

FA

Auch als App verfügbar!
Info unter 02233/3760-7050

FACHANWALT ARBEITSRECHT

ZEITSCHRIFT FÜR DIE BERATENDE UND DIE RICHTLICHE PRAXIS

HERAUSGEBER

Volker Wagner
Inken Gallner

BEIRAT

Hansjörg Berrisch
Prof. Dr. Martin Diller
Prof. Franz Josef Düwell
Ernst Eisenbeis
Bernd Ennemann
Prof. Dr. Richard Giesen
Prof. Dr. Mark Lembke
Dr. Rüdiger Linck
Dr. Siegfried Mennemeyer
Dr. Henning Müller
Wolfgang Stückemann
Prof. Dr. Gregor Thüsing

AUS DEM INHALT:

EDITORIAL

Stückemann Besonderheiten bei der Aussetzung eines Verfahrens

AUFSÄTZE

Bengelsdorf Die Alkohol-/Drogensucht als Behinderung i.S.d. § 1 AGG

Pfeiffer/Wagner Ich enthalte eine Vielzahl – Zum 80. Geburtstag von Bob Dylan

RECHTSPRECHUNG KOMPAKT

Heft 5
Mai 2021
Seiten 129 – 160
25. Jahrgang
Art.-Nr.07716105
PVSt 44869

5

Luchterhand Verlag

Seit über 30 Jahren bewährt im Kündigungsschutzrecht

Mit der 13. Auflage auf dem neuesten Stand im Arbeitsrecht:

- Enthält Kommentierungen des Kündigungsschutzgesetzes sowie aller anderen wesentlichen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften
- Ebenfalls kommentiert: Befristungen von Arbeitsverhältnissen, Aufhebungsverträge und zusammenhängende Vorschriften des Sozial- und Steuerrechts
- Informiert über die aktuellen Entwicklungen in der Rechtsprechung und Gesetzgebung, u.a. zu § 1 KSchG, zum BetrVG und BPersVG.



Jetzt vorbestellen
ca. **279 €**



Bubach (u.a.), KR, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften – im Modul Anwaltspraxis Premium auf wolterskluwer-online.de

Profitieren Sie im Abonnement neben über 100 weiteren Titeln von diesen digitalen Assistenten: Formular-Assistent, Schmerzensgeld-Assistent, Anwaltsgebühren Online (in Kooperation mit Deutscher Anwaltverlag e. V.) sowie jährlich 12 Online-Seminare zu verschiedenen Rechtsgebieten gemäß § 15 FAO. Mit weiteren Tools und Funktionen für effizienteres Arbeiten – inkl. der Wolters Kluwer Recherche mit Zugriff auf die kostenlose Rechtsprechungs- und Gesetzesdatenbank.

wolterskluwer-online.de

ALLES, WAS EXPERTEN BEWEGT.

INHALT 5 · 2021

Editorial

Besonderheiten bei der Aussetzung eines Verfahrens
Wolfgang Stückemann **129**

Aufsätze

Die Alkohol-/Drogensucht als Behinderung i.S.d.
§ 1 AGG
Peter Bengelsdorf **130**

Ich enthalte eine Vielzahl – Zum 80. Geburtstag
von Bob Dylan
Harald Pfeiffer/Volker Wagner **140**

Aktuelles

Rufbereitschaft als Arbeitszeit **142**
Mindestruhezeit bei mehreren Arbeitsverträgen mit
demselben Arbeitgeber **142**
Ausgleichszahlung wegen Streik **142**
Krankengeld und Reduzierung von Elterngeld Plus **142**
Eintragung einer Frist in das elektronische
Kanzleisystem **142**
Beginn der Verjährungsfrist nach § 62 InsO **143**
Video-Verhandlung im sozialgerichtlichen Verfahren **143**

Ennemanns Ecke

Küttner, Personalbuch 2021 **144**
Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht **144**

Veranstaltung

34. Passauer Arbeitsrechtssymposium – Arbeitsrecht
in Zeiten der Corona-Pandemie **145**

Rechtsprechung kompakt

I. Arbeitsvertragsrecht **146**
II. Beendigung von Arbeitsverhältnissen **147**
III. Betriebsrentenrecht **149**
IV. Betriebsverfassungsrecht **150**
V. Tarifvertragsrecht **152**
VI. Urlaubsrecht **154**
VII. Verfahrensrecht **156**
VIII. Kostenrecht **159**

Impressum

V

Beilagenhinweis:

Mit dieser Ausgabe verteilen wir
Beilagen folgender Unternehmen:
Verlag Dr. Otto Schmidt KG
Wir bitten um freundliche Beachtung.

Mit über 450 Formularen zum gesamten Arbeitsrecht

Mit der 6. Auflage auf dem neuesten Stand im Arbeitsrecht:

- An jedes Formular schließen sich Erläuterungen an, die Hinweise zum rechtlichen Hintergrund und eine präzise und effiziente Hilfestellung geben. Sämtliche Verträge mit Auslandsbezug werden **zusätzlich in englischer Sprache** vorgehalten.
- Neu überarbeitet: die unionsrechtliche Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung
- Die neueste Rechtsprechung im Kündigungsschutzrecht u. v. m.



Liebers, *Formularbuch des Fachanwalts Arbeitsrecht* – im Modul *Anwaltspraxis Premium* auf wolterskluer-online.de

Profitieren Sie im Abonnement neben über 100 weiteren Titeln von diesen digitalen Assistenten: Formular-Assistent, Schmerzensgeld-Assistent, Anwaltsgebühren Online (in Kooperation mit Deutscher Anwaltverlag e. V.) sowie jährlich mindestens 12 Online-Seminare zu verschiedenen Rechtsgebieten gemäß § 15 FAO. Mit weiteren Tools und Funktionen für effizienteres Arbeiten – inkl. der Wolters Kluwer Recherche mit Zugriff auf die kostenlose Rechtsprechungs- und Gesetzesdatenbank.



Das Modul jetzt
30 Tage gratis testen!

wolterskluer-online.de

ALLES, WAS EXPERTEN BEWEGT.

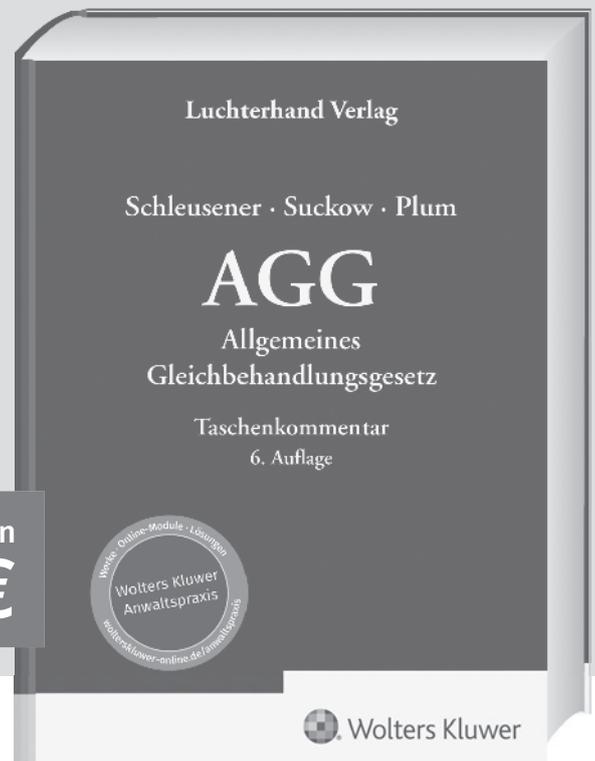
Hervorragende Unterstützung bei Diskriminierungsmandaten

Mit der 6. Auflage auf dem neuesten Stand im Arbeitsrecht:

- Eine komprimierte und praxisnahe Darstellung anhand von zahlreichen Beispielen, Praxistipps und Erläuterungen
- Benutzerfreundliche Gestaltung und Systematik der Erläuterungen
- Bezieht die gesamte aktualisierte Rechtsprechung insbesondere des EuGH und des BAG sowie die Literatur mit ein und stellt die Auswirkungen für die Arbeitsrechtspraxis dar.



Jetzt vorbestellen
ca. **99 €**



Schleusener (u.a.), AGG Kommentar – im Modul Anwaltspraxis Premium auf wolterskluwer-online.de

Profitieren Sie im Abonnement neben über 100 weiteren Titeln von diesen digitalen Assistenten: Formular-Assistent, Schmerzensgeld-Assistent, Anwaltsgebühren Online (in Kooperation mit Deutscher Anwaltverlag e. V.) sowie jährlich 12 Online-Seminare zu verschiedenen Rechtsgebieten gemäß § 15 FAO. Mit weiteren Tools und Funktionen für effizienteres Arbeiten – inkl. der Wolters Kluwer Recherche mit Zugriff auf die kostenlose Rechtsprechungs- und Gesetzesdatenbank.

wolterskluwer-online.de

ALLES, WAS EXPERTEN BEWEGT.

Systematische Darstellung zu den aktuellen Entwicklungen

Mit der 11. Auflage auf dem neuesten Stand im Arbeitsrecht:

- Mit den aktuellen Entwicklungen in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Schrifttum
- Beinhaltet insbesondere die Einführung eines Freibetrages zum 1. Januar 2020
- Berücksichtigt auch die Einflüsse von Corona auf die bAV

Jetzt abonnieren
ab **67 €** mtl.
zzgl. MwSt.



**Kemper / Kisters-Kölkes, *Arbeitsrechtliche Grundzüge der betrieblichen Altersversorgung*
– im Modul Arbeitsrecht auf [wolterskluwer-online.de](https://www.wolterskluwer-online.de)**

Profitieren Sie im Abonnement von zahlreichen hochwertigen Handbüchern, Kommentaren, Formularen und der Zeitschrift „FA – Fachanwalt Arbeitsrecht“. Mit zahlreichen Tools und Funktionen für effizienteres Arbeiten – inkl. der Wolters Kluwer Recherche mit Zugriff auf die kostenlose Rechtsprechungs- und Gesetzesdatenbank.

[wolterskluwer-online.de](https://www.wolterskluwer-online.de)

ALLES, WAS EXPERTEN BEWEGT.

Editorial



Wolfgang Stückemann

Besonderheiten bei der Aussetzung eines Verfahrens

Es ging im Ausgangsverfahren um eine Klage der Beschwerdeführerin auf Feststellung des Fortbestands ihres Arbeitsverhältnisses mit dem beklagten Land Hessen. Die Verfassungsbeschwerde wandte sich mittelbar gegen das Hessische Gesetz über die Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg, das die Zusammenlegung der beiden rechtsfähigen Anstalten des öffentlichen Rechts »Universitätsklinikum Gießen« und »Universitätsklinikum Marburg« zu der neu errichteten Anstalt des öffentlichen Rechts »Universitätsklinikum Gießen und Marburg« regelte. Die Beschwerdeführerin war als Pflegekraft bzw. Krankenschwester, und damit als nicht wissenschaftlich tätige Arbeitnehmerin des Klinikums der Philipps-Universität-Marburg beim Land beschäftigt. Sie widersprach dem ihr im Juli 2005 mitgeteilten Übergang des Arbeitsverhältnisses auf das Universitätsklinikum Gießen und Marburg als Anstalt des öffentlichen Rechts und später auf die Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH. In der Folge verklagte die Beschwerdeführerin das Land Hessen mit dem Antrag festzustellen, dass ihr Arbeitsverhältnis mit dem Land über den 30.06.2005 hinaus fortbestehe. Die Klage hatte vor dem ArbG Erfolg, das LAG wies sie auf Berufung des Landes ab. Die Revision der Beschwerdeführerin erachtete das BAG für unbegründet. Mit der Verfassungsbeschwerde rügte die Beschwerdeführerin eine Verletzung ihres Grundrechts auf freie Wahl bzw. Beibehaltung eines Arbeitsplatzes. Das BVerfG erkannte, dass die Überleitung des Arbeitsverhältnisses vom Land auf das Universitätsklinikum Gießen und Marburg mit der Berufsfreiheit der Beschwerdeführerin unvereinbar war, und verpflichtete den Gesetzgeber, spätestens bis zum 31.12.2011 eine Neuregelung zu treffen.

Das BVerfG ordnete des Weiteren an, das Verfahren bis zu einer gesetzlichen Neuregelung auszusetzen. Die Verfassungswidrigkeit folge aus der fehlenden, aber notwendig gesetzlich zu verankernden Möglichkeit für die von der Überleitung betroffenen Arbeitnehmer, den Fortbestand ihrer arbeitsvertraglichen Bindungen zum Land geltend machen zu können. Zur Sicherung dieses Anspruchs und Umsetzung der verfassungsgerichtlichen Vorgaben stünden dem Landesgesetzgeber verschiedene Regelungsalternativen, wie etwa die Einräumung eines Widerspruchs oder eines Rückkehrrechts für die im Dienst der Universitätskliniken Gießen und Marburg GmbH stehenden Arbeitnehmer, zur Verfügung. Die Urteile des LAG und des BAG seien aufzuheben, da sie auf der mit dem Grundgesetz unvereinbaren inkompletten Regelung beruhten. Die Beschwerdeführerin erhalte so Gelegenheit, ihr Anliegen im Ausgangsverfahren ohne Kostennachteil weiter zu verfolgen. Eine Zurückweisung lediglich in die Revisionsinstanz sei nicht angesagt, da nicht ausgeschlossen werden könne, dass eine Prüfung der Begründetheit des Feststellungsbegehrens der Beschwerdeführerin nach einer gesetzlichen Neuregelung nicht ausschließlich rechtliche Erwägungen, sondern auch tatsächliche Feststellungen notwendige mache.

Fazit: Ein tragender Grund, eine Aussetzung des Verfahrens anzuordnen, ist es danach, wenn dem Beschwerdeführer Gelegenheit gegeben werden soll, sein Anliegen im Ausgangsverfahren ohne Kostennachteil weiter zu verfolgen. Eine Zurückverweisung lediglich in die Revisionsinstanz ist dann nicht angezeigt, wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine Prüfung der Begründetheit des Feststellungsbegehrens nach einer gesetzlichen Neuregelung nicht ausschließlich rechtliche Erwägungen, sondern auch tatsächliche Feststellungen notwendig macht.

Wolfgang Stückemann

Die Alkohol-/Drogensucht als Behinderung i.S.d. § 1 AGG

– Auswirkungen auf das Kündigungsrecht

von Professor Dr. Peter Bengelsdorf, Lübeck

I. Die Ausgangslage

1. Die Begriffsbestimmung

Bekanntlich ziemt es dem Juristen, Thema und Begriffe, letztere nach ihrem Realgehalt genau zu bestimmen, bevor er zur Sache kommt, um die es ihm geht.¹ Damit ist nicht der Rückzug auf die zu Recht kritisierte Begriffsjurisprudenz² gefordert. Vielmehr hängt von der möglichst präzisen Erfassung/Bezeichnung des Gehalts des Begriffs der Behinderung i.S.d. § 1 AGG das volle Verständnis des in § 7 AGG geregelten Diskriminierungsverbots mit seinen Folgen unter anderem für den Kündigungsschutz des Arbeitnehmers sowie die Sicherheit der Rechtsanwendung ab. Die Normenklarheit als unabdingbarer Bestandteil der Rechtssicherheit³ kann denknotwendig nicht mit mehrdeutigen Begriffen erreicht werden, die jeweils nach dem Grad ihrer Unbestimmtheit beliebig durch Begriffsaufladung zur Durchsetzung eigener Vorstellungen/Interessen benutzt werden.⁴

2. Das Begriffsverständnis der Behinderung i.S.d. § 1 AGG

Für die Beantwortung der praxisrelevanten Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen der alkohol-/drogensüchtige/suchtkranke Arbeitnehmer einen diskriminierungsrechtlichen Schutz genießt, ist entscheidend, ob das Begriffsverständnis der Behinderung i.S.d. § 1 AGG seine sucht-/krankheitsbedingten Beeinträchtigungen erfasst.⁵ Höchststrichlich⁶ ist bisher geklärt, dass nicht jede Erkrankung als Behinderung zu qualifizieren ist. Allerdings kann der krankheitsbedingte regelwidrige gesundheitliche Zustand nach bestimmten Vorgaben eine Behinderung begründen.⁷ Es ist nicht endgültig geklärt, unter welchen Voraussetzungen der Krankheitszustand behinderungsgleiche Auswirkungen hat,⁸ also zur Behinderung i.S.d. § 1 AGG wird. Das ist fallbezogen unter Berücksichtigung der krankheitsbedingten Beeinträchtigungen/Einschränkungen/Barrieren in Wechselwirkung mit beruflichen Kontextfaktoren zu ermitteln.⁹ Weitergehend können nach Meinung des BAG¹⁰ auch krankheitsbedingte gesellschaftliche Beeinträchtigungen die Feststellung einer Behinderung i.S.d. § 1 AGG beeinflussen – bio-psycho-sozialer Behindertenbegriff. Dem ist bereits aufgrund der Gesetzes-systematik des AGG nicht zu folgen. Ziel des Gesetzes ist im Kern die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierungen im Berufsleben. Auch der EuGH¹¹ stellt auf Beeinträchtigungen bei der Teilhabe am Berufsleben und gerade nicht am gesellschaftlichen Leben ab. Letztere begründen im Arbeitsverhältnis kein Diskriminierungsrisiko und können die Erkrankung nicht in eine Behinderung überführen.¹² Erfasst sind jedenfalls mit den Worten des BAG¹³ »Einschränkungen, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen sind, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können, sofern die körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen langfristig

sind. Das schließt einen Zustand ein, der durch eine ärztlich diagnostizierte heilbare oder unheilbare Krankheit verursacht wird, wenn diese Krankheit die vorgenannten Einschränkungen mit sich bringt.« Es ist nicht abschließend geklärt, ob die Alkohol- und Drogensucht als Behinderung zu qualifizieren sind.

