was als betrieblicher Grund für eine Ablehnung gelten kann, haben sich in Literatur und Rechtsprechung bereits einige Fallgruppen herausgebildet.

2. Einzelne Ablehnungsgründe

So werden vor allem die Verursachung übermäßiger Kosten, das Fehlen einer geeigneten Ersatzkraft und ein entgegenstehendes Personal-konzept des Arbeitgebers als betriebliche Gründe aufgeführt.

- a) Schon der Gesetzgeber hat als betrieblichen Grund ausdrücklich die Verursachung unverhältnismäßiger Kosten genannt. Solche Kosten können jedoch nicht darin liegen, dass zwei Teilzeitkräfte einen höheren Verwaltungsaufwand erfordern als eine Vollzeitkraft. Daher können solche Kosten vor allem durch die Einrichtung eines weiteren Arbeitsplatzes (z. B. durch die technische Ausrüstung mit PC etc.) verursacht werden, oder falls im Betrieb ein Gleitzeitsystem besteht, und sich die Teilzeiter nicht im Form des Jobsharings abwechseln können, da ansonsten mehrere räumlich-funktionale Arbeitsplätze eingerichtet werden müssten. Zudem kann eine unverhältnismäßige Kostenbelastung in einer langen Einarbeitungszeit liegen. Wann eine Einarbeitungszeit

aber unverhältnismäßig lang wäre, ist nicht generell bestimmbar. Bei einer Einarbeitung, die länger als drei bis sechs Monate dauert, kann aber wohl von einer Unwirtschaftlichkeit gesprochen werden, zumal durch eine entsprechend lange Einarbeitungszeit auch der Arbeitsablauf wesentlich beeinträchtigt werden würde. Evtl. kann auch bei Überschreiten der Grenzen des § 38 BetrVG (Arbeitsfreistellung von Betriebsratsmitgliedern ab bestimmten Beschäftigungszahlen) oder falls durch die Einstellung einer weiteren Teilzeitkraft ein Betriebsrat überhaupt erst wählbar würde, ein unverhältnismäßig hoher Kostenaufwand vorliegen.

- b) Wichtiges Argument gegen die Gestattung der Teilzeitarbeit könnte aber der Einwand sein, eine geeignete (komplementäre) Ersatzkraft sei weder innerhalb noch außerhalb des Betriebs / Unternehmens zu finden, zumal diese bereits zum gewünschten Beginn der Teilzeit zur Verfügung stehen muss.

Das Arbeitsgericht Mönchengladbach (Urteil vom 30.05.2001 – 5 Ca 1157/01, NZA 2001, 970) hält den Einwand des Arbeitgebers, keine Ersatzkraft finden zu können – entsprechend der Gesetzesbegründung –, nur für beachtlich, soweit er nachweist, dass eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers entsprechende zusätzliche Arbeitskraft auf dem für ihn maßgebenden Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Welche Aktivitäten bei der Suche nach einer zusätzlichen Arbeitskraft vom Arbeitgeber gefordert werden können, insbesondere ob ein Stellengesuch beim Arbeitsamt ausreichend ist, hat das Arbeitsgericht aber nicht entschieden, ebenso wenig die Frage, ob der Arbeitgeber geeignete Bewerber ohne weiteres zurückweisen kann. Das Arbeitsgericht Pforzheim (Urteil vom 11.01.2002 – 2 Ca 426/01) verlangt immerhin die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung der Bundesanstalt für Arbeit, die die Situation des örtlichen Arbeitsmarktes dokumentieren solle. Ebenso verlangt auch das Arbeitsgericht Kempten (13.12.2001 – 5 Ca 1972/01) ein entsprechendes Stellenangebot des Arbeitgebers beim Arbeitsamt. Zudem erkennt es auch eine erfolglose Stellenanzeige in einer örtlichen Tageszeitung als weiteres Beweismittel an. Hierbei ist aber zu beachten, dass eine

Ersatzkraft stets auf dem für den Arbeitgeber maßgeblichen Arbeitsmarkt gesucht werden muss. Bei Arbeitsplätzen, die eine höhere Qualifikation voraussetzen, kann daher eine überregionale Suche erforderlich sein.

- Für die Praxis bedeutet dies, dass sich der Arbeitgeber zunächst in jedem Fall eine schriftlich Auskunft der Bundesanstalt für Arbeit als Beweismittel geben lassen sollte, dass keine dem Anforderungsprofil entsprechenden Arbeitskräfte verfügbar sind. Darüber hinaus ist es auch ratsam, selbst Anzeigen in betriebsfremden Zeitungen zu schalten, wobei eine (kurze) Frist für die Zusendung von Bewerbungen gesetzt werden sollte. Denn der Arbeitgeber muss den Teilzeitarbeitswunsch des Arbeitnehmers – und zwar sowohl hinsichtlich der Verringerung, als auch hinsichtlich der Verteilung der Arbeitsstunden – spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Verringerung schriftlich ablehnen, da sich ansonsten die Arbeitszeit in dem von Arbeitnehmer gewünschten Umfang reduziert. Da der Arbeitnehmer seinen Antrag auf Teilzeitarbeit mindestens drei Monate vor dem gewünschten Datum einreichen muss, hat der Arbeitgeber somit zwei Monate Zeit, um Nachweise für das Fehlen einer Ersatzkraft zu beschaffen.
 - Zudem kann der Arbeitgeber Bewerber ablehnen, die er (persönlich oder fachlich) für nicht qualifiziert hält. Auch in einem solchen Fall hat der Arbeitgeber keine geeignete Ersatzkraft gefunden. Welche Anforderungen an die Nachvollziehbarkeit einer solchen Entscheidung zu stellen sind, ist von der Rechtsprechung noch nicht näher geklärt worden. Eine Zurückweisung kann unter Umständen auch dann möglich sein, wenn der Arbeitgeber in dem Zeitpunkt, in dem er den Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers zurückweisen muss, noch Bewerbungsgespräche führt. Auch dann hat er (noch) keine Ersatzkraft gefunden.
- c) Die Unteilbarkeit eines Arbeitsplatzes kann die Ablehnung des Teilzeitwunsches ebenfalls rechtfertigen. Dies kann insbesondere bei qualifizierten Tätigkeiten der Fall sein, z. B. wenn ein Mitarbeiter für ein bestimmtes Projekt auf-

grund seiner umfassenden Sachkunde benötigt wird und zeitliche Verzögerungen im Projekt nicht hingenommen werden können.

- d) Schließlich muss sich der Teilzeitwunsch auch in das arbeitgeberseitig vorgegebene Organisationskonzept einfügen (vgl. ArbG Kempten, a.a.O.; ArbG Pforzheim, a.a.O.; ArbG Nienburg, Urteil vom 23.01.2002 – 1 Ca 603/01, NZA 2002, 382; LAG Köln, Urteil vom 04.12.2001 – 9 Sa 726/01, AuR 2002, 189). Zur Ablehnung des Arbeitnehmerwunsches berechtigenden betriebliche Gründe im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG setzen in diesen Entscheidungen voraus, dass der Arbeitgeber ein nachvollziehbares, mit betriebswirtschaftlichen, unternehmenspolitischen und/oder betriebsorganisatorischen Gründen untermauertes und in sich schlüssiges Konzept darlegen kann. Insbesondere muss wohl auch darauf abgestellt werden, ob dieses Konzept beim Arbeitgeber grundsätzlich durchgehalten wird und wie die Umsetzung in der Praxis tatsächlich erfolgt. Letztlich dürfen die Organisation und der Arbeitsablauf durch den Teilzeitarbeitswunsch nicht wesentlich beeinträchtigt werden.

Das LAG Niedersachsen hat mit Urteil vom 02.08.2002 (16 Sa 166/02, DB 2002, 2331; Revision beim BAG anhängig und am 25.03.2003 terminiert – 9 AZR 542/02) entschieden, dass die konkrete Organisation eines heilpädagogischen Kindergartens dem Reduzierungswunsch entgegensteht, da die ganztägige Betreuung durch dieselben Personen anderenfalls nicht stattfinden könnte.