II. Die Alkohol-/Drogensucht als Behinderung

1. Die Gegenpositionen

a) Die Sucht als Behinderung

Das BAG¹⁴ bezieht in einem Rechtsstreit um eine Heimzulaage drogensüchtige Menschen in den Behindertenbegriff i.S.d. § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ein. Für das Gericht ist das wesentliche Merkmal der Behinderung gegeben, d.h. eine Funktionsstörung/Schwäche menschlicher Fähigkeiten im geistig-seelischen Bereich, die nicht durch eine ärztliche Akutbehandlung behoben werden kann, sondern einer Hilfestellung bei der Entwicklung eigener Heilungs- und Widerstandskräfte bedarf. Für die Alkoholsucht kann nichts Anderes gelten. Dem folgen im Ergebnis Thiele,¹⁵ Serr,¹⁶ Bauer/Krieger/Günther.¹⁷ Thiele verweist auf die finale Ausrichtung des SGB IX, Hilfen allein unter dem Gesichtspunkt der Schutzbedürftigkeit unabhängig von der Ursache/Verursachung der Behinderung zur Verfügung zu stellen. Die zentrale Problematik des Verschuldens für den Zustand der Sucht im Bereich der Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EFZG¹⁸ ist vorliegend unerheblich. Bauer/Krieger/Günther gehen wie das BAG davon aus, dass die Alkohol- und Drogensucht als dauerhafte Ausnahmereischi-

1 Ipsen, Juristische Hamburgensien, 1979, S. 249.

2 Alexy, Theorie der juristischen Argumentation, 2. Aufl., 1991, S. 310 f.

3 BVerfG Beschl. v. 12.04.2005 – 2 BvR 581/01, NJW 2005, 1338 (1339 unter C. I. 1).

4 Klassisches Wissen: Goethe, Dichtung und Wahrheit, 2. Teil, 9. Buch, S. 341.

5 Bayreuther, in: FS Reuter, 2010, S. 454.

6 EuGH v. 18.01.2018, C. 270/16, NZA 2018, 159 Rn 38; BAG, Urt. v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12, NZA 2014, 372 Rn. 59; ebenso: EU ArbR/Mohr, 2016, Art. 1 RL 2000/78/EG Rn 36; Bauer/Krieger/Günther, AGG Entg TranspG, 5. Aufl., 2018, § 1 AGG Rn. 41 c; ErfK/Schlachter, 20. Aufl., 2020, § 1 AGG Rn. 9 a f.

7 EuGH v. 11.04.2013 – C 335/11, NZA 2013, 553 Rn. 38, 41; zustimmend: MHD ArbR/Oetker, 4. Aufl., 2018, § 16 Rn. 19; Bauer/Krieger/Günther (Fn. 6), § 1 AGG Rn. 41 c.

8 Bayreuther (Fn 5), S. 454.

9 EuGH v. 11.04.2013 (Fn. 7), Rn. 38; ebenso: Schaub ArbR – HdB/Linck, 17. Aufl., 2017, § 36 Rn. 12; Münch Komm BGB/Thüsing, 8. Aufl., 2017, § 1 AGG Rn. 46.

10 BAG, Urt. v. 19.12.2013 (Fn. 6), Rn. 58; abweichend mit überzeugender Argumentation: Bauer/Krieger/Günther (Fn. 6), § 1 AGG Rn. 41 d; differenzierend: Thüsing (Fn. 9), § 1 AGG Rn 46; Saudinger/Serr, 2018, § 1 Rn. 31.

11 EuGH v. 18.01.2018 (Fn. 6), Rn 28.

12 Bauer/Krieger/Günther (Fn 6), § 1 AGG Rn. 41 a.

13 BAG, Urt. v. 19.12.2013 (Fn. 6), Rn. 59.

14 BAG, Urt. v. 14.01.2004 – 10 AZR 188/33, AP Nr. 3 zu AVR Caritasverband Anl. 1 Rn. 47.

15 Thiele/HzA Gruppe 7, 2017, Rn. 30.

16 Serr (Fn. 10), § 1 AGG Rn. 37.

17 Bauer/Krieger/Günther (Fn. 6), § 1 AGG Rn. 44.

18 Bengelsdorf FA 2016, 162, 290.

nungen zu Abweichungen vom typischen Normalzustand und Einschränkungen im Berufsleben führen.

b) Die Sucht als überwindbare Beeinträchtigung/fehlende berufliche Eignung

Für *Thüsing*¹⁹ und *Preis*²⁰ sind Alkohol- und Drogensucht keine Behinderung i.S.d. § 1 AGG. Beide Autoren berufen sich auf den Umstand, dass sowohl die Alkohol- als auch die Drogensucht therapierbar sind, also eigene Heilungs- und Widerstandskräfte gegen die Sucht entwickelt werden können. Außerdem – so *Thüsing*²¹ – wird es bei einer nicht überwindbaren Suchterkrankung bereits an der objektiven Eignung des Arbeitnehmers fehlen, sodass sich die Frage seiner Einbeziehung in den Diskriminierungsschutz nicht stellt.

2. Die Stellungnahme

a) Die fallbezogene Lösung

Der fließende Übergang von einer (chronischen) Erkrankung zu einer Behinderung schließt eine schematische Einordnung der Alkohol- und Drogensucht als Behinderung aus.²²

b) Die Kriterien

Es ist im Einzelfall nach folgenden Kriterien zu entscheiden, ob die Sucht zur Behinderung wird. Dabei ist stets zu berücksichtigen, dass eine Behinderung nicht mehr anzunehmen ist, solange und soweit es gelingt, die berufliche Beeinträchtigung durch Kompensationsmaßnahmen, u.a. angemessene Vorkehrungen nach Art. 5 RL 2000/78/EG aufzuheben.²³ Es ist nicht abschließend geklärt, ob eine erfolgreiche Alkohol-/Drogentherapie wegen der objektiv bestehenden Rückfallgefährdung zu den Kompensationsmaßnahmen zu zählen ist. Gleiches gilt für den mit Methadon substituierten Arbeitnehmer.²⁴

aa) Die Suchterkrankung

Es besteht Einvernehmen, dass es sich bei der Alkoholsucht um eine Erkrankung handelt.²⁵ Der regelwidrige geistige – seelische Zustand manifestiert sich im Verlust der Selbstkontrolle, der psychischen oder physischen Abhängigkeit vom Alkoholkonsum, des Wiederholungszwangs, der Dosierungssteigerung und Entzugserscheinungen.²⁶ Der (wiederholte) Alkoholmissbrauch selbst begründet noch keine Erkrankung, kann aber deren Vorstufe des Kontrollverlustes darstellen. Gleiches gilt für die Drogensucht.²⁷

bb) Die Therapie

Die Alkoholsucht ist unwiderruflich, also unheilbar. Eine zur dauerhaften Abstinenz führende Therapie beseitigt die Symptome, ohne die Erkrankung selbst zu kurieren.²⁸ Der Süchtige darf niemals wieder Alkohol zu sich nehmen, auch nicht in geringen Mengen, z.B. durch Verzehr einer alkoholhaltigen Praline. Anderenfalls landet der trockene Alkoholiker wieder dort, wo er sich vor der erfolgreichen Therapie befand.²⁹ Für den Drogensüchtigen gilt nichts Anderes.³⁰

cc) Die Abstinenzfähigkeit

Die Alkoholsucht kann durch die erfolgreiche Teilnahme an einer Therapie durch die dort praktizierte Entwicklung eigener Heilungs- und Widerstandskräfte des Süchtigen überwunden werden. Seine Teilhabe am Berufsleben kann dann wieder hergestellt sein.³¹ Der Arbeitnehmer

kann mit anderen Worten trotz seiner nicht ausheilbaren Suchterkrankung seine Arbeitsfähigkeit wiedererlangen. Er soll selbst in alkoholsensiblen, gefahrträchtigen und sicherheitsempfindlichen Tätigkeitsbereichen – im Folgenden: Sicherheitskritische Bereiche – wie die des Kraftfahrers oder Piloten erneut eingesetzt werden können.³² Die Qualifizierung des trockenen Alkoholikers als Behinderter i.S.d. § 1 AGG endet dann grundsätzlich wegen fehlender Beschränkungen im Berufsleben.³³ Der Einwand der fehlenden Eignung des süchtigen Arbeitnehmers bleibt aber bestehen. Er ist begründet. Der Arbeitnehmer ist in der Tat wegen seines krankheitsbedingten fortwährenden Verlustes der Selbstkontrolle verbunden mit dem hohen Risiko eines jederzeitigen Rückfalls in die Sucht bei geringstem Anlass auf Dauer nicht in der Lage (§ 275 Abs. 1 BGB), eine ordnungsgemäße Vertragserfüllung einschließlich seiner Nebenpflichten zu einem sucht-/unfallfreien sicherheitsgerechten Arbeiten jedenfalls in sicherheitskritischen Bereichen zu erbringen.³⁴

Es versteht sich, dass die Symptome der Suchterkrankung nur durch einen dauernden Entzug beseitigt werden können. Auch nach dem Abschluss einer erfolgreichen Therapie bleiben erhebliche Zweifel, ob ein solcher Zustand durch die Heilbehandlung garantiert werden kann. Bereits die Faktenlage ist so diffus, dass ihre rechtssichere Beurteilung nicht möglich ist. So ist nicht abschließend geklärt, ob die Abstinenzfähigkeit des süchtigen Arbeitnehmers nach wenigen Wochen oder erst Monaten angenommen, d.h. die Sucht als überwunden gelten kann. Das soll fallbezogen entschieden werden.³⁵ Gerichtsfeste Maßstäbe für die Entscheidung sind nicht entwickelt. Ein Zeitraum von 14 Monaten soll ausreichen, um eine Alkoholtherapie als erfolgreich abgeschlossen zu werten.³⁶ Für diese Annahme fehlen jegliche nachprüfbar gesicherte Grundlagen. Aus der Gerichtspraxis ist bekannt, dass ein trockener, also stabil abstinent lebender

19 Fn. 9, § 1 AGG Rn. 51.

20 ErfK/Preis, 20. Aufl., 2020, § 611a BGB Rn. 274 a.

21 Fn. 9, § 1 AGG Rn. 50.

22 So zutreffend: *Linck* (Fn. 9), § 36 Rn. 13; *Oetker* (Fn. 7), § 16 Rn. 21.

23 *Oetker* (Fn. 7), § 16 Rn. 21; *Schlachter* (Fn. 6), § 1 AGG Rn. 9.

24 *Reinhard/Hüllinghorst*, in: BGZ-Report 1/98, S. 48 f.

25 BAG, Urt. v. 18.03.2015 – 10 AZR 99/14, NZA 2015, 801 Rn. 12; im Einzelnen: *Schanz/Gretzl/Hanischl/Justus*, Alkohol in der Arbeitswelt, 1995, S. 34 ff.; *Künzll/Oberlander*, Sucht und Burnout im Betrieb, 2013, S. 12 ff.; *APS/Vossen*, 6. Aufl., 2021, § 1 KSchG Rn. 135.

26 *Bengelsdorf* (Fn. 18) FA 2016, 165.

27 *Bengelsdorf* (Fn. 18), 290 f.

28 *Krause*, in: *Linck/Krause/Bayreuther*, KSchG, 16. Aufl. (2019), § 1 Rn 293 unter Berufung auf *Lepke*.

29 *Bengelsdorf*, Alkohol und Drogen im Betrieb, 2. Aufl. (2003), S. 11 unter Berufung auf LAG Düsseldorf v. 25.02.1997 – 8 Sa 1673/96, NZA-RR 1997, 381; LAG Hamm v. 15.01.1999 – 10 Sa 1235/98, NZA 1999, 1221; BAG v. 26.01.1995 – 2 AZR 649/94, NZA 1995, 517.

30 *Bengelsdorf* FA 2015, 226 (227).

31 BAG, Urt. v. 14.01.2004 (Fn. 14), Rn. 47 f.

32 LAG Köln, Urt. v. 22.06.1995 – 5 Sa 781/94, LAGE § 626 BGB Ausschlussfrist Nr. 7; BAG, Urt. v. 31.01.1996 – 2 AZR 68/95, NZA 1996, 819; kritisch: *Bengelsdorf*, NZA-RR 2002, 57 (58).

33 Ebenso im Ergebnis: *Preis* (Fn. 20), § 611a BGB Rn. 274 d.

34 BAG, Urt. v. 20.10.2016 – 6 AZR 471/15, NZA 2016, 1527 Rn. 18; ebenso: *Kayser*, in: FS Otto, 2008, S. 184.

35 HzA/Künzll, Gruppe 1 Teilbereich 5, 2013, Rn. 1847 bis 1851.

36 LAG München, Urt. v. 13.12.2005 – 8 Sa 739/05, NZA-RR 2006, 350 (352).

Alkoholiker nach 9 (!) Jahren gleich mehrfach rückfällig wird.³⁷ Der Rückfall von drogenentwöhnten Arbeitnehmern soll sich erfahrungsgemäß im ersten Jahr nach der Therapie ereignen. Auch insoweit kann für diesen Zeitraum eine Überwindung der Sucht nicht sicher vertreten werden. Die Anerkennung und Beurteilung der in erheblichem Maße bestehenden Rückfallgefährdung des alkoholkranken Arbeitnehmers³⁸ ist lediglich teilweise erfolgt, obwohl die Quote durchschnittlich über 50 %³⁹ beträgt. Die dauerhaft existierende Ungewissheit über den jederzeit möglichen erneuten Alkoholabusus stellt nach diesseitigem Verständnis zum einen eine berufliche Barriere dar, die eine uneingeschränkte Teilhabe am Berufsleben zumindest in sicherheitskritischen Bereichen ausschließt. Der süchtige Arbeitnehmer verliert seine Qualifizierung als Behinderter i.S.d. § 1 AGG nach Abschluss einer erfolgreichen Therapie nicht ohne Weiteres. Zum anderen wird die Ungewissheit als arbeitsrechtliche Konsequenz die Feststellung der Unmöglichkeit einer ordnungsgemäßen Vertragserfüllung auf Dauer begründen.

dd) Die Risikozuweisung

Der Arbeitgeber darf nach § 7 Abs. 2 Unfallverhütungsvorschrift Arbeitnehmer, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder Andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen. Der Arbeitnehmer muss körperlich und geistig fähig sein, die für die Sicherheit und Gesundheit zu beachtenden Arbeitsschutzbestimmungen einzuhalten. Zur körperlichen Befähigung gehört unter anderem, dass der Arbeitnehmer Sicherheitskennzeichen, Warnhinweise sehen und hören, Farben und die Zeit ohne Verzerrung des Zeitempfindens wahrnehmen kann. Zur geistigen Befähigung zählen die Auffassungsgabe, die Konzentrations- und Koordinationsfähigkeit sowie das Reaktionsvermögen. Je gefährlicher die Tätigkeiten sind, umso höhere Anforderungen sind an die Pflicht des Arbeitgebers zu stellen.⁴⁰ Die Norm konkretisiert die Generalklausel des § 618 Abs. 1 BGB bzw. § 62 HGB (Handlungsgehilfe) und begründet eine unabdingbare Vertragspflicht des Arbeitgebers.⁴¹ Die positiven Handlungspflichten des Arbeitgebers⁴² können durch die Arbeitsverbote berufliche Barrieren für den süchtigen behinderten Arbeitnehmer schaffen. Sie bestehen indessen nicht absolut. Ihnen sind, je nach Gefährlichkeit der Tätigkeit des trockenen Alkoholikers, Grenzen gesetzt. Ein akzeptables Risiko ist hinzunehmen. Es ist durch einen Abwägungsprozess nach der Faustformel zu ermitteln, je schwerer ein möglicher Schaden sein kann, desto stärker müssen die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers zur Verhinderung seines Eintritts sein.⁴³ In diesem Abwägungsprozess existieren allein Tatsachen und die Persönlichkeit des Rechtsanwenders mit seinen vorjuristischen Hintergrundannahmen,⁴⁴ die jeweils nach seiner Sozialisation unterschiedlich gestaltet sind. Innerhalb begründbarer Wertungen und Gewichtungen hat stets der richterliche Gesetzesanwender das letzte Wort.⁴⁵

Nach diesseitiger Ansicht sollte bei der Abwägung zunächst zwischen Tätigkeiten unterschieden werden, deren vertragsgemäße Ausübung mit jeglichem nicht völlig unerheblichen Alkoholkonsum unvereinbar ist, und Tätigkeiten ohne Vorgabe strikter Alkoholabstinenz. Die Tätigkeit in sicherheitskritischen Bereichen zeichnet sich dadurch aus, dass bereits geringe Fehlleistungen/Unachtsamkeiten allein aufgrund unvermeidbaren menschlichen Versagens zu Gefahren, unter anderem für

- Leib und Leben Dritter bei Chirurgen, Piloten, Kraftfahrern usw.,
- den Arbeitnehmer selbst, z.B. bei Einsatz an ohnehin unfallträchtigen Orten, wie Gerüst-/Hoch- und Tiefbau und Anlagen mit erheblichem Gefahrenpotential wie Stampf-, Biege-, Brenn- und Schneideeinrichtungen,
- den Arbeitgeber in Gestalt hoher Sachschäden an teuren Spezialmaschinen, in der Mikrochip-Fertigung, Leitzentralen, Steuerständen, usw., aber auch durch Kassenpersonal in Warenhäusern, Banken

führen können.

Diese Gefahren dürfen durch die anschließend geschilderten suchtbedingten negativen Auswirkungen auf das geistige und körperliche (sicherheitsrelevante) Leistungsvermögen des Konsumenten nicht additiv erhöht werden. Anschließend ist zu entscheiden, ob der Arbeitgeber trotz der unabsehbaren Risiken eines möglichen Verlustes des Versicherungsschutzes in der gesetzlichen Unfallversicherung,⁴⁶ möglicher Schadensersatzansprüche oder einer strafrechtlichen Verfolgung das Wagnis zu tragen hat, den süchtigen Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen, d.h. zu warten, bis es aufgrund des jederzeit drohenden Rückfalls zu Unfällen im Betrieb oder Straßen-/Flugverkehr mit gravierenden Folgen kommt. Dieses Risiko kann ihm nach diesseitiger Auffassung nicht aufgebürdet werden.⁴⁷ Das ist offenkundig auch die Ansicht des BAG, das in seinen Urteilen vom 20.12.2012⁴⁸ und 20.10.2016⁴⁹ bestätigt, dass die suchtbedingt dauerhaft entstehenden Risiken eines Rückfalls nicht hinnehmbar sind.

ee) Die suchtbedingten Beeinträchtigungen

(1) Die Auswirkungen des Alkoholabusus

Die Wissenschaft weist seit Jahren gerichtsfest nach, dass die Auswirkungen des Alkoholkonsums auf das geistige und körperliche Leistungsvermögen des Konsumenten gravierend sind. Bereits geringe Alkoholmengen ab 0,2 ‰ BAK (Blutalkoholkonzentration) oder 0,1 mg AAK (Atemalkoholkonzentration) können

- die (fein-)motorischen Fähigkeiten wie die manuelle Geschicklichkeit und sensorische Fähigkeiten, insbesondere das Hör- und Sehvermögen,

37 BAG, Urt. v. 20.12.2012 – 2 AZR 32/11, NZA-RR 2013, 627; Sachverhalt; Der Kontrollverlust über den Alkoholkonsum kann jederzeit durch geringste Anreize wieder ausbrechen. So können nach neuen Erkenntnissen der Hirnforschung allein der Anblick einer Bierflasche oder einer Bar/Gaststätte eine Reaktion zum zwanghaften Trinkverhalten und Rückfall auslösen; *Flor*, FAZ v. 29.04.2015, Natur und Wissenschaften, S. 2.

38 Künzl (Fn. 35), Rn. 1847 bis 1851.

39 *Bengelsdorf*/NZA-RR 2002, 57, 60 (Fn. 44).

40 *Bengelsdorf*/NZA-RR 2004, 113, 116 unter Berufung auf *Wank*; MHdB ArbR/*Kothe*, 4. Aufl., § 176 Rn. 29.