Das ArbG Freiburg (Urteil vom 04.09.2001 – 7 Ca 143/01, NZA 2002, 216) ist – sehr weitgehend – der Ansicht, die unternehmerische Entscheidung, nur Vollzeitarbeitskräfte einzusetzen, stelle einen betrieblichen Grund im Sinne des § 8 TzBfG dar und könne nur eingeschränkt vor den Gerichten auf Willkür oder Missbrauch hin überprüft werden. Ob diese Auffassung aber in den weiteren Instanzen hält, ist fraglich, da mit dieser Begründung die Intention des TzBfG allzu leicht ausgehebelt werden könnte.

3. Praktikerhinweis

Macht ein Arbeitnehmer den Wunsch nach Reduzierung seiner Arbeitszeit geltend, so ist

zunächst eine Feststellung der Formalien auf Arbeitgeberseite erforderlich (Bis wann ist ggf. eine ablehnende Entscheidung mitzuteilen und wann kann eine nachweisbare Erörterung mit dem Arbeitnehmer stattfinden?). Sodann ist der Wunsch ernsthaft zu prüfen und festzustellen, ob auf dem Arbeitsmarkt ausreichend qualifizierte Arbeitnehmer zur Schließung der dann entstehenden Arbeitszeitlücken vorhanden sind, am besten unter Einschaltung des Arbeitsamtes und mit Stellenanzeigen in Zeitungen. Soll/muss der Wunsch abgelehnt werden, dann ist eine unternehmerische Entscheidung erforderlich, die eine ernsthafte Auseinandersetzung mit dem Teilzeitwunsch erkennen lässt und insbesondere rational und nachvollziehbar ist.

Überblick über Rechtsprechung zur privaten Nutzung von Internet und E-Mail im Betrieb

Die betriebliche Praxis der meisten privaten Unternehmen, gleich welche Größe und Branche, zunehmend auch des öffentlichen Dienstes, hat sich in den vergangenen Jahren durch die starke Verbreitung des Internets und des Emails als Kommunikationsmittel stark verändert. Damit sehen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit neuen rechtlichen Fragen konfrontiert, auf welche die gerichtliche Praxis – wie stets – erst nach und nach reagiert. Dabei standen bislang vor allem individualrechtlichen Fragen der Rechtsfolgen einer vom Arbeitgeber als exzessiv gewerteten Nutzung im Blickpunkt, weshalb wir Ihnen nachfolgend einen kurzen Überblick über die bisherige Rechtsprechung geben. Die (arbeits-)rechtlichen Rahmenbedingungen beim Einsatz moderner (elektronischer) Kommunikationsmittel werden aber auch in späteren Ausgaben unseres Newsletters weiter bedacht und für Sie aufbereitet werden, zum Beispiel im Zusammenhang stehende betriebsverfassungsrechtliche Fragen.

Auch wenn ein Arbeitgeber die private Nutzung des Internets und Emails gestattet hat, stellt sich doch die Frage, wie weit die Gestattung reicht. Hier hat die Rechtsprechung vor allem auf die schon zum privaten Telefonieren am Arbeitsplatz entwickelte Grundsätze zurückgegriffen und diese übertragen.

Ist die private Nutzung am Arbeitsplatz gestattet, sei es durch individuelle Erlaubnis oder durch

Betriebsvereinbarung, sei es durch betriebliche Übung, ist zu fragen, ob Erlaubnisgrenzen existieren. Diese Beschränkungen können zeitlicher und inhaltlicher Natur sein und auch hinsichtlich (Gruppen von) Arbeitnehmern Unterschiede machen. Generell ist zu empfehlen, jegliche Erlaubnis stets mit einem ausreichenden Widerrufsvorbehalt zu versehen. Aber auch ohne klar vom Arbeitgeber gezogene Grenzen der Nutzung unterliegt der Arbeitnehmer einem Missbrauchsverbot, das dort beginnt, wo er vernünftigerweise nicht mehr damit rechnen darf, dass ihm diese Nutzung noch erlaubt wird. Die Gestattung dürfte sich ohnehin im Regelfall allein auf die Nutzung während der arbeitsfreien Zeit, also vor allem der Pausen beziehen. Ebenso wenig dürfte im Regelfall die Nutzung für den Arbeitgeber kostenpflichtiger Angebote gestattet sein. Auch hier gilt es sorgfältig darauf zu achten, dass durch die bewusste Hinnahme von Praktiken, denen der Arbeitgeber aber nicht entgegengetreten ist, keine unerwünschten betrieblichen Übungen entstehen, die zu beseitigen nicht immer leicht fallen wird, und zwar rechtlich wie tatsächlich. Kontrollmaßnahmen des Arbeitgeber sind dabei – wie wir in einer späteren Ausgabe des Newsletter noch darstellen werden – an das Verhältnismäßigkeitsprinzip und unter Umständen an das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gebunden und bedürfen nicht selten der Beteiligung des Betriebsrats, andernfalls die Unverwertbarkeit des gewonnenen Ergebnisses droht. Schon die Protokollierung der aufgezeichneten Email-Verbindungsdaten und angesurften Internetseiten ist rechtlich bedenklich und ihre Auswertung erst recht.

Hat der Arbeitgeber aber einmal in zulässiger Weise Kenntnis erlangt von der seiner Meinung nach zu weit gehenden Nutzung elektronischer Dienste, dann steht häufig eine Kündigung im Raum. An das grundsätzlich zu beachtende Gebot der vorangegangenen einschlägigen Abmahnung des Arbeitnehmers, wie bei allen verhaltensbedingten Kündigungen, sei der Vollständigkeit halber erinnert. Aus der in den vergangenen zwei Jahren zunehmenden Rechtsprechung – solche des BAG liegt, soweit ersichtlich, noch nicht vor – folgen nun einige typische Beispiele:

1. LAG Niedersachsen, Urteil vom 13.01.1998, 13 Sa 1235/97, NZA-RR 1998, S. 259 ff.:

Leitsatz: Eine Vielzahl von Privattelefonaten wäh-

rend der Arbeitszeit kann eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Regelmäßig ist zuvor jedoch eine Abmahnung erforderlich. Eine solche Kündigung ist in der Regel spätestens im Rahmen der Interessenabwägung dann unwirksam, wenn die Kündigungsgründe unter Verstoß gegen das BDSG rechtswidrig recherchiert worden sind. Das ist dann der Fall, wenn es keine kollektivrechtliche und legitimierende Regelung zur Datenerfassung gibt (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) und der Arbeitgeber ohne Wissen des Arbeitnehmers die Zielnummererfassung vorgenommen und ausgewertet hat.

2. Hessisches LAG, Urteil vom 13.12.2001, 5 Sa 987/01, rechtskräftig, DB 2002, S. 901 ff.:

Leitsatz: Ein Verstoß gegen das vom Arbeitgeber ausgesprochene Verbot privaten E-Mail-Verkehrs, das dem Virenschutz dienen soll, rechtfertigt grundsätzlich erst nach vorangegangener erfolgloser Abmahnung den Ausspruch einer verhaltensbedingten außerordentlichen oder ordentlichen Kündigung.

3. Arbeitsgericht Frankfurt/Main, Urteil vom 02.01.2002, 2 Ca 5340/01, rechtskräftig, DB 2002, S. 1273:

Leitsätze: Ein Arbeitnehmer kann davon ausgehen, dass er zur privaten Nutzung betrieblicher elektronischer Kommunikationsanlagen berechtigt ist, solange diese nicht größere Teile der Arbeitszeit in Anspruch nimmt und eine spürbare Kostenbelastung für den Arbeitgeber auslöst. Eine auf die Privatnutzung derartiger Anlagen gestützte verhaltensbedingte Kündigung kommt erst dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber vorher den Arbeitnehmer einschlägig abgemahnt oder zumindest ein ausdrückliches Verbot ausgesprochen hat.