41 S. statt aller: BAG, Urt. v. 20.03.2014 – 2 AZR 565/12, NZA 2014, 602 Rn. 25; MHdB ArbR/*Reichold*, 4. Aufl., 2018, § 93 Rn. 5; *Kothe* (Fn. 40), § 175 Rn 10; *ErfK/WanK*, 20. Aufl., 2020, § 618 BGB Rn. 4.

42 *Kothe* (Fn. 40), § 175 Rn. 12.

43 *WanK* (Fn. 41), § 618 BGB Rn. 14.

44 Der frühere Bundesverfassungsrichter *Grimm*, FAZ v. 20.06.2016, S. 8.

45 Der frühere Präsident des BAG *Dieterich*, Ein Richterleben, 2016, S. 269.

46 BAG, Urt. v. 20.10.2016 – 6 AZR 471/15, NZA 2016, 1527 Rn. 35.

47 *Bengelsdorf* (Fn. 29), S. 58.

48 Fn. 37 Rn. 29 ff.

49 Fn. 46 Rn. 35.

- die Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit sowie die Gedächtnisleistung,
- die Fähigkeit zu logischem Denken vor allem in Stresssituationen

beachtlich reduzieren.

In Abhängigkeit von der BAK sind weitere Beeinträchtigungen nachgewiesen.⁵⁰

- BAK um 0,3 ‰: Verminderung der Sehleistung, leichte Verlängerung der Reaktionsgeschwindigkeit auf akustische oder optische Reize, Veränderung der manuellen Geschicklichkeit, z.B. in Form von Schriftveränderungen, leichte Gangstörungen, Verlängerung der Dunkelanpassung beim Fahren von Kraftfahrzeugen, Fehleinschätzung von Entfernungen,
- BAK um 0,5 bis 0,6 ‰: Blindzielbewegungen sind gestört, Konzentrationsstörungen, deutliche Herabsetzung der Sehleistung für die Ferne um etwa 15 %, Störung anderer Seh-/Wahrnehmungsfunktionen, Fehleinschätzung von Geschwindigkeiten,
- BAK von 0,5 bis 1,5 ‰: leichte Trunkenheit verbunden mit Euphorie, Kritikschwäche, Antriebssteigerung, Reddrang, erhöhte Risikobereitschaft,
- BAK um 0,8 ‰: deutliche Einschränkung der Konzentration, weitere Seh- und Wahrnehmungseinbußen um etwa 25 %, klare Verlängerung der Reaktionszeit auf optische Reize um 35 %, erste psychomotorische Störungen, Blickverengung (Tunnelblick),
- BAK um 1 ‰: Gangabweichungen, weiteres erhebliches Absinken der Konzentration und Aufmerksamkeit, deutliche Seh- und Wahrnehmungsstörungen, Sprachverständnisdefizite, Gleichgewichtsstörungen, Verwirrtheit,
- BAK von 1,5 bis 2,5 ‰: mittlerer Rausch mit zunehmendem Geltungsbedürfnis, Distanzlosigkeit, Uneinsichtigkeit, Sprachstörungen wie Silbenstolpern oder -schmieren, ungezügelter Reaktionen, fast vollständiger Verlust des Reaktionsvermögens,
- BAK von 2,5 bis 3,5 ‰: schwerer Rausch mit Geh- und Sprechstörungen wie torkeln, lallen, Orientierungsstörung, Bewusstlosigkeit,
- BAK von mehr als 3,5 ‰: schwerste Trunkenheit mit unmittelbarer Lebensgefahr, ausgefallenen Reflexen, alkoholische Narkose, Gefahr der Atemlähmung,
- BAK von 4 ‰: regelmäßige tödliche Dosierung.

Diese Resultate/Wirkungen eines aktuellen Alkoholabusus sind allein nicht geeignet den Übergang zur Behinderung herzustellen. Sie beeinträchtigen substantiell die Teilhabe am Berufsleben in den einzelnen Fällen des Abusus. Das reicht für die Qualifizierung als Behinderter i.S.d. § 1 AGG nicht. Der einzelne suchtbedingte Vorfall muss kausal auf den Verlust der Selbstkontrolle verbunden mit den geschilderten Symptomen (Wiederholungszwang, Dosierungssteigerung, usw.) beruhen. In der üblichen Suchtentwicklung mit ihren unterschiedlichen Abfolgen (voralkoholische Phase, Vorläuferphase, kritische und chronische Phase) muss die kritische Phase mit dem Wechsel von der Gewohnheit des Alkoholkonsums zur Abhängigkeit,⁵¹ spätestens die chronische Phase mit der völligen Konzentration auf den Alkohol und den endgültigen Verlust der Alkoholtoleranz⁵² erreicht sein. Dem Betroffenen darf es nicht mehr möglich sein, durch eigene Willensanstrengungen vom Alkohol los-

zukommen. Das wird angesichts des fließenden Übergangs von den Missbrauchsfällen in die Sucht regelmäßig nur durch einen medizinischen Sachverständigen, z.B. der den Arbeitnehmer behandelnde Arzt festzustellen sein.⁵³

(2) Die Auswirkungen des Drogenabusus

Die betrieblichen Auswirkungen des Konsums illegaler Drogen wie Cannabis, Heroin, Kokain, Amphetamine und Derivate (im Folgenden: Drogen) sind nicht so umfassend untersucht und dokumentiert wie die des Alkoholkonsums. Es steht aber fest, dass die Einnahme von Drogen bereits bei niedriger Konzentration im Körper gravierende Effekte auf das psychische sowie physische Leistungsvermögen des drogierten Arbeitnehmers und vor allem sein sicherheitsrelevantes Verhalten hat. Die wissenschaftlich belegten Einflüsse der Drogen auf das zentrale Nervensystem erlauben verlässliche Rückschlüsse auf dessen körperliches und geistiges Leistungsvermögen sowie dessen sicherheitsgerechtes Verhalten: Während des Rauschverlaufs und der Phase seiner Reduktion sind individuell unterschiedliche, weder berechenbare noch vorhersehbare Beeinträchtigungen zu registrieren.⁵⁴ Das sind unter anderem:

- Konzentrations-, Wahrnehmungs- und Denkstörungen, Änderung des Zeiterlebens, Aufmerksamkeitsdefizite mit Realitätsverkennungen,
- Fehleinschätzungen von Längen, Breiten, Lasten und Geschwindigkeiten,
- Sehbehinderungen infolge der Augenstarre nach Cannabis- und der engen Pupillen nach Heroinkonsum.

Diese Ausfallerscheinungen sind uneingeschränkt auch nach dem vermeintlich harmlosen Gebrauch von Cannabisprodukten in allen Verkehrsformen (Haschisch, Marihuana, Haschischöl) wissenschaftlich festgestellt. Bei einer vorurteilsfreien wissenschaftlichen Betrachtung bestehen keine Zweifel an der Gefährlichkeit des Konsums.

- Ihr bewusst hochgezüchteter Wirkstoff THC weist Einwirkungen auf das von ihm angegriffene zentrale Nervensystem bereits in geringster Konzentration auf. Nach der Rechtsprechung des BVerfG⁵⁵ genügt eine THC-Konzentration von 1 ng/ml. 1 mg/nl entspricht dem Verhältnis von 1 mm zu der Entfernung Flensburg – Salzburg.⁵⁶
- Die veränderte Wahrnehmung von Farben oder das Erleben von Farben, die real nicht vorhanden sind, können selbst bei einem Arbeitseinsatz an einer Schalttafel zu Fehlhandlungen mit ganz erheblichen Auswirkungen auf die Betriebsanlagen, den Betriebsablauf sowie die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Belegschaftsangehörigen führen.
- Die Wirkungsdauer ist nicht verlässlich zu bestimmen, sie soll nach mehreren, jedenfalls 60 Stunden enden.⁵⁷ Gegen die Einführung dieses ohnehin diffusen Grenzwerts wer-

50 *Heinzel/Reuß*, Alkohol-, Medikamenten- und Drogenmissbrauch im Betrieb, 2. Aufl., 2004, S. 53 ff.

51 *Schanz* u.a. (Fn. 25), S. 40.

52 *Heinzel/Reuß* (Fn. 50), S. 50.

53 BAG, Urt. v. 01.06.1983 – 5 AZR 536/80, BB 1984, 339/340 unter II. 3.).

54 *Bengelsdorf* FA 2017, 330 f.

55 BVerfG, Beschl. v. 21.12.2004 – 1 BvR 2052/03, NJW 2005, 349.

56 *Möller*, BGZ-Report 1/98, S. 73.

57 BVerfG, Beschl. v. 20.06.2002 – 1 BvR 2062/96, NJW 2002, 2378 (2379).

den mit Recht die pharmakokinetischen und psychogenen Einwirkungen des THC geltend gemacht.⁵⁸ Eine strikte zeitliche Trennung von drogenbeeinflusster Freizeit und drogenfreier Arbeitszeit ist damit rechtssicher kaum möglich.

Eine Eigenschaft verbindet den Drogenkonsum nach den fundierten Abreden der Sozialpartner der chemischen Industrie in Zusammenarbeit mit der BG-Chemie und den Werksärzten der chemischen Industrie als sachkundige Parteien mit unverstelltem Blick in die Probleme der realen Arbeitswelt: »Drogen am Arbeitsplatz können tödlich sein.«⁵⁹

ff) Die Kompetenzdefizite

Die erwähnten suchbedingten körperlichen, seelischen, geistigen oder die Sinne beeinflussenden Beeinträchtigungen des süchtigen Arbeitnehmers sind offenkundig geeignet, unmittelbar und unabweisbar sowie dauerhaft zu beruflichen »Kompetenzdefiziten« zu führen. Die Defizite sind arbeitsplatzbezogen detailliert vorzutragen und gegebenenfalls zu beweisen.

(1) Die alkoholkonsumbedingten Defizite

Die Teilhabe des süchtigen Arbeitnehmers am Berufsleben ist substantiell sehr eingeschränkt. So ist seine Leistungsfähigkeit schon durch den fortschreitenden suchbedingten physischen und psychischen Verfall erheblich gestört. Zu den aufgezählten Defiziten der akuten Missbrauchsfälle treten die Folgen der alkoholkonsumbedingten Wesens- und Persönlichkeitsveränderung mit dem Nachlassen der Initiative, Entschlussfreudigkeit und des Durchsetzungsvermögens. Die Defizite sind vor allem unter sicherheitsrelevanten Aspekten gravierend. Das eingeschränkte Konzentrationsvermögen sowie die verminderte Wahrnehmungs- und Reaktionsfähigkeit führen zu einem erheblich gesteigerten betrieblichen Unfallrisiko: bei 0,5 ‰ auf das Zweifache, bei 1 ‰ auf das Zehnfache und bei 1,6 ‰ auf das Fünfunddreißigfache. 10 bis 25 % aller Betriebsunfälle ereignen sich – geschätzt – unter Alkoholeinfluss, 10 % aller tödlichen Betriebsunfälle stehen mit Alkoholkonsum in Verbindung. Die Unfallgefahr potenziert sich an Arbeitsstellen in sicherheitskritischen Bereichen.

(2) Die drogenkonsumbedingten Defizite

Bei einer Gegenüberstellung der Arbeitsanforderungen des konkreten Tätigkeitsbereichs und der geschilderten konsumbedingten Ausfallerscheinungen wird regelmäßig evident, dass mit den drogenbedingten Störungen eine ordnungsgemäße Vertragserfüllung nicht mehr zu gewährleisten ist und die Gefahren im betrieblichen Tagesgeschehen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz stark steigen. Hinzuzufügen ist lediglich, dass das dem Konsum immanente Gefährdungspotential der vertrags- und sicherheitsgerechten Arbeitsleistung auch bei Arbeiten ohne besonderes Anforderungsprofil besteht.⁶⁰

gg) Die Vertragsverpflichtung

Die dem einzelnen Arbeitsplatz zugeordneten Kompetenzdefizite werden grundsätzlich zeigen, dass der süchtige Arbeitnehmer zur vertragsgemäßen Leistungserfüllung nicht in der Lage ist. Er ist nach § 611a BGB verpflichtet, zu »tun, was er soll, und zwar so gut wie er kann.«⁶¹ Dabei muss er sich an verkehrsüblichen Standards messen lassen.⁶² Das trifft auch auf seine durch § 16 Abs. 2 ArbSchG i.V.m. § 15 Abs. 2

DGUV 1 konkretisierten Nebenpflichten aus § 241 Abs. 2, § 242 BGB⁶³ bzw. als unmittelbar geltendes Recht gem. § 15 Abs. 2 SGB VII⁶⁴ zu. Nach der Unfallverhütungsvorschrift dürfen sich versicherte Arbeitnehmer mittels Alkoholkonsum nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können, unter anderem beim Führen von Kraftfahrzeugen oder selbstfahrenden Arbeitsmaschinen sowie bei Arbeiten in deren unmittelbarer Nähe.⁶⁵

b) Die Konsequenzen der Pflichtverletzungen

Die arbeitsrechtlichen Konsequenzen der suchbedingten Vertragsstörungen sind bekannt.

- Der süchtige Arbeitnehmer verliert zeitanteilig seinen Anspruch auf Arbeitsvergütung.⁶⁶
- Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EFZG entsteht nicht, falls den süchtigen Arbeitnehmer ein vom Arbeitgeber darzulegendes und zu beweisendes⁶⁷ Verschulden an seiner Suchterkrankung trifft. Dieser Nachweis ist nach überwiegender Meinung⁶⁸ gegen den gerichtlichen, vermeintlich wissenschaftlich gesicherten mechanistischen Lösungsansatz kaum zu erbringen. Nach diesem zweifelhaften Ansatz wird der süchtige Arbeitnehmer aufgrund eines willenslosen Hirndeterminismus oder anderer numinöser Mächte ohne sein bewusstes Zutun in die Sucht getrieben.
- Die suchbedingten Vertragsstörungen stellen nach allgemeinem Verständnis primär personen- oder unter speziellen Voraussetzungen verhaltensbedingte Kündigungsgründe⁶⁹ dar. Der Grundannahme der überwiegenden Meinung, eine festgestellte Alkohol-/Drogensucht und ein Verschulden bei arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen schließen sich zwingend wechselseitig aus, überzeugt nicht. Es bestehen weder ein Erfahrungssatz noch wissenschaftliche Erkenntnisse, dass die Existenz der Sucht die Fähigkeit des Arbeitnehmers zu einem willensgesteuerten Handeln und damit die Verantwortung für sein Fehlverhalten permanent beseitigt.⁷⁰

3. Das Ergebnis

Ist bei einem Arbeitnehmer eine Alkohol-/Drogensucht durch sachverständigen/ärztlichen Befund diagnostiziert, werden durch ihre krankheitsbedingten tatsächlichen und rechtlichen Auswirkungen derartige berufliche Barrieren gegenüber suchtfreien Arbeitnehmern geschaffen, die eine Teilhabe des süchtigen Arbeitnehmers am Berufsleben faktisch und recht-

58 *Schreiber* NJW 2005, 1026, 1027.

59 *Bengelsdorf* SAE 2017, 31 (33).

60 Im Einzelnen: *Bengelsdorf* (Fn. 29), S. 89 ff.

61 BAG, Urt. v. 11.12.2003 – 2 AZR 667/02, EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 62 (unter B I. 2. B).

62 BAG, Urt. v. 26.09.1991 – 2 AZR 132/91, NZA 1992, 1073 (1076 unter A. I. 3. d).

63 *Wank* (Fn 41), § 16 ArbSchG Rn. 1 f.

64 *Sasse* NZA-RR 2019, 513 (514).

65 BAG, Urt. v. 20.03.2014 (Fn 41), Rn. 25.

66 *Sasse* (Fn. 64), 516.

67 *Sasse* (Fn. 64), 516.

68 S. stellvertretend: BAG, Urt. v. 18.03.2015 – 10 AZR 99/14, NZA 2015, 801 (803 ff.); a.A.: *Bengelsdorf* (Fn. 18), 163 f.

69 *Sasse* (Fn. 64), 517 f.

70 Der frühere Richter am BGH *Miebach*, in: BZM Prax (2013), Kap. 10 Rn. 647.

lich substantiell beeinträchtigen. Die unheilbare Suchterkrankung besteht dauerhaft. Die ganz überwiegende Meinung geht zutreffend davon aus, dass die suchtbedingten beruflichen Kompetenzdefizite in ihrer Gesamtauswirkung (§ 152 Abs. 3 Satz 1 SGB IX) die Qualifizierung des süchtigen Beschäftigten als Behinderten i.S.v. § 1 AGG rechtfertigen.

Die gleichberechtigte Teilhabe des süchtigen Arbeitnehmers am Berufsleben kann durch die Durchführung einer erfolgreichen Therapie nicht wiederhergestellt werden. Der Arbeitnehmer mag durch die dort praktizierte Entwicklung eigener Heilungs- und Widerstandskräfte seine Sucht zeitweise überwinden. Das ändert seine Qualifizierung als Behinderter indessen nicht. Gegen seine volle und wirksame Teilhabe am Berufsleben steht der Einwand des nicht beherrschbaren und erfahrungsgemäß sehr hohen Risikos eines jederzeit möglichen Rückfalls in die Sucht aus geringstem Anlass. Der Einsatz des süchtigen Arbeitnehmers in sicherheitskritischen Bereichen, in denen strikte Alkohol-/Drogenabstinenz zwingend eine erforderliche, also wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist, sowie seine geschuldete Vertragserfüllung sind i.S.d. § 275 Abs. 1 BGB auf Dauer unmöglich.

III. Die kündigungsrechtlichen Auswirkungen

1. Die Gründe/Rechtfertigung

Der Anlass für die Kündigung des Arbeitsvertrags des süchtigen Arbeitnehmers sind hier seine suchtbedingten beruflichen Kompetenzdefizite. Sie sind zugleich die unabdingbare Grundlage für den Übergang von seiner Suchterkrankung in seine Behinderung i.S.d. § 1 AGG. Es versteht sich, dass aus diesem Gesetz der paradoxen Wirkungen besondere Anforderungen zur Rechtfertigung der Kündigung abgeleitet werden. Das trifft für Kündigungen unabhängig davon zu, ob sie vom Anwendungsbereich des KSchG erfasst oder nicht erfasst werden. Die Praxis hat sich auf eine akribische Darstellung der Gründe und Rechtfertigung der Kündigung einzustellen.