Ohne ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers ist ein Arbeitnehmer nicht befugt, über einen betrieblichen Internetzugang in größerem Umfang im Internet zu surfen und dabei Webseiten mit pornographischen Inhalt aufzusuchen und herunter zu laden. Handelt es sich nicht nur um einen Einzelfall, sondern um ein ausschweifendes systematisches Vorgehen über einen längeren Zeitraum, rechtfertigt dies auch ohne einschlägige Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung.

4. Arbeitsgericht Hannover, Urteil vom 01.12.2000, 1 Ca 504/00, NJW 2001, S. 3500 ff.:

Leitsätze: Lädt ein Arbeitnehmer während der

Arbeitszeit pornographisches Bildmaterial aus dem Internet, das er auf Datenträgern des Arbeitgebers speichert, und nutzt er den Internetzugang zum Einrichten einer Webpage sexuellen Inhalts, rechtfertigt dies eine außerordentliche Kündigung. Bei der Beurteilung der Schwere des Vertragsverstößes ist zu berücksichtigen, dass ein derartiges Verhalten des Arbeitnehmers geeignet ist, das Ansehen des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit zu beschädigen. Es bedarf weder einer Abmahnung noch einer vorherigen ausdrücklichen Regelung. Ein Beweisverwertungsverbot besteht nicht, wenn der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer bereits auf Datenträgern des Arbeitgebers gespeicherten Daten festgestellt und gesichert hat.

5. Arbeitsgericht Wesel, Urteil vom 21.03.2001, 5 Ca 4021/00, NJW 2001, S. 2490 ff.:

Leitsatz: Nutzt der Arbeitnehmer das Internet entgegen einem ausdrücklichen Verbot des Arbeitgebers für private Zwecke, so stellt dies eine Pflichtverletzung dar, die eine Kündigung rechtfertigen kann. Wurde jedoch die private Nutzung vom Arbeitgeber genehmigt, kommt eine Kündigung nur in Betracht, wenn die Nutzung in einem Ausmaß erfolgt, von dem der Arbeitnehmer nicht annehmen dürfte, sie sei noch von dem Einverständnis des Arbeitgebers gedeckt. Eine Abmahnung bedarf es in solchen Fällen nur dann nicht, wenn ein solches Ausmaß erreicht ist, dass von einer groben Pflichtverletzung auszugehen ist.

6. Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 01.08.2001, 4 Ca 3437/01, LSK 2002 020872:

Leitsatz: Der Arbeitgeber ist zur Vornahme einer außerordentlichen Kündigung berechtigt, wenn der Arbeitnehmer trotz entgegenstehender Vereinbarung das Internet zu privaten Zwecken nutzt. In diesem Fall ist eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich.

Keine Anwendbarkeit des KSchG auf eine Konzernholding mit nicht mehr als fünf Arbeitnehmern

Das Bundesarbeitsgericht hatte am 13.06.2002 (2 AZR 327/01) über die Frage zu urteilen, ob sich ein bei einer Konzernholding beschäftigter Arbeitnehmer auch dann auf das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) berufen kann, wenn bei dieser Holding die für die Anwendbarkeit des KSchG

erforderliche Anzahl von Arbeitnehmern (vgl. § 23 Abs. 1 KSchG: „fünf oder weniger Arbeitnehmer“) nicht beschäftigt werden. Die beklagte Holding war zwar an mehreren Tochtergesellschaften beteiligt und der Gesamtkonzern verfügte über nahezu 300 Mitarbeiter, die Konzernholding selbst aber nur über fünf Mitarbeiter.

Das BAG wies die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers der Holding, mit der dieser die Feststellung der Sozialwidrigkeit der Kündigung geltend machte, mit der Begründung zurück, der Arbeitnehmer genieße nur dann Kündigungsschutz nach den Vorschriften des KSchG, wenn die Konzernholding selbst dem KSchG unterliege. Dies sei nur der Fall, soweit die Konzernholding selbst die nach § 23 Abs. 1 KSchG erforderliche Anzahl von Arbeitnehmern beschäftige. Das BAG stellte klar, dass ein kündigungsschutzrechtlicher „Berechnungsdurchgriff im Konzern“ – anders also als z. B. in der Unternehmensmitbestimmung, vgl. §§ 5 MitbestG, 77a BetrVG 1952) hinsichtlich der Arbeitnehmeranzahl verfassungsrechtlich nicht geboten ist.

In seinem Urteil macht das BAG zudem Ausführungen hinsichtlich der Frage, ob zwischen der Konzernholding und den Tochtergesellschaften evtl. ein Gemeinschaftsbetrieb vorliege. Nach Ansicht des BAG ist dies nicht bereits dann zu bejahen, wenn die Holding aufgrund ihrer konzernrechtlichen Leitungsmacht gegenüber den zuständigen Organen der Tochtergesellschaften in bestimmten Bereichen Anordnungen treffen kann. Vielmehr setze die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebes einen einheitlichen, rechtlich gesicherten und gerade auf den Betrieb bezogenen Leitungsapparat voraus. Denn Voraussetzung für das Bestehen eines Gemeinschaftsbetriebes ist grundsätzlich, dass die Unternehmen rechtlich miteinander verbunden sind, wobei diese rechtliche Vereinbarung nicht ausdrücklich geregelt sein muss, sondern sich aus den tatsächlichen Umständen ergeben kann. Mit dem vorliegenden Urteil hat das BAG auf die bisher schon bestehende ständige Rechtsprechung zum Gemeinschaftsbetrieb zurückgegriffen, nach der das Bestehen eines einheitlichen Leitungsapparates erforderlich ist, der gewährleistet, dass insbesondere der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung ausgeübt wird. Dies ist Frage des jeweiligen Einzelfalls.

Soweit also in eigenständigen Betrieben von Unternehmen in der Regel nicht mehr als fünf oder weniger Arbeitnehmer (ausschließlich der Auszubildenden) beschäftigt werden, greifen die Vorschriften des KSchG zugunsten der dort beschäftigten Arbeitnehmer nicht per se ein. Bei dieser Arbeitnehmerzahl ist aber stets gesondert zu hinterfragen, ob der entsprechende Betrieb nicht aufgrund einheitlicher Leitung im Kernbereich der sozialen und personellen Fragen mit einem anderen Betrieb (auch eines anderen Unternehmens) zu einem Gemeinschaftsbetrieb verbunden ist, mit der Folge, dass die Kündigungsschutzvorschriften des KSchG gleichwohl Anwendung finden.

In den dann noch verbleibenden (sogenannten) Kleinbetrieben, auf die das KSchG also keine Anwendung findet, wird im Falle des Streits wegen einer Kündigung wohl aber noch zu fragen sein, ob der Arbeitgeber das durch Art. 12 Grundgesetz gebotene Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme gewahrt hat, wie es die Rechtsprechung (Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27.01.1998 – BVerfGE 97, 169; Urteil des BAG vom 21.02.2001, 2 AZR 15/00) verlangt, andernfalls die Kündigung gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstößt und deshalb unwirksam wäre.

Betriebsbedingte Kündigung – unzulässige Vorratskündigung

Leitsätze:

1. Eine betriebsbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn bei Ausspruch der Kündigung aufgrund einer vernünftigen betriebswirtschaftlichen Prognose davon auszugehen ist, dass zum Zeitpunkt des Kündigungstermins eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht mehr besteht.
2. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor, wenn sich ein Reinigungsunternehmen, dessen noch laufender Reinigungsauftrag nicht verlängert worden ist, an der Neuausschreibung beteiligt und bei Ausspruch der Kündigung die Neuvergabe noch offen ist. Der Zwang zur Einhaltung längerer Kündigungsfristen rechtfertigt grundsätzlich keine andere Beurteilung. BAG-Urteil vom 12.04.2002 – 2 AZR 256/01 – NJW 2002, 3795 ff.

Ausgleichsklauseln in arbeitsgerichtlichen Vergleichen können Wettbewerbsverbote aufheben

Das BAG hatte durch Urteil vom 31.07.2002 (10 AZR 513/01) darüber zu entscheiden, ob eine beiderseitige allgemeine Ausgleichsklausel in einem arbeitsgerichtlichen Vergleich gleichzeitig auch die einverständliche Aufhebung eines vertraglich vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots bedeutete. In dem entschiedenen Fall hat das Bundesarbeitsgericht eine auf die Zahlung einer Karenzentschädigung gerichtete Klage des Arbeitnehmers abgewiesen und das Wettbewerbsverbot als durch die Ausgleichsklausel einvernehmlich aufgehoben angesehen.