2. Die Behinderung/Schwerbehinderung

Der behinderte Arbeitnehmer i.S.d. § 1 AGG muss nicht zugleich Schwerbehinderter oder diesem Gleichgestellter i.S.d. § 2 Abs. 2, 3 SGB IX sein. Das AGG schützt auch die einfach-behinderten Personen vor Diskriminierungen, also diejenigen, deren Grad der Behinderung unter 50 % liegt und die nicht gleichgestellt sind.⁷¹ Vor Erklärung der Kündigung des Arbeitsvertrags des alkohol-/drogensüchtigen Behinderten sollte vorsorglich geprüft werden, ob dieser Schwerbehinderter oder diesem Gleichgestellter ist und zusätzlich den besonderen Schutz des schwerbehinderten Menschen genießt. Für die Wirksamkeit dieses Kündigungsschutzes ist es bekanntlich unerheblich, ob dem Arbeitgeber bereits bei Ausspruch der Kündigung die Schwerbehinderteneigenschaft bekannt (gemacht) ist.⁷²

3. Die Rechtsunsicherheit

Die kündigungsrechtliche Stellung des suchtkranken Arbeitnehmers nach seiner Qualifizierung als Behinderter ist unklar.

a) Die Grundentscheidung des Gesetzgebers

Der gesetzgeberischen Lösung in § 2 Abs. 4 AGG liegt eine Formulierung zugrunde, die die Betroffenen in die Lage versetzt, die Rechtslage zu erkennen und ihr Verhalten danach

einzurichten. Nach dem eindeutigen und durch die Grundentscheidung des Gesetzgebers gestützten Wortlaut des Gesetzes gelten für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes.⁷³ Gesetzgeberisches Ziel des vollständigen Ausschlusses der Anwendung des AGG auf Kündigungen ist es, ein »zweites durch das AGG vermitteltes Kündigungsschutzrecht«⁷⁴ zu verhindern. Die Entstehung von Rechtsunsicherheiten bei der Klärung, welche Normen/Grundsätze in den Konstellationen diskriminierender Kündigungen anzuwenden sind, wird vermieden. Der Kündigungsschutz wird nach dem präzisen Wortlaut der Norm gänzlich aus dem Anwendungsbereich des AGG herausgenommen.

b) Der Fehler des Gesetzgebers

Der Gesetzgeber hat mit der Regelung in § 2 Abs. 4 AGG weder die dem AGG zugrundeliegende Richtlinie 2000/43/EG (Art. 3 Abs. 1c) noch die Richtlinie 2000/78/EG (Art. 3 Abs. 1c) oder die Richtlinie 2006/54/EG (Art. 14 Abs. 1c) in der gebotenen Weise umgesetzt. Die Richtlinien verlangen einen Schutz vor diskriminierenden Kündigungen. § 2 Abs. 4 AGG ist eindeutig richtlinien-/europarechtswidrig.⁷⁵

c) Die Folgen

Die Folgen der Fehlentscheidung des Gesetzgebers werden kontrovers bestimmt. Einerseits wird vertreten, § 2 Abs. 4 AGG sei nicht anwendbar und verhindere die unmittelbare Anwendung der übrigen Normen des AGG nicht. Danach ist eine Kündigung ohne Weiteres ungerechtfertigt, wenn sie mit einem Merkmal i.S.d. § 1 AGG verknüpft ist, z.B. die Behinderung des Betroffenen, und der Arbeitgeber imstande ist, das infolge der Behinderung bestehende Beschäftigungshindernis durch angemessene Vorkehrungen i.S.d. Art. 5 Satz 1, 2 i.V.m. Art. 4 Abs. 1 RL 2000/78/EG zu beseitigen. Unterlässt er die Vorkehrungen, kann er sich insbesondere nicht auf den Rechtfertigungsgrund des § 8 Abs. 1 AGG berufen. Die Kündigung ist unwirksam.⁷⁶ Gleiches soll in den Fällen gelten, in denen ein objektiver Kündigungsgrund vorhanden ist – z.B. die Unmöglichkeit einer ordnungsgemäßen Vertragserfüllung aufgrund der Suchterkrankung und ihrer finanziellen/betrieblichen Auswirkungen – und der Arbeitgeber die Kündigung zusätzlich wegen einer unzulässigen Motivation wie die Behinderung des Arbeitnehmers erklärt. Andererseits soll es zu vertreten sein, den Vorgaben des Unionsrechts durch eine richtlinienkonforme Auslegung des Kündigungsrechts zu genügen. Der alleinige Anknüpfungspunkt für die gerichtliche Überprüfung von Kündigungen bleiben dann die Bestimmungen des Kündigungsschutzrechts. Alle Kündigungen werden ergänzend zu den bekannten Rechtfertigungs- und Unwirksamkeitsgründen auf eine mögliche diskriminierende Wirkung überprüft. Verstöße gegen die Verbote in § 1, § 7 AGG oder Pflichtverletzungen nach Art. 5 RL 2000/78/

71 S. statt aller: BAG, Urt. v. 27.01.2011 – 8 AZR 580/09, NZA 2011, 737 Rn. 37; Thüsing (Fn. 9), § 1 AGG Rn. 43 ff.

72 S. stellvertretend: ErfK/Rolf, 20. Aufl., 2020, § 168 SGB IX Rn. 6.

73 Im Einzelnen zur Entstehungsgeschichte: BAG, Urt. v. 19.12.2013 (Fn. 6), Rn. 23 ff.; Thüsing (Fn. 9), § 2 AGG Rn. 14 ff.

74 BAG, Urt. v. 19.12.2013 (Fn. 6), Rn. 30.

75 Allgemeine Ansicht, s. lediglich: Thüsing (Fn. 9), § 2 AGG, § 36 Rn. 28; APS/Preis, 6. Aufl., 2021, Grundlagen J. Rn. 71 b.

76 BAG, Urt. v. 19.12.2013 (Fn. 6), Rn. 50, 54.

BG i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB werden – eingebettet in die Sozialwidrigkeit des § 1 KSchG – nach den bestehenden kündigungsrechtlichen Maßstäben gewertet. Die Unwirksamkeit einer diskriminierenden ordentlichen Kündigung im Anwendungsbereich des KSchG ergibt sich normativ allein aus § 1 KSchG. Die Vorschriften des AGG werden anders formuliert »als Blaupause für die Auslegung von § 1 (KSchG) auch im Ergebnis so interpretiert ..., dass sie allen Kündigungen entgegenstehen, die einen diskriminierenden Charakter haben.«⁷⁷

5. Die Auslegung des BAG

Der Praxis ist zu raten, ihren Entscheidungen die Rechtsprechung des BAG zugrunde zu legen, die jeweils unterschiedlich nach Betriebsgröße und Wartezeitdauer, also Kündigungen außerhalb und innerhalb des Anwendungsbereichs des KSchG die eine oder andere der Gegenpositionen favorisiert.

a) Die unmittelbare Anwendung des AGG

Das BAG wendet das AGG unmittelbar auf die ordentlichen Kündigungen an, die dem KSchG nicht unterliegen.⁷⁸ Danach ist es nicht Sache des Arbeitgebers, die Kündigung sachlich zu begründen. Die Kündigung des Arbeitsvertrags des süchtigen Arbeitnehmers bedarf keiner Rechtfertigung i.S.d. § 1 KSchG. Die Kündigung ist direkt am Maßstab des AGG zu messen. Dieses geht davon aus, dass eine Kündigung grundsätzlich wirksam ist. Etwas Anderes gilt nur, wenn sie diskriminierend oder gesetzeswidrig ist bzw. gegen höherrangiges Recht verstößt.⁷⁹ Wird ein solcher Verstoß z.B. gegen § 7 Abs. 1 i.V.m. § 1, § 3 AGG festgestellt, ist die Kündigung nach § 134 BGB unwirksam.⁸⁰ Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber es unterlässt, angemessene Vorkehrungen für Behinderte i.S.d. Art. 5 RL 2000/78/EG i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB zu ergreifen.

b) Die Anwendung des KSchG/BGB (§ 626 BGB)

Nach der Rechtsprechung des BAG⁸¹ sind bei der Prüfung von Kündigungen im Anwendungsbereich des KSchG die Diskriminierungsverbote des AGG als Konkretisierungen der Sozialwidrigkeit i.S.v. § 1 KSchG zu berücksichtigen. Die Lehre⁸² stimmt der Alternative der richtlinienkonformen Auslegung zu. Die soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung i.S.d. § 1 KSchG kann nicht auf Gründe gestützt werden, durch die der Arbeitgeber gegen ein Diskriminierungsverbot des AGG verstößt. Die Kündigung ist unwirksam.⁸³ Entsprechendes gilt in den Fällen, in denen sich der Arbeitgeber für eine außerordentliche Kündigung auf einen »wichtigen Grund« i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB beruft.⁸⁴

6. Exkurs: Die Darlegungs- und Beweislast (§ 22 AGG)

Die Darlegungs- und Beweislast ist für den Arbeitnehmer insoweit mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden, wie er die subjektive Komponente des Tatbestands der Diskriminierung wegen der Behinderung, also die »innere Tatsache« der Gesinnung des Arbeitgebers als Motivation für die Kündigung zur Überzeugung des Gerichts offenlegen muss.⁸⁵ Der Arbeitgeber wird seine Gesinnung/Motivation eher selten kundgeben. Einsicht in seinen Kopf hat der Arbeitnehmer nicht. Vor einer Überforderung wird dieser durch die Regelung der Darlegungs- und Beweislast in § 22 AGG geschützt. Der Gesetzgeber bestimmt die Last danach, im Einflussbereich welcher

Partei sich die relevanten Vorgänge ereignen.⁸⁶ Die Norm gilt für Kündigungen außerhalb des Anwendungsbereichs des KSchG unmittelbar.⁸⁷ Für Kündigungen im Regelungsbereich des KSchG wird der Modifizierung der gesetzlichen Darlegungs- und Beweislast überwiegend zugestimmt.⁸⁸

a) Die Rechtsstellung des Arbeitnehmers

§ 22 AGG verbessert die Rechtsstellung des Arbeitnehmers bei der Klage gegen eine potenziell diskriminierende Kündigung durch die normierte Erleichterung der Darlegungslast im Hinblick auf den Kausalzusammenhang, Beweismaßabsenkung und Umkehr der Beweislast entscheidend.⁸⁹ Es reicht aus, dass die fallbezogenen Indizien mit überwiegender Wahrscheinlichkeit Bestandteil eines Motivbündels sind und darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt.⁹⁰ Dafür hat der Arbeitnehmer zunächst den Vollbeweis zu führen, dass er gegenüber einem Arbeitskollegen ungünstig behandelt ist.⁹¹ Er muss einen Lebenssachverhalt vortragen und gegebenenfalls beweisen, der den Vorwurf einer diskriminierenden Kündigung wegen seiner Behinderung rechtfertigt.⁹² Die nachgewiesenen Tatsachen des Sachverhalts sind dann die Grundlage des Denkprozesses, Kraft dessen durch primäre logische Schlussfolgerungen auf die »innere Tatsache« der diskriminierenden Gesinnung/Motivation des Arbeitgebers geschlossen wird. Die Indizien müssen – ihre Richtigkeit unterstellt – zu einer Überzeugungsbildung i.S.d. § 286 Abs. 1 ZPO nach dem Maßstab eines für das praktische Leben brauchbaren Grads von Gewissheit führen, dass die Kündigung (auch) auf einer diskriminierenden Gesinnung des Arbeitgebers beruht. Es genügt nicht, allein durch formelhafte Wendungen ohne konkreten Bezug zu den einzelnen Fallumständen zu erklären, man (das Gericht) sei von der Wahrheit der Haupttatsache, d.h. die Gesinnung/Motivation des Arbeitgebers überzeugt.⁹³

b) Die Rechtsstellung des Arbeitgebers

Ist nach diesen Vorgaben eine diskriminierende Gesinnung des Arbeitgebers zu vermuten, trägt dieser die volle Darlegungs- und Beweislast, dass ein Verstoß gegen das Benach-

77 Krause (Fn. 28), Einl. Rn 100 f.

78 BAG, Urt. v. 19.12.2013 (Fn. 6), Rn. 30 ff.; Wartezeitdefizit; BAG, Urt. v. 23.07.2015 – 6 AZR 457/14, NZA 2015, 1380 Rn. 23; Kleinbetrieb.

79 BAG, Urt. v. 19.12.2013 (Fn. 6), Rn. 31, 52.

80 BAG, Urt. v. 19.12.2013 (Fn. 6), Rn. 1.

81 S. stellvertretend: BAG, Urt. v. 10.11.2014 – 2 AZR 664/13, NZA 2015, 931 Rn. 57.

82 S. statt aller: Thüsing (Fn. 9), § 2 AGG Rn. 17.

83 Oetker (Fn. 7), § 16 Rn. 58.

84 Schlachter (Fn. 6), § 2 AGG Rn. 18.

85 Preis (Fn. 75), Rn. 72/75.

86 Gesetzesbegründung v. 08.06.2006 (BT-Drucks. 16/1780), S. 47; grundlegend: Preis (Fn. 75), Rn. 73 a ff.

87 BAG, Urt. v. 23.07.2015 (Fn. 78), Rn. 25.

88 Krause (Fn. 28), Einleitung Rn. 105; Preis (Fn. 75), Rn. 79; Schlachter (Fn. 6), § 22 AGG Rn. 13.

89 BAG, Urt. v. 27.08.2020 – 8 AZR 45/19, NZA 2021, 200 Rn. 27 ff.; Linck (Fn. 9), § 36 Rn. 30.

90 S. nur: BAG, Urt. v. 17.12.2009 – 8 AZR 670/08, NZA 2010, 383 Rn. 19; BAG, Urt. v. 26.01.2017 – 8 AZR 736/15, NZA 2017, 854 Rn. 30 im Einvernehmen mit der Lehre, siehe z.B.: Oetker (Fn. 7), § 17 Rn. 116.

91 Gesetzesbegründung v. 08.06.2006 (Fn. 86), S. 47; grundlegend: Preis (Fn. 75), Rn. 73 a ff.

92 Statt aller: Preis (Fn. 75), Rn. 78.

93 BAG, Urt. v. 11.06.2020 – 2 AZR 442/19, NZA 2020, 1326 Rn. 63.

teilungsverbot wegen der Behinderung nicht vorliegt. Er muss Tatsachen vortragen und gegebenenfalls beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigen Behandlung geführt haben.⁹⁴ Diese Beweis-/Nachweisregel belastet den Arbeitgeber derart, dass ihm empfohlen wird, sich auf die Rechtfertigungsebene des § 8 Abs. 1 AGG i.V.m. Art. 4 Abs. 1 RL 2000/78/EG zu konzentrieren.⁹⁵ Dem ist bereits deswegen zu folgen, weil der Anlass für die Kündigung – die suchtbedingten Kompetenzdefizite/Vertragsstörungen – aus der Qualifizierung des Arbeitnehmers als Behinderter selbst folgt. Der Kündigungssachverhalt wird zwangsläufig Indizien für die Diskriminierung wegen der Behinderung enthalten, spätestens bei der zwingend erforderlichen Darlegung des Arbeitgebers, er sei außerstande, die suchtbedingten Vertragsstörungen durch Vorkehrungen i.S.d. RL 2000/78/EG zu beseitigen. Ein Vortrag mit dem Inhalt, die Behinderung habe bei der Kündigung keine Rolle gespielt, wäre unlogisch und unbeachtlich.⁹⁶ Aus diesseitiger Sicht ist deswegen nicht zu empfehlen, die Kündigung allein auf die Rechtsprechung des BAG⁹⁷ zu stützen, nach der ein Verstoß gegen die Benachteiligung wegen der Behinderung in den Fällen ausscheiden soll, in denen Anlass für die Kündigung allein die Fehlzeiten des süchtigen Arbeitnehmers infolge seiner dauernden Suchterkrankung ist. Es genügt eben nicht, seine Ausfallzeiten nebst erheblichen betrieblichen Störungen und finanziellen Belastungen darzulegen und nachzuweisen. Der Arbeitgeber hat ergänzend zur Überzeugung des Gerichts vorzutragen, dass er außerstande ist, die Vertragsstörungen durch effektive und praktikable, ihm zumutbare Vorkehrungen i.S.d. Art. 5 RL 2000/78/EG zu beseitigen. Anderenfalls ist die Kündigung unwirksam. Der behinderte Arbeitnehmer darf mit anderen Worten erst entlassen werden, wenn er auch unter Berücksichtigung der Verpflichtungen des Arbeitgebers aus RL i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB für die Erfüllung der wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.⁹⁸

7. Die Kündigungsgründe

Die Kündigung des Arbeitsvertrags des behinderten Arbeitnehmers ist nur unter sehr begrenzten Bedingungen zu rechtfertigen. In die Kündigungsentscheidung sollten in jedem Fall folgende Gesichtspunkte einbezogen werden.

a) Die Vorkehrungen

Zu den in Betracht kommenden Vorkehrungen können u.a. die materielle Umgestaltung des Arbeitsplatzes, z.B. die Installation einer vor Arbeitsbeginn zu bedienenden Kontroll-einrichtung wie Alkohol-Interlocks,⁹⁹ die organisatorische anderweitige Einsatzmöglichkeit des Arbeitnehmers auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz, die Teilnahme an einer Therapie zur Beseitigung der Symptome der Suchterkrankung und Wiedererlangung seiner Arbeits-/Leistungsfähigkeit zielen. Sie sind aus der bisherigen Rechtsprechung zum KSchG (Ultima-ratio-Prinzip) bekannt. Es bestehen in der praktischen Umsetzung indessen plausible Einwände gegen solche Vorkehrungen als generell geeignete Maßnahmen zum Ausschluss der Kündigung. Ab dem ärztlichen Befund der Suchterkrankung steht fest, dass ein dauerhafter regelwidriger geistig-seelischer Zustand in der Person des süchtigen Arbeitnehmers die Ursache für seine beruflichen Kompetenzdefizite

ist. Es ist ebenfalls sicher, dass dieser Zustand der unheilbaren Erkrankung nicht zu ändern ist. Der ihr eigene Kontrollverlust ist aus geringstem Anlass jederzeit möglich. Dementsprechend sind denkbare Vorkehrungen per se begrenzt.

- Die suchtbedingten Kompetenzdefizite sind im Normalfall durch die materiellen Bedingungen des Arbeitsplatzes nicht verursacht. Sie können durch deren Umgestaltung folgerichtig nicht beseitigt werden. Das trifft auch auf die Installation von Alkohol-Interlocks z.B. in Straßen- und Schienenfahrzeugen, Baukränen, Gabelstaplern usw. zu. Es wird erreicht, dass der Arbeitnehmer das Fahrzeug/Arbeitsgerät nur starten kann, wenn das Alkohol-Interlock keinen Atemalkohol registriert. Die Punktnüchternheit bei Arbeitsbeginn wird mit dem Gerät auch bei Zutritt zu sicherheitskritischen Arbeitsbereichen erreicht. Der Einsatz von Alkohol-Interlocks dient präventiven Zwecken. Die Kompetenzdefizite beseitigt das Hilfsmittel nicht.¹⁰⁰
- Der anderweitige Einsatz des Arbeitnehmers durch Um-/Versetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz, dessen Anforderungen er nach seinem Arbeitsvertrag an sich erfüllt und auf dem suchtbedingte Vertragsstörungen beendet werden sollen, ist ebenfalls kein geeignetes Mittel, die suchtbedingt entstandenen beruflichen Barrieren zu beseitigen. Die allein in der Person des Arbeitnehmers begründeten Kompetenzdefizite sind untrennbar mit seiner Sucht verbunden und werden sich im neuen Tätigkeitsbereich zwangsläufig fortsetzen.
- Eine medizinisch aussichtsreiche Suchtmitteltherapie und deren erfolgreicher Abschluss werden primär als Maßnahme der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des süchtigen Arbeitnehmers mit der Folge der Beseitigung der Barrieren für ihn befürwortet. Dem ist nicht zu folgen.