Zu diesem Ergebnis kam das BAG nach Auslegung der Ausgleichsklausel gemäß §§ 133, 157 BGB. Da kein übereinstimmender Wille der Vertragsparteien in Bezug auf das Wettbewerbsverbot und die Karenzentschädigung zu ermitteln war, wurde die Ausgleichsklausel nach allgemeinen Grundsätzen ausgelegt, d.h. aus Sicht des Erklärungsempfängers, wie dieser die Erklärung nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen durfte und musste. Diese Auslegung hat ausgehend vom Wortlaut, der nach dem Sprachgebrauch der jeweiligen Verkehrskreise zu bewerten ist, sämtliche den Parteien erkennbare Begleitumstände, die für den Erklärungsinhalt von Bedeutung sein können zu berücksichtigen. Hierzu gehört die Entstehungsgeschichte, das Verhalten der Parteien nach Vertragsschluss, der Zweck des Vertrags und die bei Vertragsschluss vorliegende Interessenlage. In dem Wortlaut des Aufhebungsvertrages („Mit Erfüllung dieser Vereinbarung sind sämtliche Ansprüche der Parteien hinüber und herüber aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung abgegolten und ausgeglichen.“) sah das BAG auch die Ansprüche aus einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot als abgedeckt an. Ausgleichsklauseln seien im Interesse klarer Verhältnisse grundsätzlich weit auszulegen (anders also als die Auslegung einer Ausgleichsklausel in Bezug auf Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung, wo wegen der existentiellen wirtschaftlichen Bedeutung im Zweifel dieser Ansprüche nicht erfasst werden; ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot und die damit verbundene Karenzentschädigung seien zeitlich begrenzt und im Volumen überschaubar und hätten deshalb nicht dieselbe weitreichende Bedeutung für die künftige

tige Existenz eines Arbeitnehmers wie die betriebliche Altersversorgung).

Eine vom Wortlaut des Vergleichs abweichende Auslegung sah das BAG auch nicht aus weiteren, vor, bei oder nach Vergleichsabschluss bedeutsamen Umständen als geboten an. Der umfassende Prozessvergleich, der 12 Ziffern umfasste und neben Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch Abrechnung, Freistellung, Urlaub, Gehalt, Abfindung, Verzugszinsen, Lebensversicherung, Zeugnis, Betriebliche Altersvorsorge, Vorversterben des Klägers sowie die Kostenregelung umfasste, sollte ersichtlich alle Rechtsbeziehungen der Parteien abschließend regeln. Die Höhe der dem Kläger zugestandenen Abfindung sei allerdings nicht ausschlaggebend gewesen. Auch sonst konnte das BAG keine Umstände erkennen, die Zweifel an seiner Auslegung begründet hätten, insbesondere nicht die Erklärung des Arbeitgebers im Rahmen seiner Bescheinigung gemäß § 148 SGB III gegenüber dem Arbeitsamt, man verzichte mit sofortiger Wirkung auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes. Weder sei diese Erklärung gegenüber dem Kläger abgegeben worden, noch sei erkennbar, dass die Erklärung auf einen bewussten Willensbildungsprozess der Verantwortlichen auf Arbeitgeberseite beruhe. Die Entscheidung verdeutlicht die Notwendigkeit zur besonderen Sorgfalt bei der Formulierung von Prozessvergleichen, die besonders häufig unter Zeitdruck geschlossen werden. Hätte im vorliegenden Fall der Arbeitgeber die Unterlassung von Wettbewerb verlangt, so wäre er wie der Arbeitnehmer unterlegen.

Geltendmachung von Ansprüchen per Telefax: Kein Anscheinsbeweis durch „OK-Vermerk“ eines Telefax-Sendeberichts

Immer wieder streiten Arbeitsvertragsparteien darüber, ob durch ein Telefax z. B. Vergütungsansprüche rechtzeitig i.S.v. arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen geltend gemacht worden sind. In einem von dem BAG jüngst entschiedenen Fall berief sich der Kläger darauf, das Sendeprotokoll seines Telefaxgerätes habe den Statusvermerk „OK“ angezeigt, wohingegen die Arbeitgeberseite behauptete, kein Geltendmachungsschreiben erhalten zu haben. Das BAG hat die auf Zahlung gerichtete Klage abgewiesen (Urteil vom 14.08.2002, 5 AZR 169/01) und ausgeführt: Der

Zugang des Geltendmachungsschreibens beim Schuldner sei Voraussetzung für die Wahrung der Ausschlussfrist (hier des § 16 BRTV). Ein Geltendmachungsschreiben ginge dem Schuldner entsprechend § 130 Abs. 1 BGB dann zu, wenn es so in den Bereich des Empfängers gelangt ist, dass dieser unter normalen Verhältnissen die Möglichkeit zur Kenntnisnahme vom Inhalt des Schreibens hat.

Der Zugang folge nicht aus dem in den Vorinstanzen vorgelegten Sendebericht des Telefaxgeräts mit einem „OK-Vermerk“. Einem solchen Sendebericht komme nicht der Wert eines Anscheinsbeweises zu, da es keinen allgemeinen Erfahrungssatz gäbe, dass Telefaxsendungen den Empfänger vollständig und richtig erreichen. Der Kläger habe auch nicht vorgetragen, dass das Telefaxgerät einen solchen Sendebericht ausschließlich dann ausdrückt, wenn die Übertragung ordnungsgemäß erfolgt ist, also das Geltendmachungsschreiben so in den Bereich des Empfängers gelangt ist, dass dieser von dessen Inhalt Kenntnis nehmen konnte. Die pauschale Behauptung, das Telefax sei dem Arbeitgeber zugegangen, weil der Sendebericht einen „OK-Vermerk“ enthalte, konnte von dem Beklagten durch einfaches Bestreiten des Erhalts des Telefaxes in Abrede gestellt werden.

Dynamische Verweisungsklausel auf Tarifverträge beim Betriebsübergang

Viele Arbeitsverträge enthalten Klauseln, die Tarifverträge „in ihrer jeweils gültigen Fassung“ in Bezug nehmen und somit eine Tarifbindung begründen. Die Bedeutung der jeweiligen Formulierung dieser Bezugnahmeklausel wird häufig unterschätzt. Die Rechtsprechung unterscheidet einerseits sogenannte dynamische und andererseits große dynamische Verweisungs- bzw. Bezugnahmeklauseln. Wird auf einen konkreten Tarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung verwiesen, handelt es sich um die dynamische Verweisungsklausel, wird dagegen auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung Bezug genommen, liegt eine sog. große dynamische Verweisungsklausel vor. Nicht selten sind solche Klauseln auch noch ergänzt um den Zusatz etwa wie „sowie alle diese Verträge ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge“.

Gründe für Bezugnahmeklauseln gibt es viele: So wollen sich nicht selten tariflich selbst nicht gebundenen Arbeitgeber (also solche, die nicht Mitglied in einem Tarifträgerverband sind oder keinen Haustarifvertrag abgeschlossen haben) die Ordnungsfunktion von Tarifverträgen zunutze machen. Soweit Arbeitgeber aber tarifgebunden sind, sollen die Bezugnahmeklauseln im Regelfall (auch) bewirken, gewerkschaftlich nicht organisierte Arbeitnehmer eines Betriebes mit den organisierten Arbeitnehmern gleichzustellen, weil an sich ein Tarifvertrag nur auf Gewerkschaftsmitglieder anzuwenden wäre („Gleichstellungsabrede“). Der Arbeitgeber vermeidet damit nicht nur eine administrative Herausforderung (der Unterscheidung von Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Organisierten, die ihm wegen des Verbots der Frage nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft zusätzlich nahezu unmöglich wäre), sondern vermeidet es auch, seine Arbeitnehmer – was aus Arbeitgebersicht auch naheliegenden Gründen häufig unerwünscht ist – in die „Arme der Gewerkschaften zu treiben“. Die Rechtsfolge der Bezugnahmeklauseln und auch der Gleichstellung von organisierten und nicht-organisierten Arbeitnehmern ist von großer Bedeutung:

Grundsätzlich wird durch eine dynamische Verweisungsklausel der Tarifvertrag insgesamt zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses und nicht nur partiell.

Änderungen an der Tarifbindung bzw. an einzelnen Tarifvertragsbedingungen können nur durch Änderung des Arbeitsvertrages (im Wege der Änderungsvereinbarung oder – allerdings nach der restriktiven BAG-Rechtsprechung nur im Falle der konkreten Existenzbedrohung des Unternehmens und damit der Arbeitsplätze – durch Änderungskündigung) durchgesetzt werden. Ob das dann auch im Verhältnis zu organisierten Arbeitnehmern gelten würde, ist höchst zweifelhaft, da bei ihnen der Tarifvertrag schließlich nicht „nur“ einzelvertraglich, sondern kollektivrechtlich gilt, wenn auch der Arbeitgeber Mitglied des Tarifträgerverbandes ist.

Ist einmal auf einen Tarifvertrag „in seiner jeweils gültigen Fassung“ Bezug genommen, gelten etwaige Änderungen im Tarifvertrag auch für den jeweiligen Arbeitnehmer, bei dem dieser Tarifvertrag nur Kraft individualrechtlicher Verweisungsklausel gilt.

Das BAG hatte sich zuletzt in mehreren Urteilen mit derartigen Klauseln zu beschäftigen gehabt. Im Urteil vom 21.08.2002 (4 AZR 63/01) ging es konkret um das Schicksal einer solchen Verweisungsklausel im Rahmen eines Betriebsübergangs. Im dortigen Fall war im Arbeitsvertrag vereinbart, dass „die Bestimmungen der Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung“ für das Arbeitsverhältnis gelten sollten. Der Arbeitnehmer war nicht tarifgebunden. In Folge eines Betriebsübergangs ging das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers auf einen ebenfalls nicht tarifgebundenen Arbeitgeber über. Nach dem Betriebsübergang wurde die Tarifvergütung des in Bezug genommenen Tarifvertrages erhöht, der neue Arbeitgeber erhöhte die Vergütung des Arbeitnehmers aber nicht, weil er selbst nicht tarifgebunden sei.

Das BAG hat nun klargestellt, dass die Tarifverträge aufgrund des Betriebsübergangs nur mit ihrem jeweiligen Stand am Tag des Betriebsübergangs anzuwenden sind. Denn bei einer Gleichstellungsabrede, die das BAG vorliegend annahm, werden die anzuwendenden Tarifbestimmungen entsprechend § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB nur mit dem Normenstand Inhalt des Arbeitsverhältnisses, den sie zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs hatten. Entscheidend war hierbei die Tarifgebundenheit des vormaligen Arbeitgebers an die im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Tarifverträge und dass der neue Arbeitgeber seinerseits nicht tarifgebunden war.

Gemäß dieser Klarstellung des BAG sind also nicht-tarifgebundene Arbeitgeber individualarbeitsrechtlich nicht aufgrund dynamischer Verweisungsklauseln dazu verpflichtet, Vergütungen von Arbeitnehmern zu erhöhen, soweit die Arbeitsverhältnisse dieser Arbeitnehmer aufgrund eines Betriebsübergangs auf den Arbeitgeber übergegangen sind und der in Bezug genommene Tarifvertrag eine Erhöhung nach dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs vorsieht.

Die Entscheidung macht deutlich, dass der selbst nicht tarifgebundene Arbeitgeber sowohl bei der Wahl der konkreten Formulierung der Bezugnahme-Klausel im Arbeitsvertrag als auch bei der Übernahme von Arbeitnehmern mit Tarifverträgen in Bezug nehmenden Arbeitsverträgen im Rahmen eines (Teil-)Betriebsübergangs als schließlich auch bei Fragen der Änderung von Arbeitsbedingungen

(sei es im Wege des Nachvollziehens von Tarifänderungen, sei es im Wege der einvernehmlichen oder einseitigen Änderung der Arbeitsbedingungen) große Sorgfalt walten lassen muß, um unangenehme Überraschungen zu vermeiden. Nebenbei sei noch ergänzt, dass auch die BGB-Reform zum 01.01.2002 mit seiner Erstreckung der AGB-Kontrolle auf Arbeitsverträge neue Fragen hinsichtlich der Tarifbindungsklauseln in Arbeitsverträgen aufgeworfen hat, die von der Rechtsprechung noch lange nicht (und vom Gesetzgeber schon gar nicht) geklärt sind. Wir werden Sie – sofern es etwas zu berichten gibt – in einer der nächsten Ausgaben des Newsletter Employment Law informieren.

Kollektivarbeitsrecht:

Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss eines Sozialplans bei betriebsübergreifenden Betriebsänderungen

Die Abgrenzung der Zuständigkeiten vom Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat ist nicht selten schwierig. § 50 BetrVG bestimmt, dass der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten ist, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können; seine Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Betriebe ohne Betriebsrat.

Bei allen größeren Umstrukturierungen mit betriebsübergreifenden Auswirkungen stehen Arbeitgeber, Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat vor der Frage, wer nun eigentlich zuständig ist. Das BAG hat durch Beschluss vom 23.10.2002 (7 ABR 55/01) zur weiteren Rechtsklarheit beigetragen. Ein bundesweit tätiges Versicherungsunternehmen beschloss eine grundlegende Änderung der Organisationsstruktur, die Teilbetriebs-schließungen in 25 Bezirksdirektionen in der gesamten Bundesrepublik zur Folge hatte. Arbeitgeberin und Gesamtbetriebsrat vereinbarten daher einen Interessenausgleich, wonach jedem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz durch die Betriebsänderung wegfällt, ein Arbeitsplatz in einem Betrieb der neuen Organisationsstruktur anzubieten ist. Gleichzeitig wurde ein Sozialplan mit den Gesamtbetriebsrat abgeschlossen.

Der Betriebsrat einer Bezirksdirektion vertrat die Auffassung, er selbst und nicht der Gesamtbetriebsrat sei zum Abschluss des Sozialplans für die im Bereich seiner Bezirksdirektion von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer zuständig und verlangte die Aufnahme von Sozialplanverhandlungen. Der Betriebsrat ist mit dieser Auffassung in allen drei Instanzen unterlegen. Nach Auffassung des BAG fiel der Abschluss des Sozialplans auch für die in der Bezirksdirektion dieses Betriebsrats von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer in den Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats. Die Regelungskompetenz des Gesamtbetriebsrats für den Sozialplan beruhe darauf, dass die in dem Interessenausgleich vereinbarte Betriebsänderung nicht nur einen einzigen Betrieb, sondern die Mehrzahl der Betriebe der Arbeitgeberin betreffe und die Durchführung der Betriebsänderung betriebsübergreifend einheitliche Kompensationsregelungen erfordere.

Die Entscheidung ist aus Arbeitgebersicht überaus begrüßenswert, verhindert sie doch, dass bei größeren Umstrukturierungen trotz einheitlicher Betriebsänderung mit mehreren Betriebsräten verschiedene Sozialpläne zu verhandeln sind. Gleichwohl wird auch in Zukunft sorgfältig darauf zu achten sein, dass die Kompetenznorm des § 50 BetrVG das Tätigwerden des Gesamtbetriebsrats zulässt. Sofern die Betriebsräte einverstanden sind, besteht aber auch die Möglichkeit, dass diese dem Gesamtbetriebsrat über § 50 BetrVG hinaus ein Verhandlungs- und Abschlussmandat für Interessenausgleich und Sozialplan erteilen, damit die Verhandlungen zentral und einheitlich für die gesamte Belegschaft eines Unternehmens geführt werden können.