Die einverständliche, also vom Arbeitnehmer initiierte und vom Arbeitgeber zu gewährende¹⁰¹ Maßnahme ist nicht generell geeignet, die aus den suchtbedingten Kompetenzdefiziten folgenden Benachteiligungen zu beseitigen. Die Therapie ist erst erfolgreich, wenn der Arbeitnehmer so gefestigt und stabilisiert ist, dass er die realistische Chance hat, ohne Alkohol/Drogen auszukommen.¹⁰² Allein die bedingungslose und völlige Alkohol-/Drogenabstinenz bringt die Krankheitssymptome anhaltend zum Verschwinden. Aus medizinischer Sicht ist unklar, wann er diesen Zustand überhaupt erreichen kann. Seine Hirnzellen sind durch seinen Alkohol-/Drogenabusus so massiv geschädigt, dass er zunächst weiterhin in den zur Behinderung führenden krankhaften Zustand des vertragswidrigen Leistungsvermögens verharrt. Wie weit und wann sich dieser mit den beruflichen Anforderungen unvereinbare Zustand zurückbildet, ist auch me-

94 BAG, Urt. v. 11.08.2016 – 8 AZR 4/15, NZA 2017, 310 Rn. 63.

95 *Bauer/von Medem*, NJW 2016, 210 (211).

96 Grds.: *Alexy*, Theorie der juristischen Argumentation, 2. Aufl., 1991, S. 234 ff.; fallbezogen: *Bauer/von Medem* (Fn. 95), 211.

97 BAG, Urt. v. 22.10.2009 – 8 AZR 642/08, NZA 2010, 280 Rn. 29; Urt. v. 20.11.2014 – 2 AZR 664/13, NZA 2015, 931 Rn. 61 f.; zustimmend: *Linck* (Fn. 9), § 36 Rn. 29; *Bauer/Krieger/Günther* (Fn. 6), § 1 AGG Rn. 41 d.

98 *Mohr* (Fn. 6), Art. 5 RL 2000/78/EG Rn. 5.

99 *Lagois/Krohn*, in: Beiträge für eine betriebliche Drogenpolitik, Herausgeber Breitstadt, Müller, 2011, S. 141 ff.

100 *Lagois* (Fn. 99), S. 146.

101 BAG, Urt. v. 17.06.1999 – 2 AZR 639/98, SAE 2000, 93 (96 unter II. 2. b) bb).

102 *Künzl*, in: BCM Prax, 2013, Kap 13 Rn. 109.

dizinischer Sicht nicht zu beantworten.¹⁰³ Für das alkoholkonsumbedingte Korsakowsyndrom ist anerkannt, dass ein durchgreifender Erfolg bei einer schweren Alkoholkrankung nicht eintreten kann. Das mag bei einer ärztlich diagnostizierten weniger schweren Erkrankung anders sein. Dennoch besteht auch bei ihr der zum Krankheitsbild eines Suchtkranken gehörende jederzeit mögliche erneute Kontrollverlust.¹⁰⁴ Mit dem Rückfall in die Sucht, d.h. »mit dem ersten Glas« landet der Arbeitnehmer »wieder dort, wo (er) aufgehört hat.«¹⁰⁵ Die gerichtsbekannte hohe Rückfallquote¹⁰⁶ bestätigt, dass der nach wie vor suchtkranke Arbeitnehmer trotz einer erfolgreich durchgestandenen Therapie wegen dieser Gefahr auf Dauer nicht geeignet ist, die geschuldete Arbeitsleistung verlässlich drogenfrei zu erbringen. Anders gewendet: Seine Benachteiligung gegenüber alkohol-/drogenfreien Arbeitskollegen durch Ausschluss von Tätigkeiten mit strikter Alkohol-/Drogenabstinenz, das Zutrittsverbot zu sicherheitskritischen Bereichen oder die wahrscheinlichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen seines suchtbedingten beruflichen Fehlverhaltens bleiben trotz Therapie unverändert bestehen.

Der Arbeitgeber kann im Einzelfall durch die Therapiemaßnahme gegen die Vorgabe des Art. 5 Satz 2 RL 2000/78/EG unverhältnismäßig belastet werden. In die Abwägung sind insbesondere der finanzielle und sonstige Aufwand unter Berücksichtigung der Größe und Finanzkraft des Arbeitgebers sowie die Möglichkeit der Inanspruchnahme öffentlicher Mittel oder anderer Unterstützungen einzubeziehen.¹⁰⁷ Zu diesem Aufwand zählen unter anderem die Kosten der Überbrückungsmaßnahmen zum Ausgleich des therapiebedingten Arbeitsausfalls des Arbeitnehmers, der abhängig von der Indikationsstellung drei bis neun Monate dauern kann. Die finanziellen Mehraufwendungen werden regelmäßig mit der Übernahme der Arbeiten durch Arbeitskollegen und deren Entlohnung zusätzlicher Mehrarbeitsvergütungen oder Leistungsprämien, der mit ihrer Versetzung verbundenen Umorganisation der Arbeit durch die Vorgesetzten, der Vergabe der Arbeiten an Drittfirmen, den Einsatz von Leiharbeitnehmern entstehen. Fachinstitute schätzen die durch die Alkoholsucht verursachten Kosten für die Betriebe auf 25 % der betrieblichen Gesamtkosten.¹⁰⁸ Die Kosten der Entgiftungsbehandlung trägt dagegen die Krankenkasse, die der Entwöhnungsbehandlung der zuständige Rentenversicherungsträger oder wiederum die Krankenkasse.¹⁰⁹ Allgemeingültige Kriterien für die Bestimmung von Umfang und Höhe der Aufwendungen/wirtschaftlichen Zumutbarkeit der Belastungen existieren nicht. Es findet eine Abwägung im Einzelfall statt, in der nichts als die Tatsachen und die Persönlichkeit des (richterlichen) Rechtsanwenders gelten.

b) Die Anforderungen

aa) Der Ansatz

Es wird zutreffend hervorgehoben, dass der Rechtfertigungsgrund des § 8 Abs. 1 AGG eine besondere Bedeutung für die Konstellationen einer Ungleichbehandlung wegen einer Behinderung hat. Beseitigt die Behinderung – z.B. infolge der zugrundeliegenden beruflichen Auswirkungen der Alkohol-/Drogensucht – die Eignung des Behinderten zur Ausübung der wesentlichen und entscheidenden Arbeitsplatzanforderungen, darf die Rechtfertigung der Kündigung seines Arbeitsvertrags unter Berufung auf § 8 AGG erfolgen.¹¹⁰ Es wird grundsätzlich zulässig sein, körperlich oder geistig-seelisch Behinderte von Tätigkeiten auszuschließen, die eine verkehrsubliche/einwandfreie Konstitution bei der Ausübung ihrer Arbeit erfordern. Das trifft

unter anderem für sicherheitskritische Tätigkeitsbereiche zu, bei deren Ausübung arbeitsbezogene Fehler erhebliche betriebliche Vermögenswerte oder vor allem Leib und Leben Dritter gefährden. Zu dem dort tätigen Personenkreis werden z.B. Feuerwehrleute, Fluglotsen, Flugkapitäne, Busfahrer gezählt.¹¹¹ Sie sind wie die oben erwähnten Chirurgen, Kraftfahrzeug-, Lokomotiv-, U-Bahn-, Schiffsführer, Waffenträger an Arbeitsplätzen tätig, die einen Einsatz unter Alkohol-/Drogeneinfluss mit dem zwangsläufig verbundenen additiven alkohol-/drogenbedingten Gefährdungsrisiko per se strikt ausschließen. Ihnen ist eine ordnungsgemäße Vertragserfüllung auch in den Konstellationen unmöglich, in denen selbst nach einer erfolgreichen Therapie die Gefährdungslage aufgrund eines jederzeit möglichen Rückfalls weiterhin besteht. Das »Nichtvorhandensein einer Alkohol- / Drogensucht« wird zutreffend als eine grundsätzlich wesentliche und entscheidende Voraussetzung für jede berufliche Tätigkeit gefordert,¹¹² die »Geschicklichkeit, Augenmaß, Sorgfalt und Konzentration« voraussetzt und unter Alkoholeinfluss häufig nicht mehr hinreichend präzise ausgeführt werden kann.¹¹³ Gleiches gilt für Tätigkeiten unter Drogeneinfluss.¹¹⁴

bb) Der Arbeitsplatzbezug

Die mit den beruflichen Anforderungen unvereinbaren Auswirkungen der Suchterkrankung sind jeweils bezogen auf den Arbeitsplatz/Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers darzustellen, d.h. nicht berufsbezogen.¹¹⁵ Es ist vorzutragen und nachzuweisen, dass die geschuldete konkrete Tätigkeit des Arbeitnehmers mit jeglichem Alkohol-/Drogeneinfluss unvereinbar ist.¹¹⁶ Die oben geschilderten generellen suchtbedingten Kompetenzdefizite sind für die geschuldete Arbeit zu konkretisieren.

cc) Der Zweck

Die Bestimmung des Anforderungsprofils der Alkohol-/Drogenfreiheit muss einem rechtmäßigen Zweck dienen (Art. 4 Abs. 1 RL 2000/78/EG), z.B. dem des Schutzes der Arbeitssicherheit in sicherheitskritischen Bereichen. Gleiches gilt für die Eignung des süchtigen Arbeitnehmers zur Leistung der geschuldeten Tätigkeit mit nicht sicherheitsempfindlichen Arbeiten. Das ist vor dem Hintergrund der Tätigkeitsanforderungen durch Darstellung der spezifischen Arbeitsbedingungen des Behinderten und des mit diesen verbundenem suchtbedingten Gefährdungspotential im Einzelnen zu schildern.

dd) Die Angemessenheit

Zusätzlich muss das Anforderungsprofil angemessen, d.h. geeignet und erforderlich sein (Art. 5 RL 2000/78/EG). Es bedarf keiner näheren Begründung, dass die Anforderung der Alkohol-/Drogenfreiheit offenkundig ein geeignetes Mittel

103 Reinhard, in: BGZ-Report 1/98, 46: Drogen.

104 Künzl/Oberlander (Fn. 24), S. 98.

105 Mazur, zitiert von Schanz u.a. (Fn. 24), S. 178.

106 BAG, Urt. v. 17.06.1999 (Fn. 101), 97 (unter II. 3.).

107 BAG, Urt. v. 19.12.2013 (Fn. 6), Rn. 52.

108 Künzl/Oberlander (Fn. 24), S. 30.

109 Künzl/Oberlander (Fn. 24), S. 61.

110 Thüsing (Fn. 9), § 8 AGG Rn. 40; Bauer/Krieger/Günther (Fn. 6), § 8 AGG Rn. 33.

111 Bauer/Krieger/Günther (Fn. 6), § 8 AGG Rn. 33.

112 Bauer/Krieger/Günther (Fn. 6), § 1 AGG Rn. 44 a.E.

113 Schanz u.a. (Fn. 25), S. 109.

114 Bengelsdorf (Fn. 29), S. 113 ff.

115 BAG, Urt. v. 19.12.2013 (Fn. 6), Rn. 54.

116 BAG, Urt. v. 18.03.2010 – 8 AZR 77/09, NZA 2010, 872 Rn. 26.

zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit und ordnungsgemäßen Vertragserfüllung ist. Sie ist auch erforderlich. Allein die völlige Alkohol-/Drogenfreiheit bei Antritt und während der Arbeit einschließlich der Pausen garantiert die Vermeidung jeglicher einschlägiger Sicherheitsrisiken¹¹⁷ und Vertragsverstößen. Die Gewährleistung von Freiräumen für einen mäßigen Alkohol-/Drogenkonsum unter dem Aspekt des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit¹¹⁸ wird zutreffend als nicht sinnvoll abgelehnt.¹¹⁹ Es kann bereits objektiv nicht festgestellt und durchgesetzt werden, ob ein mäßiger oder übermäßiger Alkohol-/Drogenkonsum vorliegt. Es ist derzeit faktisch nicht möglich, allgemeine Grenz- und Abstufungswerte eines sicherheits-/vertragsunschädlichen Alkohol-/Drogengebrauchs festzulegen.¹²⁰

ee) Die Prägung

Die Vorgabe der Alkohol-/Drogenfreiheit muss weiterhin für die Tätigkeit am Arbeitsplatz des behinderten Arbeitnehmers wesentlich, d.h. prägend sein. Die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit muss von der Anforderung der Alkohol-/Drogenfreiheit abhängen.¹²¹ Diese Voraussetzung wird wegen der nachgewiesenen Auswirkungen des Alkohol-/Drogenkonsums auf das geistige und körperliche Leistungsvermögen des süchtigen Arbeitnehmers nicht nur bei der Tätigkeit in sicherheitskritischen Bereichen, sondern allgemein selbst bei der Verrichtung einfacher Arbeiten außerhalb dieser Bereiche grundsätzlich gegeben sein. Das ist wiederum tätigkeitsbezogen im Einzelnen darzustellen.

ff) Die entscheidende Anforderung

Die rechtmäßige, angemessene, prägende Vorgabe der Alkohol-/Drogenfreiheit muss schließlich eine entscheidende Anforderung der beruflichen Tätigkeit sein (Art. 4 Abs. 1 RL 2000/78/EG). Sie hat die eigentliche Aufgabe des behinderten Arbeitnehmers zu erfassen und muss für diese maßgeblich, also Bestandteil der vergüteten Leistung sein.¹²² Das vertragliche Gebot der Alkohol-/Drogenfreiheit erfüllt auch diese Voraussetzung. Es ist nachgewiesen, dass allein der alkohol-/drogenfreie Arbeitnehmer zur geschuldeten Leistungserfüllung insbesondere für Tätigkeiten in sicherheitskritischen Bereichen, aber auch darüber hinaus in der Lage ist. Das sollte ebenfalls arbeitsplatzbezogen detailliert vorgetragen werden.

8. Das Ergebnis

Die Kündigung des Arbeitsvertrags eines süchtigen Arbeitnehmers wegen seiner krankheitsbedingten beruflichen Kompetenzdefizite ist trotz seiner Behinderung möglich. Die Rechtslage ist kompliziert, so dass die Kündigungsentscheidung sehr sorgfältig vorzubereiten und erst nach fachkundiger Prüfung/Beratung erklärt werden sollte. Bereits die Anforderungen an die ordnungsgemäße Aufbereitung der Kündigungstatsachen sind bisher durch die Rechtsprechung sehr hoch geschraubt. Sie können von einem Normalarbeitgeber eher selten vermutet werden.¹²³ Die ohnehin rechtsunsichere diffuse Rechtslage wird durch das »Flickwerk« des AGG¹²⁴ vertieft. Kündigungen wegen Erkrankungen können nach dem KSchG und dem SGB IX unter den Aspekten der betrieblichen Ablaufstörungen und finanziellen Folgekosten objektiv gerechtfertigt, indessen nach den zusätzlichen Maßstäben des AGG subjektiv diskriminierend sein.¹²⁵ Der Begriff der Behinderung i.S.d. § 1 AGG trägt die Vermutung der Diskriminierung in sich selbst. Dem

Rechtfertigungsgrund des § 8 Abs. 1 AGG kommt daher eine besondere Bedeutung zu. Er ist im Detail zu präzisieren.

IV. Fazit

Der durch das AGG installierte »neue Kontrollansatz«¹²⁶ für Arbeitgeberentscheidungen einschließlich Entlassungen führt zu erheblichen Auslegungs- und Anwendungsschwierigkeiten im Kündigungsschutzrecht. So ist unter anderem nicht geklärt, ob das Transparenzgebot des EuGH bei der Umsetzung der erwähnten Richtlinien zum Schutz vor diskriminierenden Kündigungen in das Kündigungsrecht ausreichend berücksichtigt ist. Das Gebot verlangt, dass nach der Umsetzung der Richtlinien die aus dem Kündigungsrecht ergebende Rechtslage »hinreichend bestimmt und klar ist und die Begünstigten in die Lage versetzt werden, von allen ihren Rechten Kenntnis zu erlangen und diese gegebenenfalls vor den nationalen Gerichten geltend zu machen.«¹²⁷ Das Transparenzgebot des EuGH entspricht dem Verfassungsgebot der Sicherheit des Rechts des BVerfG.¹²⁸ Das Gericht fordert bekanntlich, dass eine Norm in ihren Voraussetzungen und ihrer Rechtsfolge so formuliert sein muss, dass die von ihr Betroffenen die Rechtslage erkennen und ihr Verhalten danach einrichten können. Bei den weit gefassten Generalklauseln des Kündigungsschutzrechts in § 1 KSchG – soziale Rechtfertigung – und § 626 BGB – wichtiger Grund¹²⁹ – ist das – falls überhaupt – nur eingeschränkt möglich.¹³⁰ Sicher erscheint nur, dass der Kündigungsschutz bei krankheits-/suchtbedingten Kündigungen erheblich ausgeweitet ist,¹³¹ unter anderem durch die normierte Verbesserung der Rechtslage des Arbeitnehmers in § 22 AGG. Es reicht für eine Diskriminierung aus, dass das Diskriminierungsmerkmal – die Behinderung – Bestandteil eines Motivbündels ist, das den Kündigungsentschluss mitbestimmt. Etwas Anderes soll gelten, wenn das Diskriminierungsmerkmal den Kündigungsentschluss nur begleitet.¹³² Verlässliche Maßstäbe für die Differenzierung sind – soweit erkennbar – von der Rechtsprechung und Lehre nicht entwickelt. Es bleibt die Möglichkeit, die Kündigung durch einen Aufhebungsvertrag zu ersetzen. Angesichts der neuen Rechtsprechung zum Gebot des fairen Verhandels als Allzweckwaffe gegen unliebsame Aufhebungsverträge¹³³ sollte der Vertrag ebenfalls nur mit sachkundiger Unterstützung vorbereitet und abgeschlossen werden.

117 ArbG Lübeck v. 17.04.2007 – See 3 BV 90 c/06, 7 n.v.; LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 20.11.2007 – 5 Ta BV 23/07, LAGE § 87 BetrVG 2001 Betriebliche Ordnung (unter II. 2. B).

118 Schanz u.a. (Fn. 25), S. 193 f.

119 Künz/Oberlander (Fn. 24), S. 43.

120 Bengelsdorf, in: FS für Buchner, 2009, S. 116 ff.

121 BAG, Urt. v. 22.05.2014 – 8 AZR 662/13, NZA 2014, 924 Rn. 34; Thüsing (Fn. 9), § 8 AGG Rn. 5 f.

122 Bauer/Krieger/Günther (Fn. 6), § 8 AGG Rn. 24.

123 Reuter, Das Arbeitsrecht in der deutschen Rechts- und Wirtschaftsordnung, 2013, S. 139, 163.

124 Bauer NZA 2006, 174.

125 Thüsing NZA 2006, 174 (177).

126 Thüsing (Fn. 125) 775.

127 EuGH v. 10.05.2001 – Rs. C – 144/99, NJW 2001, 2244 Rn. 17.

128 BVerfG v. 12.04.2005 (Fn. 3) 1339 unter C. I. 1.

129 Rütters NJW 1998, 1433.

130 Serr (Fn. 10), § 2 AGG Rn. 70.

131 Thüsing (Fn. 126), 777.

132 Krause (Fn. 28), Einleitung Rn. 102.

133 Fischinger NZA-RR 2020, 516; APS/Rolf, 6. Aufl., 2021, Aufheb Vt Rn. 108 b.

Ich enthalte eine Vielzahl – Zum 80. Geburtstag von Bob Dylan

von Harald Pfeiffer und Volker Wagner, Gießen

I. Nobelpreis für Literatur

Mit dem schlichten Bekenntnis, Füllhorn einer Vielzahl¹ zu sein, variiert *Bob Dylan* erneut sein Personalprofil, etwas anderes zu sein, als er ist, und doch zu bestätigen, dass gerade der stetige Wandel Garant der Solidität ist. Als wir den 75. Geburtstag von *Dylan* zum Anlass nahmen,² in seinen Liedern die Verbindung von Recht und Gerechtigkeit aufzuspüren, konnten wir den späteren Fortgang allenfalls ahnen. Das Nobelpreiskomitee verlieh *Dylan* noch im gleichen Jahr den Nobelpreis für Literatur, unter anderem, weil er neue poetische Ausdrücke geschaffen habe.

Dylan ist gegenüber Gesetzesanwendern äußerst skeptisch und in ihrer Demaskierung nicht zimperlich. In seinen Liedern wird das Rechtssystem nicht gerade als gerecht empfunden, sondern eher als ein korruptionsanfälliges Willkürinstrument vorgeführt. Sein Verständnis von Recht und Gesetz kündigt nicht selten von drastischer Unterdrückung der Rechtsunterworfenen: »Der Richter... geht auf Stelzen - Pass auf, dass er nicht auf dich fällt.«³ »Falschherzige Richter sterben in den Netzen, die sie spinnen.«⁴ Sein Urteil fällt bisweilen harsch aus, sein poetisches Mikroskop lässt das System selten ausgewogen erscheinen und ortet umsomehr eine anfällige Versuchsanordnung mit banalem, wenn nicht sogar lapidarem Ausgang.

II. Gesungene Literatur

In der von ihm gleichermaßen pflichtgemäß wie innovativ verfassten Nobel-Vorlesung⁵ verlaubliche *Dylan*:

»Unsere Lieder sind lebendig im Land der Lebenden. Aber Lieder sind etwas anderes als Literatur. Sie sollen gesungen, nicht gelesen werden. So wie die Worte in Shakespeares Stücken auf der Bühne gesprochen werden sollen, so sollen die Texte von songs gesungen werden und nicht auf einer Buchseite gelesen werden.«

Ganz im Sinne dieser Tradition bezog sich *Dylan* auf *Homer* und machte sich dessen »Sing in mir, oh Muse, und durch mich erzähle die Geschichte«⁶ zu eigen. Im Frühjahr 2020 setzte er einmal mehr seine Songästhetik in düsteren Bildern und Worten um. Er veröffentlichte ein neues Lied, das die Ermordung des amerikanischen Präsidenten *John F. Kennedy* im November 1963 im texanischen Dallas als »raue und gewalttätige Wege«⁷ beschrieb. Getreu seiner vormaligen Ankündigung belieh er den Ahnherrn des mindestens gesprochenen Wortes, den vor 405 Jahren verstorbenen *William Shakespeare*, und nannte das Lied »Murder most foul«, entlehnt der Tragödie von *Hamlet*.

III. Mord, Mörder, Shakespeare

Der geltenden deutschen Rechtslage ist ein Mord theoretisch bekannt und praktisch nicht fremd. Entsprechend formuliert § 211 Abs. 2 Strafgesetzbuch ebenso aufgewühlt wie nüchtern:

»Mörder ist, wer aus Mordlust, zur Befriedigung des Geschlechtstriebs, aus Habgier oder sonst aus niedrigen Beweggründen,

heimtückisch oder grausam oder mit gemeingefährlichen Mitteln oder um eine andere Straftat zu ermöglichen oder zu verdecken, einen Menschen tötet.«⁸

Doch um wieviel plastischer und mit welch überbordender Wortmacht wird der Mörder bei *Shakespeare* eingeführt. In der Tragödie *Hamlet* erscheint der Geist von *Hamlets* Vater: *Ja, schnöder Mord, wie er aufs beste ist, Doch dieser unerhört und unnatürlich.*⁹ Der Giftmord an *Hamlets* Vater durch den eigenen Bruder im Schlaf ist bizzar. Der Bruder *Claudius* hat gegen die moralischen Gesetze verstoßen. Er sitzt nicht rechtmäßig auf dem Thron. Zudem hat er seine Schwägerin geheiratet. *Hamlet* versucht einen Weg zu finden, um der Seele seines Vaters Frieden zu geben. Er täuscht Wahnsinn vor, denkt über das Sterben nach und will den Mord an seinem Vater rächen. Sein Onkel *Claudius* plant seinerseits, den Neffen zu töten. Am Ende werden *Claudius*, *Hamlet* und die Königin getötet.¹⁰ Soweit die Blaupause für irrlichternde Protagonisten, die sich orientierungslos verstricken.

»A murder most foul« donnert auf Schloss Helsingör der Geist seines Vaters auf *Hamlet* nieder. Er meint damit seinen Mörder. Das Zusammentreffen *Hamlets* mit dem Geist seines Vaters erscheint vor dem literarisch und psychologisch geschulten Auge als eine Projektion des Unterbewusstseins auf eine Nebelwolke im Schlosshof. Die Verbindung zwischen den Morden in Dallas und Helsingör ist hergestellt. Und noch ein Bild entsteht: Im Capitol in Washington nach dessen Erstürmung: Der Hörnermann im Zentrum der Macht. Auch

1 I contain multitudes, aus dem Album »Rough and rowdy waves«, 2020.

2 Pfeiffer/Wagner FA 2016, 133.

3 »The judge...walks on stilts – Watch out he don't fall on you«, aus dem Lied »Most Likely You'll Go Your Way and I'll go mine«, 1966.

4 »False-hearted judges dying in the webs that they spin«, aus dem Lied »Joker-man«, 1983.

5 Nobel-Vorlesung v. 05.06.2017, nobelprize.org/prizes/literature//2016/dylan/lecture/.

6 *Homer*, *Odyssee*, 2. Gesang; vgl. Nobel-Vorlesung (Fn. 5).

7 *Rough and rowdy ways* (Fn. 1).

8 Die arbeits- und sozialrechtliche Rechtsprechung kennt ebenfalls Mordvarianten, ist aber weitaus profaner formatiert: Bedrohung eines Vorgesetzten (»Ich stech' Dich ab«) rechtfertigt die fristlose Kündigung, ArbG Düsseldorf, Urt. v. 15.08.2016 – 7 Ca 415/15, bestätigt von LAG Düsseldorf, Urt. v. 08.06.2017 – 11 Sa 823/16 in der Berufung, ebenso die Bezeichnung einer Arbeitskollegin (»Ich will Dich nie wieder im Büro sehen, sonst bringe ich Dich lieber um!«) durch ein Betriebsratsmitglied, LAG Hamm, Beschl. v. 20.11.2009 – 13 TaBV 42/09. Wenn ein Arbeitnehmer auf dem Weg zum Büro ermordet wird, haftet die Unfallversicherung nur dann, wenn das Tatmotiv für den Mord nicht auf persönlicher Feindschaft zwischen Täter und Opfer beruht, BSG, Urt. v. 30.06.1998 – B 2U 27/97 R. Die Ermordung eines Arbeitnehmers aus rein familiären Gründen ist nicht als Arbeitsunfall anzusehen, LSG Baden-Württemberg, Beschl. v. 22.11.2011 – L 2 U 5633/10.

9 *Shakespeare*, *Hamlet*, Akt 1 Szene 5; im Original: »Murder most foul, as in the best it is; But this most foul, strange, and unnatural«, hier in der Übersetzung von *August Wilhelm von Schlegel*.

10 Ganz im Gegensatz lässt der vor 700 Jahren verstorbene *Dante Alighieri*, in: *Die göttliche Komödie*, den Mörder, bar jeder dämonischen Verbrämung sagen: »Es hat mich entwirren lassen (mi fe disfecemi).«

er hätte morden können. Aus politischem Kalkül? Aus Rache? Aus entflammter Emotionalität?

Im alten Dänemark der Wikingerzeit galt ein Zweikampf um die Vorherrschaft der Macht als akzeptiertes Ritual mit meist tödlichem Ausgang. Doch der heimtückische Giftmord, um dem Bruder die Frau zu stehlen, ist »foul«. So »foul« wie der Geist in »Hamlet« seinen Mörder anklagt. Es geht nicht um Zweikampf und Tod zum Wohle des Landes, sondern um hinterlistigen Giftmord. Mord aus niederen Beweggründen. »Wach auf«, sagt der Geist zu Hamlet »sieh was los ist«:

»Es heißt, daß, als ich schlief in meinem Garten,

Mich eine Schlange stach; Doch wisse, edler Jüngling,

Die Schlang, die deines Vaters Leben stach,

Trägt seine Krone jetzt.«¹¹

So »foul« wie Dylan den Mord an *Kennedy* einstuft. Fast verniedlichend wird die Mordanklage in einen Kinderreim gebettet. »Wer fürchtet sich vorm bösen Wolf?« Und man wird gewahr, wie genauso »foul« ein beinahe Putsch-Präsident seine Kohorten auf das Capitol schickt – und ihnen Tag und Nacht das »Bilsenkraut« als Lügengift in die Ohren träufelt. Auch der Geist von Hamlets Vater lässt nicht locker:

»Da ich im Garten schlief,

Wie immer meine Sitte nachmittags,

Beschlich dein Oheim meine sichere Stunde

Mit Saft verfluchten Bilsenkrauts im Fläschchen,

Und träufelt' in den Eingang meines Ohrs.«¹²

Das Twittergift wirkt. Die Lügengeschichte von der gestohlenen Wahl vergiftet einen Teil der verschreckten und geschundenen Gesellschaft. Unablässig träufeln die sozialen Medien Lügenbotschaften in die earpods. Auch Hamlets Geist-Vater lässt nicht locker mit seiner Botschaft in der Nebelwand:

»Das schwärende Getränk, wovon die Wirkung

So mit des Menschen Blut in Feindschaft steht,

Daß es durch die natürlichen Kanäle

Des Körpers hurtig wie Quecksilber läuft,

Und wie ein saures Lab, in Milch getropft,

Mit plötzlicher Gewalt gerinnen macht

Das leichte, reine Blut.«¹³

Nicht nur bei *Shakespeare*, auch vor *Dylans* Augen erstehen erneut die Gespenster einer Monstergesellschaft. Und das Blut erstarrt. Wie schon in »Desolation Row«:¹⁴ »Dann töten sie ihn durch Selbstbewußtsein«. In der Wirklichkeit setzt sich in Washington der Mob in Bewegung und kapert die Räume der demokratisch gewählten Macht. Es erhebt sich erneut die Frage, ob diese Gesellschaft mit rechtsstaatlichen Mitteln noch zu retten ist. Wenn ein Berater des Präsidenten vorschlägt, mit dem Militär die Wahllokale zu besetzen, um die Stimmenauszählung zu blockieren, ist das fast ein Mordanschlag auf die Demokratie aus niederen Beweggründen. Bleibt einer demokratischen Gesellschaft ein Ausweg ohne Rache, ohne Blutbad? *Shakespeare* beschreibt in *Hamlet* das blutige Desaster. *Hamlet* ersticht, nachdem eine Schauspieltruppe den Meuchelmord öffentlich gemacht hat, *Polonius*, den Falschen, den Lauscher hinter der Teppichwand, und nicht *Claudius*, den Mörder seines Vaters, wie er glaubt. Er sieht sich im Recht und wird zum Rächer, und trifft nicht den Mörder, den Rechtsbrecher, sondern den Beobachter.

IV. Fazit

Dylan verknüpft kongenial seine Bilder- und Klangwelt mit der *Shakespeares*, der stets die Musik in seine Dramen geholt und gezeigt hat, wie neben drastischen Bildern aus oft vorhandenen Vorlagen auch Gesang und Tanz die emotionale Ebene des Dramas vorantreibt. Die Poesie trachtet bei *Shakespeare* und *Dylan* gleichermaßen nach kathartischen Erlebnissen. *Dylan*, der Jubilar, ist jedenfalls weit davon entfernt, für immer jung zu bleiben.¹⁵ Dennoch weiß er zu Recht von seinen frühen Seiten:¹⁶ »Da war ich so viel älter. Heute bin ich jünger als damals.«

11 *Hamlet*, Akt 1 Szene 5.

12 *Hamlet*, Akt 1 Szene 5.

13 *Hamlet*, Akt 1 Szene 5.

14 »Then they'll kill him with self confidence«, *Desolation Row*, 1965.

15 »May you stay forever young – Mögt ihr für immer jung bleiben«, in dem Lied »Forever young«, 1973.

16 »I was so much older then – I'm younger than that now« in: »My Back Pages – Meine frühen Seiten«, 1964.

■ Rufbereitschaft als Arbeitszeit

Ein spezialisierter Techniker war damit betraut, während mehrerer aufeinanderfolgender Tage den Betrieb von Fernsehsendeanlagen in den slowenischen Bergen sicherzustellen. Neben zwölf Stunden regulärer Arbeitszeit leistete er täglich sechs Stunden Bereitschaftsdienst in Form von Rufbereitschaft. Während dieser Zeit war er nicht verpflichtet, in der betreffenden Sendeanlage zu bleiben, musste aber telefonisch erreichbar und in der Lage sein, erforderlichenfalls innerhalb einer Stunde dorthin zurückzukehren. Tatsächlich war er in Anbetracht der schwer zugänglichen Sendeanlagen gezwungen, sich während seiner Bereitschaftsdienste ohne große Freizeitmöglichkeiten in einer von seiner Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Dienstunterkunft aufzuhalten (C-344/19).

In einem weiteren Fall musste ein beamteter Feuerwehrmann neben seiner regulären Dienstzeit regelmäßig Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft leisten. Während dieser Zeiten war er nicht verpflichtet, sich an einem von seinem Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten, musste aber erreichbar und in der Lage sein, im Alarmfall innerhalb von 20 Minuten in seiner Einsatzkleidung und mit dem ihm zur Verfügung gestellten Einsatzfahrzeug die Stadtgrenzen zu erreichen (C-580/19).

Fazit: Der EuGH hat entschieden, dass eine Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft nur dann in vollem Umfang Arbeitszeit ist, wenn die dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen seine Freizeitgestaltung ganz erheblich beeinträchtigen. Organisatorische Schwierigkeiten, die eine Bereitschaftszeit infolge natürlicher Gegebenheiten oder der freien Entscheidung des Arbeitnehmers für ihn mit sich bringen kann, sind unerheblich.¹

■ Mindestruhezeit bei mehreren Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitgeber

Die rumänische Akademie für wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge erhielt von den rumänischen Behörden eine rückzahlbare europäische Finanzierung für die Durchführung eines Programms zur Personalentwicklung. Im Juni 2018 belastete das Ministerium für Bildung die Akademie mit einer Haushaltsforderung, die die Gehaltskosten für Arbeitnehmer der Arbeitsgruppe zur Durchführung des Projekts entsprach. Die diesen Kosten entsprechenden Beträge wurden für nicht erstattungsfähig erklärt, weil die Höchststundenzahl von 13 Stunden überschritten worden war. In der Zeit von Oktober 2012 bis Januar 2013 hätten bei der Akademie beschäftigte Sachverständige aufgrund von mehreren Arbeitsverträgen an bestimmten Tagen die im Rahmen der Regelarbeitszeit gearbeiteten Stunden, also acht Stunden pro Tag, mit den im Rahmen des Projekts oder im Rahmen von anderen Projekten oder Tätigkeiten gearbeiteten Stunden kumuliert.

Fazit: Der EuGH hat entschieden, dass, wenn ein Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen hat, die tägliche Mindestruhezeit für die Verträge zusammen genommen gilt und nicht für jeden der Verträge für sich genommen.²

■ Ausgleichszahlung wegen Streik

Ein Passagier hatte einen Flug gebucht, der von SAS durchgeführt werden sollte. Der Flug wurde wegen eines Pilotenstreiks annulliert. Nach dem Scheitern von Verhandlungen riefen die Gewerkschaften ihre Mitglieder zum Streik auf. Der Streik dauerte sieben Tage und führte dazu, dass SAS mehrere Flüge, darunter auch den von dem Passagier gebuchten, streichen musste. Airhelp, an die dieser Fluggast seine möglicherweise gegenüber SAS bestehenden Rechte abgetreten hatte, erhob Klage auf die in der Verordnung über die Fluggastrechte für den Fall der Annullierung eines Fluges vorgesehene Ausgleichszahlung. SAS weigerte sich jedoch, diese Ausgleichszahlung zu leisten, weil sie den Streik ihrer Piloten für einen »außergewöhnlichen Umstand« im Sinne dieser Verordnung hielt, der nicht Teil der normalen Ausübung ihrer Tätigkeit und von ihr nicht tatsächlich beherrschbar sei.

Fazit: Der EuGH hat entschieden, dass ein von der Gewerkschaft von Beschäftigten eines Luftfahrtunternehmens organisierter Streik, mit dem unter anderem Gehaltserhöhungen durchgesetzt werden sollen, kein »außergewöhnlicher Umstand« ist, der die Fluggesellschaft von ihrer Verpflichtung zur Leistung von Ausgleichszahlungen wegen Annullierung oder großer Verspätung der betroffenen Flüge befreien könnte. Dies ist auch der Fall, wenn der Streik unter Beachtung der Anforderungen des nationalen Rechts organisiert wird.³

■ Krankengeld und Reduzierung von Elterngeld Plus

Die Klägerin hatte nach der Geburt ihres Sohnes die Erwerbstätigkeit in Teilzeit fortgeführt und ab dem 5. Lebensmonat des Kindes Elterngeld Plus beantragt. Krankheitsbedingt bezog sie ab dem 9. Lebensmonat kein Gehalt, sondern Krankengeld, das der Beklagte in vollem Umfang auf das Elterngeld Plus der Klägerin anrechnete. Durch die Anrechnung verminderte sich das Elterngeld für den 9. Lebensmonat des Kindes. Für den 10. bis 12. Lebensmonat erhielt die Klägerin nur noch den gesetzlichen Mindestbetrag von jeweils 150 €.