Berücksichtigung von Erziehungsurlaub bei Sozialplanabfindung

Mit Urteil vom 12.11.2002 (1 AZR 58/02) hat das BAG einer Klägerin Recht gegeben, die die Berücksichtigung von Zeiten des Erziehungsurlaubes bei einer Sozialplanabfindung begehrte. In dem streitgegenständlichen Sozialplan waren Abfindungsregelungen vorgesehen, deren Höhe sich im Wesentlichen nach der Beschäftigungsdauer richtete. Einberechnet werden sollten jedoch nur Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung. Zeiten des Erziehungsurlaubes waren ausdrücklich ausgeschlossen. Hatte das LAG noch die Klage abge-

wiesen, gab ihr das BAG statt: Zwar hätten die Betriebsparteien bei der Gestaltung von Regelungen, mit denen sie Nachteile aus einer Betriebsänderungen für die Arbeitnehmer ausgleichen wollen, einen weiten Spielraum. Sie dürften daher bei der Bemessung von Abfindungsbeträgen auch auf die Dauer der bisherigen Beschäftigung abstellen, obwohl die Überbrückungsfunktion eines Sozialplanes auf die Zukunft gerichtet sei. Die Gründe für eine Berücksichtigung der Beschäftigungsdauer rechtfertigten es aber nicht, die Zeiten von Erziehungsurlaub auszunehmen. Dem stünden der Schutz von Familien (Art. 6 Abs. 1 und 2 Grundgesetz) entgegen. Eine mittelbare Diskriminierung der Klägerin wegen des Geschlechts liege dagegen nicht vor, denn der Sozialplan erfasste ausschließlich Frauen.

Fortbestand von Gesamtbetriebsvereinbarungen nach einem Betriebsübergang

War es bis vor kurzem noch von der höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht entschieden und in der arbeitsrechtlichen Literatur umstritten, ob bei einem Übergang eines Betriebes, für den eine Gesamtbetriebsvereinbarung gilt, auf einen anderen Rechtsträger die beim Veräußerer bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung auch beim Erwerber (kollektivrechtlich oder individualrechtlich) fortgilt, so hat das BAG diese im Zusammenhang mit Unternehmensumstrukturierungen höchst praxisrelevante Frage durch Beschluss vom 18.09.2002 (1 ABR 54/01) nunmehr entschieden.

Im entschiedenen Fall erwarb die Arbeitgeberin im Juli 1998 im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB von einem anderen Unternehmen einen Betrieb und Teile zweier weiterer Betriebe. Letztere führte sie jeweils als selbstständige Betriebe fort. Andere Betriebe besaß sie nicht. In dem abgebenden Unternehmen galt beim Betriebsübergang eine als Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossene „Betriebsordnung“, in welcher zahlreiche, zum Teil auch nicht mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten geregelt waren. Im September 1998 wurde bei der Arbeitgeberin ein Gesamtbetriebsrat gebildet und im April 1999 kündigte die Arbeitgeberin die Betriebsordnung zum 31.12.1999 gegenüber den antragstellenden Betriebsrat. Dieser vertrat vor Gericht die Auffassung, die Kündigung hätte gegenüber dem Gesamtbetriebsrat erklärt werden

müssen und meinte deswegen, dass die Betriebsordnung fortbestehe. Hatte der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht noch Erfolg, so gab das BAG aber dem Betriebsrat recht. Ob die Regelungen der Betriebsordnung unabhängig von der Kündigung wirksam wären, wie der Betriebsrat beantragt hatte festzustellen, konnte das BAG jedoch noch nicht entscheiden und verwies deswegen an das Landesarbeitsgericht zurück. Jedenfalls die Kündigung aber war unwirksam, da sie nach Auffassung des BAG gegenüber dem Gesamtbetriebsrat hätte geklärt werden müssen.

Nach der Entscheidung behalten Gesamtbetriebsvereinbarungen, die in den Betrieben eines abgehenden Unternehmens gelten, ihren Status als Rechtsnormen auch beim Übergang eines oder mehrerer Betriebe auf ein anderes Unternehmen bei. Wird nur ein Betrieb übernommen, bleiben die bis dahin für ihn geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen als Einzelbetriebsvereinbarungen bestehen. Werden alle oder mehrere Betriebe übernommen, bleiben dort die Gesamtbetriebsvereinbarungen als solche bestehen. Dies gilt auch, wenn mehrere Betriebsteile übernommen und vom Erwerber als selbstständige Betriebe fortgeführt werden. Für die Änderung/Kündigung der fortgeltenden Gesamtbetriebsvereinbarung ist somit der beim Erwerberunternehmen gebildete Gesamtbetriebsrat zuständig. (Pressemitteilung Nr. 67/02 des Bundesarbeitsgerichts)

Soweit die Entscheidung reicht, ist gleichzeitig damit auch der bislang vielfach vertretenen Auffassung der Boden entzogen, eine beim Veräußerer bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung werde aufgrund des Betriebsübergangs gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB zum Inhalt des Individualarbeitsverhältnisses. Die Abänderung der bisherigen Gesamtbetriebsvereinbarung ist daher weiterhin kollektivrechtlich möglich und muss nicht etwa durch Ausspruch von Änderungskündigungen herbeigeführt werden, was sich in der Praxis nicht selten als nahe zu unmöglich darstellen würde.

Betriebsübergang: Ablösung zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages gewordener Betriebsvereinbarungen durch neue Betriebsvereinbarungen

Das BAG hat am 14.08.2001 (1 AZR 619/00) entschieden, dass eine Betriebsvereinbarung, die im Zuge eines Betriebsüberganges nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB zum individualrechtlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden sei, vor der Ablösung durch eine spätere Betriebsvereinbarung nicht im weiteren Umfange geschützt ist, als wenn sie kollektivrechtlich weitergegolten hätte.

Im konkreten Fall stritten die Parteien um die Höhe einer Jahressonderzahlung. Auf das Arbeitsverhältnis fand eine Betriebsvereinbarung (BV 95) Anwendung, die zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges zum Inhalt des Individualarbeitsvertrages geworden war. Eine später vereinbarte Betriebsvereinbarung zum gleichen Regelungsgegenstand (BV 99) ersetzte nach Auffassung des BAG die BV 95, ohne dass es einer Kündigung der BV 95 bedurfte. Das BAG weist darauf hin, dass im Verhältnis von Betriebsvereinbarungen zueinander das Ablösungsprinzip gilt, wonach die Neuregelung die ältere ersetzt, auch wenn sie für die Arbeitnehmer ungünstiger ist. Zwar gilt im Verhältnis von arbeitsvertraglichen Individualansprüchen zu Betriebsvereinbarungen das Günstigkeitsprinzip. Im vorliegenden Fall aber gelte das nicht, obwohl die BV 95 aufgrund des Betriebsüberganges Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden sei. Die Möglichkeit der Ablösung folge aus dem Zweck der Regelung des § 613 a Abs. 1 BGB. Dieser soll im Falle eines Betriebsüberganges den Schutz der kollektivvertraglichen Regelungen von Betriebsvereinbarungen (und Tarifverträgen) erhalten. Danach kann der Bestand der BV 95 nicht weiter geschützt sein, als er bei Fortbestehen der Betriebsidentität und kollektivrechtlicher Weitergeltung geschützt wäre. Würde die BV 95 also noch als Betriebsvereinbarung existieren, könnte sie auch durch eine spätere Betriebsvereinbarung abgelöst werden. Gleiches müsse gelten, so das BAG, wenn die kollektivrechtliche Regelung der BV 95 zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses wird. Insoweit sei § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB teleologisch darauf zu reduzieren, dass die jetzt individualrechtlich als Inhalt des Arbeitsverhältnisses geltenden, aber ursprünglich kollektivrechtlichen Regelungen lediglich entsprechend ihrem kollektivrechtlichen Ursprung geschützt sind. Nach