Fazit: Das BSG hat entschieden, dass Elterngeld Plus den Eltern gezahlt wird, die ihr Kind gemeinsam erziehen und frühzeitig wieder eine Teilzeitarbeit aufnehmen. Wenn das Einkommen eines Elternteils aus einer Teilzeittätigkeit während des Bezugs von Elterngeld Plus krankheitsbedingt wegfällt, wird das ersatzweise gezahlte Krankengeld auf das Elterngeld Plus angerechnet. Dadurch kann sich das Elterngeld Plus bis auf das Mindestelterngeld reduzieren.⁴

■ Eintragung einer Frist in das elektronische Kanzleisystem

Die Kläger haben Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragt und behauptet, eine Mitarbeiterin ihres Anwalts habe es

1 EuGH, Urt. v. 09.03.2021 – C-344/19, C-580/19.

2 EuGH, Urt. v. 17.03.2021 – C-585/19.

3 EuGH, Urt. v. 23.03.2021 – C-28/20.

4 BSG, Urt. v. 18.03.2021 – B 10 EG 3/20 R.

versäumt, die Berufungsbegründungsfrist in das elektronische Kanzleisystem einzutragen. Auch das für die Vorfrist zur Berufungsbegründung bestimmte zweite Kontrollblatt sei weder ausgedruckt worden noch zur Handakte gelangt. Das Fehlen dieses Kontrollblatts sei bei der Berufungseinlegung nicht bemerkt worden. Das Berufungsgericht hat den Wiedereinsetzungsantrag zurückgewiesen. Der BGH⁵ hat die Rechtsbeschwerde verworfen:

»Die elektronische Kalenderführung eines Anwalts darf keine geringere Überprüfungssicherheit bieten als die eines herkömmlichen Fristenkalenders. Grundsätzlich ist die Fertigung eines Kontrollausdrucks erforderlich ist, um nicht nur Datenverarbeitungsfehler des eingesetzten Programms, sondern auch Eingabefehler oder -versäumnisse mit geringem Aufwand rechtzeitig erkennen und beseitigen zu können. Die allgemeine Anordnung, einen solchen Kontrollausdruck in die Handakte aufzunehmen, gewährleistet, dass der Rechtsanwalt, wenn ihm die Handakte vorgelegt wird, eine eigenverantwortliche Fristenkontrolle durchführen kann. Für eine Phase, in der eine Umstellung von einem herkömmlichen auf einen elektronisch geführten Fristenkalender vorgenommen wird, gelten keine geringeren Sorgfaltsanforderungen.«

Fazit: Der Anwalt hätte bei pflichtgemäßer Sorgfalt das Fehlen des zweiten Kontrollblatts bemerken müssen, als ihm die Handakten anlässlich der Zustellung des erstinstanzlichen Urteils und zur Berufungseinlegung vorgelegt wurden. Er hätte prüfen müssen, ob die Berufungsbegründungsfrist in den elektronischen Fristenkalender eingetragen wurde. Dann wäre der Fehler rechtzeitig bemerkt worden.

■ Beginn der Verjährungsfrist nach § 62 InsO

§ 62 InsO lautet:

»Die Verjährung des Anspruchs auf Ersatz des Schadens, der aus einer Pflichtverletzung des Insolvenzverwalters entstanden ist, richtet sich nach den Regelungen über die regelmäßige Verjährung nach dem BGB. Der Anspruch verjährt spätestens in drei Jahren von der Aufhebung oder der Rechtskraft der Einstellung des Insolvenzverfahrens an. Für Pflichtverletzungen, die im Rahmen einer Nachtragsverteilung (§ 203) oder einer Überwachung der Planerfüllung (§ 260) begangen worden sind, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Aufhebung des Insolvenzverfahrens der Vollzug der Nachtragsverteilung oder die Beendigung der Überwachung tritt.«

Der BGH⁶ hat eine Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen und unter anderem ausgeführt:

»Die von der Beschwerde aufgeworfene Frage, ob die dreijährige Verjährungshöchstfrist des § 62 Satz 2 InsO nicht bereits mit der

Aufhebung oder der Rechtskraft der Einstellung des Insolvenzverfahrens, sondern entsprechend § 199 Abs. 1 BGB erst mit Ablauf des Jahres, in welchem der Aufhebungsbeschluss ergangen oder der Einstellungsbeschluss rechtskräftig geworden ist, beginnt, bedarf keiner Entscheidung durch ein Revisionsurteil. Sie ist im Blick auf die Entstehungsgeschichte des § 62 InsO, den insoweit eindeutigen Wortlaut des § 62 Satz 2 InsO und in Übereinstimmung mit der im Schrifttum einhellig vertretenen Meinung zu verneinen.«

■ Video-Verhandlung im sozialgerichtlichen Verfahren

Das BSG⁷ hat den Beteiligten und ihren Anwälten gestattet, sich während der mündlichen Verhandlung jeweils an einem anderen Ort als im Sitzungssaal des BSG aufzuhalten und dort Verfahrenshandlungen vorzunehmen. Beteiligte, die sich während der mündlichen Verhandlung an einem anderen Ort aufhalten und dort Verfahrenshandlungen vornehmen möchten, haben dies dem Gericht anzuzeigen und dabei den Ort sowie eine E-Mail-Adresse zur Übermittlung der Einwahldaten zu benennen:

»Nach § 110a Abs. 1 SGG kann das Gericht den Beteiligten, ihren Bevollmächtigten und Beiständen auf Antrag oder von Amts wegen gestatten, sich während einer mündlichen Verhandlung an einem anderen Ort aufzuhalten und dort Verfahrenshandlungen vorzunehmen; für diesen Fall wird die mündliche Verhandlung zeitgleich in Bild und Ton an diese Orte und in das Sitzungszimmer übertragen. Der Senat macht von dieser Befugnis Gebrauch, nachdem die Beklagte im Hinblick auf den derzeitigen Stand der COVID-19-Pandemie dies angeregt hat.«

Fazit: Das Gericht überträgt die mündliche Verhandlung in Bild und Ton an die rechtzeitig benannten anderen Orte und in das Sitzungszimmer. Die Einwahldaten (Meeting-Link) werden spätestens 15 Minuten vor Beginn des Termins an die angegebene E-Mail-Adresse übersandt. Die Teilnahme der Beteiligten und Anwälte an dem anderen Ort setzt dort die Nutzung eines Internet-Browsers voraus. Die Übertragung wird vom Gericht nicht aufgezeichnet, da eine Aufzeichnung der Übertragung unzulässig ist.

5 BGH, Beschl. v. 02.02.2021 – X ZB 2/20.

6 BGH, Beschl. v. 25.02.2021 – IX ZR 79/20.

7 BSG, Beschl. v. 03.03.2021 – B 5 RE 9/19 R.



Rechtsanwalt, Notar a.D. und Fachanwalt für Arbeitsrecht *Bernd Ennemann* ist seit 2004 Leiter des Fachinstituts Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltsinstituts e.V. und ebenso lange Mitglied des Beirats dieser Zeitschrift. Sein Anliegen gilt daher in besonderem Maß der Fortbildung der Anwaltschaft und mit entsprechendem

Augenmerk verfolgt er zwangsläufig die der Aus- und Fortbildung dienenden Veröffentlichungen zum Arbeitsrecht. Unter der Rubrik »Ennemanns Ecke« berichtet er über Neuerscheinungen, aber auch Altbewährtes in neuem Gewand.

Küttner, Personalbuch 2021, 28. Aufl. 2021, 3.268 Seiten, gebunden, C. H. BECK, ISBN 978-3-406-76383-0, 3.268 S. 149,00 €

Am 22.09.2020 ist der sehr geschätzte Kollege *Dr. Wolf Dieter Küttner* im 84. Lebensjahr verstorben. Die Welt des Arbeitsrechts hat ihm sehr viel zu verdanken, da er im Jahr 1994 die Idee in die Tat umsetzte, uns für die tägliche Arbeit ein Werk an die Hand zu geben, dessen Kapitel aus einem Stichwortverzeichnis bestehen. Hat man zum Beispiel Fragen zum Begriff der Gleichbehandlung, findet man unter eben diesem Stichwort eine exzellente Ausarbeitung. Jedes Stichwort wird zunächst unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten behandelt, es folgen dann die Ausführungen zum Lohnsteuerrecht, schließlich zum Sozialversicherungsrecht. Man kann durchaus bei der Lösung eines Problems ein wunderbares arbeitsrechtliches Konstrukt schaffen, aber eben auch mit der Gefahr, dass die steuerberatenden Berufe, die Sozialrechtler die Hände über dem Kopf zusammenschlagen. Gerade wenn man als Anwältin oder als Anwalt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts versucht, die Vorgaben der Mandantschaft umzusetzen, ist es mehr als hilfreich, wenn man nicht wie ein Notar in seinem Entwurf vermerkt, dass man steuerrechtlich nicht beraten hat, sondern dann dank Hilfe des *Küttner* substantiiert auf mögliche, ungewünschte Nebenwirkungen hinweist, mit der konkreten Empfehlung die Ausarbeitung möge die Mandantschaft auf jeden Fall auch ihrem Steuerberater oder Wirtschaftsprüferbüro vorlegen. Letztere dürften sich dann im Zweifel lobend über das Problembewusstsein des Arbeitsrechtlers gegenüber der gemeinsamen Mandantschaft äußern. Eine absolute Win-win-Situation.

Die 28. Auflage weist 472 Stichworte auf. Neue Stichworte sind die freiwillige Versicherung, die Grundrente, die Transfergesellschaft, und unvermeidlich – COVID 19. Falls man im zurückliegenden Jahr 2020 der Pandemie aufgrund der sich überschlagenden Entwicklung den Überblick verloren hat oder eben nicht ganz sicher ist – für diesen Fall hat *Seidel* eine exzellente arbeitsrechtliche Darstellung zu allen nur möglichen Fragestellungen vorgenommen; natürlich schließen sich hieran wichtige Ausführungen zum Lohnsteuerrecht und Sozialrecht. Die tägliche Erfahrung zeigt, dass man den Weg der Lösung mit einem Werk beschreitet und nicht eben noch zwei weitere benötigt, um die Gesamtproblematik abzusichern.

Ich habe zu einer Voraufgabe einmal den *Küttner* als den *Google des Arbeitsrechts* bezeichnet; gemeint war seinerzeit hiermit, dass mit Hilfe des Stichworts/Suchworts unmittelbar, direkt auf den Lösungsweg gesetzt wird, und man sich in den Ausführungen und ihren Hinweisen und Zitaten von Schrifttum und Rechtsprechung, bei Bedarf weiter und tiefer einarbeiten kann. Heute muss ich reumütig gestehen, dass der Vergleich mehr als hinkt. Der *Küttner* ist unvergleichlich besser als jede künstliche Intelligenz!

Fazit: Jeder auf dem Gebiet des Arbeitsrechts tätige, seien es eine Fachanwältin für Arbeitsrecht, ein Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kollegen und Kolleginnen, die auch mal im Arbeitsrecht tätig sind, seien es Personalverantwortliche, Betriebsräte oder die Vertreter der Richterschaft, der *Küttner* gehört auf den Tisch! Es kann kein Zweifel bestehen, er ist ein Must-have! Gut, dass es ihn gibt.

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht I, 5. Aufl. 2021, 2.288 S., gebunden, C.H. Beck, ISBN 978-3-406-75391-6, 199,00 €

Bereits beim Studium der Namen der Herausgeber und der Autoren und Autorinnen läuft einem das Wasser im Munde zusammen! Diese saloppe Eingangsformulierung der Buchbesprechung sei dem Rezensenten nachgesehen, ist aber genauso gemeint. Ausschließlich Hochkaräter aus der Lehre, der Rechtsprechung und der Anwaltspraxis haben *Kiel*, *Lunk* und *Oetker* um sich gereiht.

Die Münchener Handbücher des Verlags haben immer schon den Anspruch an sich gestellt, dem Anwender höchste Qualität zu bieten. Auch die nunmehr 5. Aufl. des *MHdB* wird dieser Erwartung gerecht. Das Werk beginnt mit einer Darstellung und Erläuterung der Grundlagen und der allgemeinen Lehre des Arbeitsrechts; das Arbeitsrecht als Teil der sozialen Ordnung – Rechtsquellen und sonstige Gestaltungsfaktoren der Arbeitsbedingungen – der Geltungsbereich des Arbeitsrechts. Im zweiten Teil des Werks wird entsprechend seinem Namen das Individualarbeitsrecht behandelt, die Begründung des Arbeitsverhältnisses, beginnend mit der Personalplanung und Personalauswahl, dem Abschluss des Arbeitsvertrags, seinem Inhalt, und der Darstellung der Pflichten der Vertragsparteien. Das Werk schließt mit dem Kapitel des Rechts am Arbeitsergebnis, hier erfolgt eine exzellente Darstellung durch *Bayreuther* zu den Stichworten Arbeitnehmererfindungen, sowie Urheberrechte, Leistungsschutzrechte und Rechte am Computerprogramm, bis hin zu sonstigen immateriell-güterrechtlich geschützten Leistungen von Arbeitnehmern. Die Neuauflage behandelt insbesondere natürlich auch die Änderungen im Befristungsrecht (Brückenteilzeit, Anschlussbefristungsverbot) sowie die aktuellen Entwicklungen in der Rechtsprechung und in der Gesetzgebung zum Arbeitnehmerdatenschutz. Das Urlaubsrecht ist nach wie vor der richterlichen Weiterentwicklung unterlegen – hier hat *Klose* eine hervorragende Übersicht und Darstellung ausgearbeitet, die alle möglichen Fragen des Anwenders dieses Handbuchs abschließend beantwortet. Einige Autoren in der Besprechung hervorzuheben, soll keine Rückstellung hinsichtlich der nicht

erwähnten Mitverfasser des Werkes sein; erwähnen möchte ich aber ausdrücklich auch den Kollegen *Wybitul*, dessen Ausführungen zum Beschäftigtendatenschutz eine der besten Darstellungen zu diesem schwierigen Thema darstellen, die man zurzeit erwerben kann.

Fazit: Das *MHdB* hat überdurchschnittliche Qualität. Wenn der Anwender sich bei der Lösung eines Problems fundiert mit

der Problematik des Falls auseinandersetzen möchte, ist dieses Werk kein weiteres Hilfsmittel, sondern eine absolute Stütze, auf die er bauen kann und sollte! Dies gilt sowohl für die Anwaltschaft, die Richterschaft und die Personalwirtschaft, ebenso für die Arbeitnehmervertretungen. Gerichtet an den Verlag und die Autoren: Chapeau!

Veranstaltung

34. Passauer Arbeitsrechtssymposium – Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie

Donnerstag, 17.06.2021

14.00 Uhr: Prof. *Dr. Frank Maschmann*, Universität Regensburg: Begrüßung

14.15 Uhr: Prof. *Dr. Christian Picker*, Universität Konstanz: Arbeiten im Homeoffice

15.45 Uhr: *Dr. Jochen Wallisch*, Siemens AG: Die Zukunft der Arbeit – »New Work« als Herausforderung für das Arbeitsrecht

17.00 Uhr: *Dr. Stefan Brink*, Landesbeauftragter für Datenschutz Baden-Württemberg: Datenschutz in Zeiten der Corona-Pandemie

18.00 Uhr: Digitaler Empfang und Podiumsdiskussion »New Work« – Verleihung des Wissenschafts- und des Praktikerpreises 2021 der Stiftung »Theorie und Praxis des Arbeitsrechts«

Freitag, 18.06.2021

09.00 Uhr: Prof. *Dr. Adam Sagan*, Universität Bayreuth: Arbeiten im Betrieb unter Corona-Bedingungen

10.15 Uhr: Rechtsanwalt Prof. *Dr. Björn Gaul*, Köln: Nach der Krise: Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Aufhebungsvertrag

11.15 Uhr: *Karin Spelge*, Vors. Richter am BAG, Erfurt: Massenentlassung zwischen BAG, BVerfG und EuGH

Digitale Video-Konferenz via Zoom. Fortbildungsbescheinigungen nach § 15 FAO über 8 Stunden können ausgestellt werden.

Anmeldung: Arbeitsrechtssymposium Passau, Fax: 0941/943-4495

e-mail: info@stiftung-arbeitsrecht.de

Information: *Gisela Schöber*, Tel: 0941/943-2647 Internet: <https://www.hromadka.de/>

Soweit es nicht ausdrücklich kenntlich gemacht ist, handelt es sich bei den Leitsätzen um solche des Gerichts. Die Orientierungssätze sind von den Richtern und Richterinnen des BAG erstellt. Die Gliederung geht strukturell auf die Geschäftsverteilung des BAG zurück.

I. Arbeitsvertragsrecht

Schadensersatz bei unterlassener behinderungsgerechter Beschäftigung

Orientierungssätze:

1. Das Angebot eines schwerbehinderten Arbeitnehmers, eine Tätigkeit zu leisten, die zwar behinderungsgerecht, aber nicht von den vertraglichen Vereinbarungen umfasst ist, bezieht sich nicht auf die i.S.v. § 294 BGB zu bewirkende Tätigkeit. Ein solches Angebot kann den Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug versetzen und keinen Vergütungsanspruch aus § 615 Satz 1 i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB begründen.

2. Verletzt der Arbeitgeber den Anspruch eines schwerbehinderten Menschen aus § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX a.F. bzw. § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX, ihm eine Vertragsänderung mit einer behinderungsgerechten Beschäftigung anzubieten, kann dies einen Anspruch auf Vergütung als Schadensersatz aus § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2 BGB begründen. Ein solcher Anspruch setzt jedoch – anders als der Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung – Verschulden des Arbeitgebers voraus und betrifft prozessual gegenüber dem Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung einen anderen Streitgegenstand.

BAG, Urt. v. 14.10.2020 – 5 AZR 649/19

Hinweis:

Orientierungssatz 1 führt die bisherige Rechtsprechung des BAG fort, vgl. Urt. v. 27.05.2015 – 5 AZR 88/14, BAGE 152, 1; Urt. v. 19.05.2010 – 5 AZR 162/09, BAGE 134, 296.

Orientierungssatz 2 führt BAG, Urt. v. 04.10.2005 – 9 AZR 632/04, BAGE 116, 121; Urt. v. 10.05.2005 – 9 AZR 230/04, BAGE 114, 299, fort.

Verzicht von schwerbehinderten Bewerbern auf ein Vorstellungsgespräch

Leitsatz:

Die in § 82 Satz 2 SGB IX (in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung) bzw. § 165 Satz 3 SGB IX (in der ab dem 01.01.2018 geltenden Fassung) bestimmte Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers, schwerbehinderte Stellenbewerber/innen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, gehört zu den Pflichten des Arbeitgebers, mit denen kein individueller Anspruch bzw. kein individuelles Recht der jeweiligen schwerbehinderten Bewerber/innen auf eine Einladung korrespondiert, auf den beziehungsweise auf das diese rechtswirksam verzichten könnten.

ber/innen auf eine Einladung korrespondiert, auf den beziehungsweise auf das diese rechtswirksam verzichten könnten.