§ 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ist auch der Inhalt des Individualarbeitsverhältnisses der Neuregelung durch ablösende Betriebsvereinbarung zugänglich. Dabei sei es ausreichend, wenn die Neuregelung erst nach dem Betriebsübergang geschaffen wird und nicht bereits schon zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs vorhanden ist. Auch diese Entscheidung ist für die Praxis der Unternehmensumstrukturierung von hoher Relevanz. Nicht selten werden bislang kollektivrechtlich geltende Regelungen (also solche aus Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen oder auch Tarifverträgen) bei einem Betriebsübergang zunächst nicht durch neue Regelungen kollektivrechtlicher Natur ersetzt werden, so dass sie zunächst zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden. Könnten sie dann später nicht mehr durch entsprechende Betriebsvereinbarungen etc. abgeändert werden, entstünde ein ganz erhebliches Hindernis, dem der Arbeitgeber durch den Ausspruch von Änderungskündigungen praktisch nur noch im Falle des Vorliegens der tatbestandlichen Voraussetzungen der Existenzbedrohung des Unternehmens und drohenden Arbeitsplatzverlusten entgegenwirken könnte. Das BAG lässt also zu, dass ein z. B. erst nach Betriebsübergang gewählter Betriebsrat mit dem Arbeitgeber Neuregelungen vereinbart, welche dann auch später noch die inzwischen zum Inhalt des Individualarbeitsverhältnisses gewordenen Regelungen ablösen. Selbstverständlich muss der Arbeitgeber darauf achten, dass nicht aus seinem sonstigen Verhalten der zunächst zum Inhalt des Individualvertrages gewordene Regelungsgegenstand als „vertragsfest“ anzusehen ist, z. B. weil sein Verhalten nach Betriebsübergang auf eine Gesamtzusage oder auf das bewusste Entstehenlassen einer betrieblichen Übung hindeutet. In dem vorliegenden vom BAG entschiedenen Fall kam es darauf nicht an.

Äußerungsfrist des Betriebsrates bei außerordentlicher Kündigung gegenüber einem tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer

Gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG ist jede ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung unwirksam. Dieselbe Rechtsfolge tritt ein, wenn die Anhörung mit Fehlern aus der Sphäre des Arbeitgebers behaftet ist. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen – und trägt

in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess folglich auch die Darlegungs- und Beweislast dafür –, dass er das Anhörungsverfahren wirksam eingeleitet, den Betriebsrat vollständig unterrichtet und mit dem Ausspruch der Kündigung zugewartet hat, bis ihm entweder eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrates vorlag oder – sofern der Betriebsrat sich nicht äußert – die Fristen nach § 102 Abs. 2 BetrVG verstrichen waren.

§ 102 Abs. 2 BetrVG unterscheidet hinsichtlich der vom Betriebsrat für die Abgabe einer Stellungnahme einzuhaltenden Frist danach, ob der Arbeitgeber eine außerordentliche oder eine ordentliche Kündigung auszusprechen beabsichtigt. Während das Gesetz dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung zu einer außerordentlichen Kündigung eine Stellungnahmefrist von lediglich drei Tagen einräumt, beträgt die Stellungnahmefrist bei der Anhörung zu einer ordentlichen Kündigung eine Woche. Soweit Arbeitnehmern gekündigt werden soll, die tariflich nicht mehr ordentlich kündbar sind und somit nur noch außerordentlich, aber unter Einhaltung einer Frist entsprechend jener der ordentlichen Kündigung gekündigt werden können, war früher umstritten, ob der Betriebsrat hier die Wochenfrist oder die kürzere Frist von drei Tagen für seine Äußerung beanspruchen kann. Dieses ist nicht zuletzt für den Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 BetrVG von Bedeutung, der nur bei ordentlichen Kündigungen vorgesehen ist.

Der 2. Senat des BAG hatte mit Urteil vom 05.02.1998 (2 AZR 227/97) entschieden, dem Betriebsrat verbleibe für die Abgabe seiner Stellungnahme im Rahmen der Anhörung zu einer außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufrist gegenüber einem nach Tarifvertrag ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer eine Woche Zeit. Zwar stellt auch die außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufrist gegenüber einem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer rechtsdogmatisch eine außerordentliche Kündigung dar. Der Schutz des (meist aufgrund langer Betriebszugehörigkeit) ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers würde jedoch in sein Gegenteil verkehrt, wenn diesem unter leichteren Voraussetzungen gekündigt werden könnte als einem Arbeitnehmer, der diesen besonderen tariflichen Kündigungsschutz (noch) nicht genießt. Zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen muss daher nicht nur die gewährte soziale Auslaufrist

der Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechen. Außerdem muss dem Betriebsrat – wie im Rahmen einer ordentlichen Kündigung – für die Abgabe seiner Stellungnahme eine Woche Zeit eingeräumt werden.

Diese Rechtsprechung hat der 2. Senat in einem Urteil vom 18.10.2000 (2 AZR 627/99) bestätigt, aber zugleich klargestellt, dass eine Gleichstellung von außerordentlicher Kündigung mit Auslauffrist und ordentlicher Kündigung nur in den Fällen anzuerkennen ist, in denen die Gleichstellung zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen geboten ist. Beabsichtigt der Arbeitgeber dagegen bei einem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer den Ausspruch einer fristlosen Kündigung vor, so muss von ihm auch keine Auslauffrist gewährt werden und folglich verbleibt es für den Betriebsrat bei seiner Stellungnahmefrist von drei Tagen.

Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats mittels Telefax

Nach § 99 Abs. 3 BetrVG muß ein Betriebsrat, will er einer personellen Einzelmaßnahme (Einstellung, Versetzung, Ein- oder Umgruppierung) widersprechen, den Arbeitgeber „unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber schriftlich“ über seinen Widerspruch informieren. Wird die Verweigerung der Zustimmung nicht innerhalb einer Woche schriftlich mitgeteilt, gilt die Zustimmung als erteilt. Das BAG hat am 11.06.2002 (1 ABR 43/01) entschieden, auch ein Telefaxschreiben des Betriebsrates genüge diesem Schriftformanfordernis. Einer eigenhändigen Originalunterschrift bedürfe es nicht, da die Zustimmungsverweigerung lediglich eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung und keine Willenserklärung sei.

Rechtsprechung zum Steuer- und Sozialversicherungsrecht:

Arbeitsförderungsrecht: Keine Sperrzeit bei Wiedereinstellungszusage des Arbeitgebers nach Kündigung

Ein Arbeitnehmer, der arbeitslos geworden ist und sich beim Arbeitsamt gemeldet hat, kann Arbeitslosengeld beanspruchen, wenn er inner-

halb einer Rahmenfrist von drei Jahren vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis stand. Die Bezugsdauer hängt dabei vom Lebensalter sowie der Dauer der Versicherungspflicht (innerhalb der vergangenen sieben Jahre) ab. Dies gilt jedoch nicht ohne Einschränkungen.

Hat der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grobfahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, sanktioniert das Gesetz dieses Verhalten doppelt. Erstens verschiebt sich der Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld beanspruchen kann, um zwölf Wochen (§ 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III „Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe“). Zweitens mindert sich (§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III) die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes um mindestens ein Viertel der Anspruchsdauer.

Insbesondere wenn die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ausgeht oder der Arbeitgeber mit der Unkenntnis des Arbeitnehmers rechnen muss, kann in begründeten, besonderen Einzelfällen aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers eine Aufklärungspflicht resultieren, und zwar wegen der mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglicherweise einhergehenden sozialversicherungsrechtlichen Nachteile. Verletzt der Arbeitgeber seine Aufklärungspflicht oder informiert er (auch fahrlässig) unrichtig, so riskiert er, vom Arbeitnehmer unter Schadensersatzgesichtspunkten auf den Verlust von Arbeitslosengeld wegen einer verhängten Sperrzeit in Anspruch genommen zu werden. Nicht zuletzt deshalb ist es auch für den Arbeitgeber von Bedeutung, in welchen Fällen mit der Verhängung einer Sperrzeit zu rechnen ist. Grundsätzlich aber muß der Arbeitgeber, wenn er dies nicht ausdrücklich zugesichert hat, nicht umfassend die Aufgaben eines Sachwalters der wirtschaftlichen Interessen des Arbeitnehmers übernehmen (BAG, Urteil vom 11.12.2001, AuA 2002, 84). Als Berater steht dem Arbeitnehmer das Arbeitsamt zur Verfügung (LAG Berlin, Urteil vom 18.01.1999, NZA-RR 1999, 181).

Sicher ist, dass sowohl eine ordentliche Eigenkündigung des Arbeitnehmers als auch der

Abschluss eines Aufhebungsvertrages sowie eine verhaltensbedingte arbeitgeberseitige Kündigung eine Sperrzeit nach sich ziehen. Die bloße Hinnahme einer (auch rechtswidrigen) Kündigung als ausschließlich passives Verhalten des Arbeitnehmers löst dagegen keine Sperrzeit aus.

Problematisch sind seit jeher die Fälle, in denen dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung eine Vergünstigung zugesagt wird. Mit Urteil vom 25.04.2002 – B 11 AL 89/2001 R – hat das Bundessozialgericht nunmehr entschieden, die Verhängung einer Sperrzeit sei jedenfalls nicht gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer eine rechtswidrige Kündigung im Hinblick auf eine zeitgleich ausgesprochene verbindliche Wiedereinstellungszusage nur hinnimmt. Ein zu sanktionierendes Verhalten des Arbeitnehmers sei in einem solchen Fall nicht anzunehmen, weil der Arbeitnehmer durch die Zusage keine Vorteile erlangt, sondern durch die Arbeitslosigkeit vielmehr finanzielle Nachteile hinnehmen muss. Demgegenüber war nach der Weisungslage der Bundesanstalt für Arbeit bei verbindlicher Wiedereinstellungszusage eine Sperrzeit zu verhängen. Diese Verwaltungspraxis dürfte nunmehr anzupassen sein.

Entlassungsentschädigungen: Dienstwagenüberlassung nach Arbeitsvertragsende als steuerfreie Abfindung?

Im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen stellt sich immer wieder die Frage, ob der Arbeitgeber im Rahmen von Aufhebungsvertragsverhandlungen dem ausscheidenden Arbeitnehmer ein attraktives Angebot machen kann, ohne dass besondere finanzielle Aufwendungen des Arbeitgebers notwendig sind. Eine interessante Variante wurde gerade im Anwaltsblatt 1/2003 (S. 52) vorgestellt, das auf eine Entscheidung des Bundesfinanzhofes (BFH) (Urteil vom 03.07.2002, XI R 80/00) verweist:

Hatte der Arbeitnehmer Anspruch auf private Nutzung eines Dienstwagens, so könnte eine über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus bestehende Nutzungsmöglichkeit des Pkw für ihn von besonderem Interesse sein, je nach persönlicher steuerlicher Situation. Eine solche Überlassung des Dienstwagens wird umgekehrt für den Arbeitgeber vor allem dann attraktiv sein, wenn er den Dienstwagen weder anderweitig verwen-

den noch zurückgeben könnte, die Kosten bei ihm also sowieso anfielen.

Wird einem Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Firmenwagen belassen und hat sich der Arbeitgeber in diesem Zeitraum dazu verpflichtet, die Leasingraten sowie die Steuer und Versicherung des Pkw zu tragen, dann bildet der sich daraus ergebende geldwerte Vorteil nach Auffassung des BFH zusammen mit der Abfindungszahlung eine einheitlich zu beurteilende Entschädigung. Bei der zeitlich befristeten kostenlosen Überlassung des bereits während des Anstellungsverhältnisses privat genutzten Pkw handelt es sich um eine nicht übliche Entschädigungszusatzleistung, mit der für eine Übergangsfrist dem Arbeitnehmer die Vorteile bleiben sollen, die mit der bisherigen Tätigkeit verbunden waren. Der Zweck der Leistung ist es, die Härten des Arbeitsplatzverlustes abzumildern. Die Leistung beruht damit auf sozialen Gründen im weiteren Sinne und dient der Erleichterung der mit dem Arbeitsplatzverlust typischerweise verbundenen Anpassungsschwierigkeiten.

Sind die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt, so ist nach § 3 Nr. 9 Einkommenssteuergesetz (EStG) derzeit ein Betrag von Euro 8.181,- steuerfrei (Euro 10.226,-, wenn der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet hat und die Dienstzeit mindestens 15 Jahre beträgt, bzw. Euro 12.271,-, wenn der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet hat und die Dienstzeit mindestens 20 Jahre beträgt). Bis zum Erreichen des Höchstbetrages sind die Abfindungen steuerfrei. Der darüber hinausgehende steuerpflichtige Teil der Abfindung unterliegt der begünstigten Besteuerung nach §§ 24 Nr. 1a, 34 Abs. 1 und 2 EStG. Die Berechnung der Steuer erfolgt nach der sog. 1/5-Regelung in drei Schritten: Zunächst wird die Einkommenssteuer für das Einkommen ohne die außerordentlichen Einkünfte nach der Grund- oder Splittingtabelle ermittelt. Sodann wird die Einkommenssteuer ohne die außerordentlichen Einkünfte bezüglich 1/5 der außerordentlichen Einkünfte ermittelt. Schließlich werden beide Einkommenssteuerbeträge einander gegenübergestellt und die Differenz mit dem Faktor 5 multipliziert. Der so ermittelte Betrag wird der Einkommenssteuer für das verbleibende Einkommen hinzu gerechnet.

Offices & Locations

BERLIN

Friedrichstraße 95
D - 10117 Berlin
TELEPHONE +49 (30) 20 22 64 00
FACSIMILE +49 (30) 20 22 65 00

BRUSSELS

Rue de la Loi 15 Weststraat
B - 1040 Brussels
TELEPHONE +32 (2) 285 49 00
FACSIMILE +32 (2) 285 49 49

LONDON

4 Carlton Gardens
GB-London SW1Y 5AA
TELEPHONE +44 (20) 7872 1000
FACSIMILE +44 (20) 7839 3537

WASHINGTON, D.C.

2445 M Street, N.W.
Washington, D.C. 20037
TELEPHONE +1 (202) 663-6000
FACSIMILE +1 (202) 663-6363

NEW YORK

399 Park Avenue
New York, New York 10022
TELEPHONE +1 (212) 230-8800
FACSIMILE +1 (212) 230-8888

BALTIMORE

100 Light Street
Baltimore, Maryland 21202
TELEPHONE +1 (410) 986-2800
FACSIMILE +1 (410) 986-2828

NORTHERN VIRGINIA

1600 Tysons Boulevard
Tysons Corner, Virginia 22102
TELEPHONE +1 (703) 251-9700
FACSIMILE +1 (703) 251-9797

E-MAIL berlinlaw@wilmer.com
WEBSITE www.wilmer.com

Mitarbeiter dieser Ausgabe

Redaktion: Stefan Fischer
Autoren: Susanne Bleck
Stefan Fischer
Joachim Littig
Thilo Ullrich

Newsletter Employment Law ist eine unregelmäßig erscheinende Veröffentlichung von WILMER, CUTLER & PICKERING • QUACK Rechtsanwälte und beinhaltet keinen konkreten Rechtsrat und keine Rechtsauffassung zu einem speziellen Sachverhalt. Die veröffentlichten Artikel sind allgemeine Zusammenfassungen von gesetzgeberischen Entwicklungen oder Rechtsprechung.

Wir empfehlen deshalb, bei konkreten Rechtsfragen einen Arbeitsrechtler unserer Sozietät zu konsultieren. Dieser wird Ihre speziellen rechtlichen Fragen unter Berücksichtigung Ihres konkreten Sachverhaltes gerne beantworten.

Ansprechpartner für Arbeitsrecht in Berlin:

Stefan Fischer
Stefan.Fischer@wilmer.com
Telephone +49 (30) 20 22 63 75
Joachim Littig
Joachim.Littig@wilmer.com
Telephone +49 (30) 20 22 63 27

*Diese Veröffentlichung kann auf unserer Internet-Homepage unter:
www.wilmer.com
aufgerufen werden. Dort finden Sie weitere Informationen zu unserer Sozietät und weitere interessante Veröffentlichungen.*