BAG, Urt. v. 26.11.2020 – 8 AZR 59/20

Bewerbungsverfahrensanspruch und Schadensersatz

Orientierungssätze:

1. Ein übergangener Bewerber kann Schadensersatz wegen der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung verlangen, wenn ein Arbeitgeber des öffentlichen Diensts eine zu besetzende Stelle zu Unrecht an einen Konkurrenten vergibt, die bei ordnungsgemäßer Auswahl ihm hätte übertragen werden müssen.

2. Nach der Wertung des § 839 Abs. 3 BGB soll allerdings grundsätzlich nur der Stellenbewerber Schadensersatz erhalten, der sich im Vorfeld der absehbaren Auswahlentscheidung des Arbeitgebers bemüht hat, den eingetretenen Schaden dadurch abzuwenden, dass er seine Rechte aus Art. 33 Abs. 2 GG durch die Inanspruchnahme einstweiligen Rechtsschutzes wahrt. Dies entspricht dem schadensersatzrechtlichen Grundsatz, dass der Primärrechtsschutz Vorrang vor dem Sekundärrechtsschutz hat.

3. Die in § 839 Abs. 3 BGB geregelte Obliegenheit greift nicht zu Lasten des Stellenbewerbers ein, wenn es der öffentliche Arbeitgeber unterlässt, den Stellenbewerber über die Behandlung seiner Bewerbung und für den Fall, dass er ihn in den Bewerberkreis einbezieht, über den Ausgang des Bewerbungsverfahrens in Kenntnis zu setzen.

4. Der Begriff der Zumutbarkeit i.S.d. § 839 Abs. 3 BGB ist ein Rechtsbegriff, bei dessen Feststellung den Tatsachengerichten ein Beurteilungsspielraum zusteht.

BAG, Urt. v. 01.12.2020 – 9 AZR 192/20

Hinweis:

Orientierungssatz 1 bestätigt BAG, Urt. v. 28.01.2020 – 9 AZR 91/19.

Orientierungssatz 2 schließt an BVerwG, Urt. v. 20.10.2016 – 2 C 30/15, an.

Orientierungssatz 3 schließt an BVerwG, Urt. v. 30.08.2018 – 2 C 10/17, BVerwGE 163, 36, an.

Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes

Leitsätze:

Anpassungsqualifizierungen im Rahmen von Gleichwertigkeitsfeststellungen nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz sind keine Praktika im mindestlohnrechtlichen Sinne. Sie unterfallen nicht dem persönlichen Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes.

BAG, Urt. v. 18.11.2020 – 5 AZR 103/20

Verfallklausel bei Mindestlohn

Leitsätze:

1. Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die entgegen § 3 Satz 1 MiLoG auch den gesetzlichen Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde.

2. § 3 Satz 1 MiLoG schränkt die Anwendung der §§ 306, 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht ein.

BAG, Urt. v. 18.09.2018 – 9 AZR 162/18

Schadensersatz bei Minderung des Anspruchs auf Elterngeld

Leitsätze:

Führt die verspätete Entgeltzahlung auf Grund gesetzlicher Vorschriften zu einer Minderung des Anspruchs auf Elterngeld, hat der Arbeitgeber den entsprechenden Schaden nach § 286 BGB zu ersetzen. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch durch die verspätete Zahlung entstehende Steuervorteile im Wege der Vorteilsausgleichung anrechnen lassen.

LAG Nürnberg, Urt. v. 20.01.2021 – 2 Sa 253/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision nicht zugelassen.

Rückzahlungsklausel bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen

Leitsätze:

1. Ob eine Rückzahlungsklausel aus einem Darlehensvertrag den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt, bestimmt sich nach den Kriterien der Rechtsprechung zu arbeitsvertraglichen Rückzahlungsklauseln bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, wenn die Aus- und Fortbildungsmaßnahme auch im Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird. Insofern ist ein einheitliches Rechtsgeschäft anzunehmen.

2. Eine Rückzahlungsverpflichtung für die Kosten eines Lehrgangs stellt nur dann keine unangemessene Benachteiligung i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dar, wenn dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt wird, der Rückzahlungsverpflichtung durch Betriebstreue zu entgehen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 20.01.2021 – 15 Sa 1128/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision zugelassen.

Wiederholte Verlängerung eines Arbeitsvertrags

Leitsätze:

Auch die wiederholte Verlängerung eines Arbeitsvertrags über die Regelaltersgrenze hinaus durch Hinaus-

schieben des Beendigungszeitpunkts gem. § 41 Satz 3 SGB VI ist nicht mitbestimmungspflichtig. Dies gilt unabhängig von der Frage, ob die Arbeitsvertragsparteien die Verlängerung des Arbeitsvertrags zu Recht auf § 41 Satz 3 SGB VI gestützt haben.

VGH Baden-Württemberg, Beschl. v. 03.03.2021 – PL 15 S 3539/20

Hinweis:

Der VGH hat die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen.

Sozialversicherungsrechtliche Bewertung einer selbständigen Tätigkeit

Leitsatz:

Dem Willen der Vertragsparteien in Bezug auf die Regelung einer selbständigen Tätigkeit kommt sozialversicherungsrechtlich keine ausschlaggebende Bedeutung zu, wenn sowohl die konkrete Vertragsgestaltung als auch die tatsächlichen Gegebenheiten überwiegend für eine abhängige Beschäftigung sprechen.

LSG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 19.03.2021 – L 26 BA 1/20

Hinweis:

Das LSG hat die Revision nicht zugelassen.

Unterschrift unter ein Zeugnis

Leitsätze:

1. Die Unterschrift eines Arbeitgebers unter einem Arbeitszeugnis ist nur dann ordnungsgemäß, wenn sie nicht in leicht erkennbaren Elementen von den sonstigen Unterschriften abweicht.

2. Ein von den sonstigen Unterschriften deutlich abweichendes Schriftbild lässt darauf schließen, dass sich der Unterzeichner vom Inhalt des Unterschriebenen distanzieren will, und kann als gem. § 109 Abs. 2 BGB unzulässiges Merkmal bewertet werden.

LAG Hamburg, Beschl. v. 23.12.2020 – 8 Ta 8/20

Hinweis:

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

II. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Befristung

Befristung wegen Eigenart der Arbeitsleistung

Leitsatz:

Die herausgehobene Position eines Arbeitnehmers im Rahmen der Organisation eines Unternehmens und die sich daraus ergebenden Befugnisse können nicht die Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen der Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigen

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 26.01.2021 – 1 Sa 241 öD/20

Hinweis

Das LAG hat die Revision zugelassen.

2. Kündigung

Sorgfaltspflichtverletzungen eines Sparkassenmitarbeiters bei Kreditbewilligungen

Leitsätze:

1. Fällt die Bewilligung von Immobiliarkrediten in die Kompetenzen des Teamleiters einer Sparkasse, so muss er die von einem Sachbearbeiter vorgenommene Beschlussvorlage zumindest einer Schlüssigkeitsprüfung unterziehen. Ergeben sich dabei Auffälligkeiten, so hat eine nähere Überprüfung zu erfolgen.

2. Im konkreten Fall hat der Kläger gegen die ihm obliegenden Sorgfaltspflichten verstoßen, indem er Kredite bewilligt hat, obwohl Auffälligkeiten vorlagen, die ihn zu einer näheren Prüfung hätten veranlassen müssen. Hätte der Kläger die Auffälligkeiten zum Anlass einer näheren Prüfung genommen, so wäre ihm aufgefallen, dass die Kreditnehmer über das Vorliegen von Eigenkapital getäuscht haben. Es wurden mehrfach Kontoauszüge mit auffällig hohen Einmalüberweisungen bzw. Bargeldzahlungen vorgelegt.

3. Trotz der sich hieraus ergebenden Pflichtverletzungen ergab sich im konkreten Einzelfall aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, dass als milderer Mittel eine Abmahnung hätte ausgesprochen werden müssen. Es stand zu erwarten, dass der Kläger nach Erteilung einer Abmahnung in Zukunft sorgfältig arbeiten würde. Dabei hat die Kammer neben anderen Gesichtspunkten auch berücksichtigt, dass die Beklagte einem Vorstandsmitglied und dessen Vertreter eine entsprechende Lernfähigkeit zugestanden und dementsprechend von vertragsrechtlichen Konsequenzen abgesehen hat, obwohl ihnen bei Kreditbewilligungen vergleichbare Sorgfaltspflichtverletzungen unterlaufen waren.

LAG Düsseldorf, Urt. v. 11.12.2020 – 6 Sa 420/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision nicht zugelassen.

Verdachtskündigung und informationelle Selbstbestimmung

Leitsätze:

1. Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung kann darin liegen, dass der Arbeitnehmer aus dem Warenbestand des Arbeitgebers Waren zum Eigenverbrauch entnimmt oder dem dringenden Verdacht unterliegt, dies zu tun.

2. Der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers durch eine verdeckte Videoüberwachung muss nach § 26 BDSG dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen. Der Arbeitgeber muss deshalb vor der Installation der verdeckten Videokamera die dafür geeigneten und ihm zumutbaren Möglichkeiten ausgeschöpft haben, den möglichen Täterkreis mit entsprechenden Verdachtstatsachen einzugrenzen.

3. Hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nur zu einer Tatündigung angehört, so kann er die Kündigung im gerichtlichen Verfahren nur auf den bloßen Verdacht der entsprechenden Handlung stützen, wenn er den Betriebsrat auch zu den entsprechenden Verdachtsmomenten angehört hat. Nur bei nachträglichem Bekanntwerden neuer Verdachtstatsachen kann der Arbeitgeber den Betriebsrat dazu nachträglich anhören und den Verdacht der entsprechenden Handlung als Kündigungsgrund im gerichtlichen Verfahren nachschieben.

LAG Nürnberg, Urt. v. 08.12.2020 – 7 Sa 226/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision nicht zugelassen.

Kündigung wegen Kirchenaustritts

Leitsatz:

Einzelfallentscheidung zur außerordentlichen Kündigung eines ordentlich unkündbaren Kochs in einer evangelischen Kindertagesstätte wegen seines Austritts aus der evangelischen Kirche.

LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 10.02.2021 – 4 Sa 27/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision nicht zugelassen.

Antrag eines fristlos gekündigten Personalratsmitglieds auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

Leitsätze:

1. Ein dem Personalrat angehörender Arbeitnehmer, der nach der außerordentlichen Kündigung seines Arbeitsverhältnisses ein Kündigungsschutzverfahren einleitet, darf in der Ausübung seines Personalratsamts nicht behindert werden, wenn die angegriffene Kündigung offensichtlich unwirksam ist.

2. Bei nicht offensichtlicher Unwirksamkeit der Kündigung ist das außerordentlich gekündigte Personalratsmitglied grundsätzlich aus rechtlichen Gründen i.S.d. § 31 Abs. 1 Satz 2 BPersVG an der Ausübung seines Amtes verhindert.

3. Eine offensichtlich unwirksame Kündigung liegt vor, wenn sich schon aus dem eigenen Vortrag des Arbeitgebers ohne Beweiserhebung und ohne dass ein Beurteilungsspielraum gegeben wäre, jedem Kundigen die Unwirksamkeit der Kündigung geradezu aufdrängen muss.

Die Unwirksamkeit der Kündigung muss also ohne jeden vernünftigen Zweifel in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht offen zu Tage liegen.

BVerwG, Beschl. v. 04.02.2021 – 5 VR 1/20

Rechtsanspruch auf Dank und gute Wünsche im Arbeitszeugnis

Leitsätze:

1. Vereinbaren die Parteien in einem gerichtlichen Vergleich im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erteilung eines »qualifizierten wohlwollenden Arbeitszeugnisses«, lässt sich daraus allein die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Ausspruch von Dank und guten Zukunftswünschen im zu erteilenden Zeugnis nicht herleiten.

2. Allerdings hat ein Arbeitnehmer, dem ein einwandfreies Verhalten und (zumindest leicht) überdurchschnittliche Leistungen attestiert werden, einen Rechtsanspruch auf den Ausspruch von Dank und guten Wünschen für die Zukunft im Arbeitszeugnis, soweit dem nicht im Einzelfall berechnete Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Das folgt aus dem Rücksichtnahmegebot gem. § 241 Abs. 2 BGB, welches die Leistungspflicht nach § 109 GewO insoweit konkretisiert.

3. Ein Rechtsanspruch auf die Äußerung eines – tatsächlich nicht vorhandenen – Bedauerns über das Ausscheiden des Mitarbeiters besteht hingegen nicht. Dem stünde die Wahrheitspflicht entgegen.

LAG Düsseldorf, Urt. v. 12.01.2021 – 3 Sa 800/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision zugelassen.

Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes

Orientierungssätze:

1. Der Vergütungsanspruch eines Arbeitnehmers entsteht aufgrund des Vertrags und setzt nicht zwingend voraus, dass die vereinbarten Dienste tatsächlich geleistet werden.

2. Der Arbeitnehmer muss sich nicht wertmäßig einen Betrag in gleicher Höhe anrechnen lassen, weil er es böswillig unterlassen, anderweitigen Verdienst gem. § 615 Satz 2 BGB zu erzielen. Ist ein Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht befreit, schuldet er dem Arbeitgeber keine Dienste. Insofern kann ein Arbeitgeber auch nicht in Gläubigerverzug geraten, so dass allein deswegen § 615 BGB nicht zur Anwendung kommen kann.

3. Da ein einseitiger Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht im Gesetz vorgesehen ist, erlischt die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers nur durch den Abschluss eines Erlassvertrags i.S.v. § 397 BGB oder durch den Abschluss eines Änderungsvertrags.

4. Ein Arbeitnehmer unterlässt böswillig anderweitigen Verdienst, wenn er vorsätzlich ohne ausreichenden Grund Arbeit ablehnt oder vorsätzlich verhindert, dass ihm Arbeit angeboten wird.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 20.01.2021 – 15 Sa 1194/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision nicht zugelassen.

Reiserücktrittsversicherung und betriebsbedingte Kündigung

Leitsatz:

Auch eine Kündigung eines Reiseteilnehmers während der Probezeit kann eine betriebsbedingte Kündigung im Sinne der Bedingungen einer Reiserücktrittsversicherung sein.

LG Mönchengladbach, Urt. v. 09.03.2021 – 4 S 30/20

Hinweis:

Die Entscheidung ist rechtskräftig.

III. Betriebsrentenrecht

Rentenmindernde fiktive Bezüge

Orientierungssätze:

1. Fiktive Bezüge – auch der gesetzlichen Höherversicherungsrente – können rentenmindernd berücksichtigt werden, wenn es dem Arbeitnehmer möglich ist, durch eine eigene Beteiligung Ansprüche zu erwerben, deren Anrechnung nach § 5 Abs. 2 Satz 2 Alt. 2 BetrAVG zulässig ist, er dies aber nicht tut.

2. Nach § 5 Abs. 2 Satz 2 Alt. 2 BetrAVG ist eine Anrechnung sonstiger Versorgungsbezüge nur dann möglich, wenn der (fiktive) Beitrag des Arbeitgebers hierzu auch mindestens zur Hälfte dem Arbeitnehmer oder dem Versorgungsträger tatsächlich – also netto – zufließt oder zufließen kann.

3. Wenn in einer Versorgungsordnung Dienstzeiten erst ab der Vollendung des 30. Lebensjahrs berücksichtigt werden, entwertet dies zwar einen Teil des Arbeitsverhältnisses. Bewertet die Versorgungsordnung allerdings die ersten zehn anrechenbaren Dienstjahre mit einem erheblich überdurchschnittlichen Wert für die Versorgung, kann sie damit die zusätzliche Wartezeit bis zur Vollendung des 30. Lebensjahrs kompensieren. Dann liegt keine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters vor.

4. Es widerspräche regelmäßig dem Zweck eines arbeitnehmerschützenden Verbotsgesetzes, wenn ein von vornherein vorliegender Verstoß hiergegen zu einer Anpassung und Überführung in eine andere gültige Regelung führen würde, sei es im Wege ergänzender Vertragsauslegung oder im Wege der Anwendung der

Grundsätze der Störung der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB.

BAG, Urt. v. 08.12.2020 – 3 AZR 437/18

Hinweis:

Orientierungssatz 1 bestätigt BAG, Urt. v. 16.12.1986 – 3 AZR 631/84; Urt. v. 03.07.1990 – 3 AZR 85/89.

Orientierungssatz 3 führt BAG, Urt. v. 17.10.2017 – 3 AZR 199/16, fort.

Übertragung einer Direktversicherung

Leitsatz:

Wird eine im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge abgeschlossene Direktversicherung anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den ausgeschiedenen Arbeitnehmer übertragen (sogenannte versicherungsvertragliche Lösung), unterliegt der unverfallbare arbeitgeberfinanzierte Teil des Anrechts mit seinem Ehezeitanteil weiterhin den Verfügungsbeschränkungen nach § 2 Abs. 2 Satz 4 bis 6 BetrAVG; in diesem Umfang ist das Anrecht nach Sinn und Zweck von § 2 Abs. 2 Nr. 3 VersAusglG weiterhin in den Versorgungsausgleich einzubeziehen, und zwar auch dann, wenn der Versicherungsanspruch auf eine Kapitalzahlung gerichtet ist und der Arbeitnehmer die Versicherung nach der Übertragung mit privaten Beiträgen fortführt.

BGH, Beschl. v. 10.02.2021 – XII ZB 134/19

Übertragung der Rechtstellung des Versicherungsnehmers

Leitsatz:

§ 1b Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 BetrAVG ist keine Anspruchsgrundlage für die Übertragung der Rechtstellung des Versicherungsnehmers an den ausgeschiedenen Arbeitnehmer.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 10.02.2021 – 15 Sa 1443/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision nicht zugelassen.

IV. Betriebsverfassungsrecht

Bestellung des Wahlvorstands

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber hat den Wahlvorstand bei der Anfertigung der Wählerliste zu unterstützen.
2. Das gilt auch, wenn die Wahl des Wahlvorstands anfechtbar ist, aber nicht, wenn diese nichtig ist.
3. Die Nichtigkeit der Bestellung des Wahlvorstands ist auf schwerwiegende Errichtungsfehler beschränkt.

4. Etwaige Ladungsfehler bei einer kurzfristig stattfindenden Betriebsversammlung sind auch außerhalb von Pandemiezeiten großzügig zu betrachten, wenn jedenfalls ein Großteil der Belegschaft von der Versammlung hätte Kenntnis haben können.

ArbG Weiden, Beschl. v. 18.12.2020 – 3 BVGa 2/20

Fortzahlung des Arbeitsentgelts für ein freigestelltes Betriebsratsmitglied bei Personalgestellung

Orientierungssätze:

1. Einem freigestelltem Betriebsratsmitglied ist nach § 37 Abs. 2 BetrVG das Arbeitsentgelt nach dem Lohnausfallprinzip fortzuzahlen. Die Berechnung der danach zu zahlenden Vergütung erfordert eine hypothetische Betrachtung, welches Arbeitsentgelt das Betriebsratsmitglied ohne die Arbeitsbefreiung verdient hätte.

2. Wäre ein Betriebsratsmitglied bei Hinwegdenken der Freistellung im Anschluss an eine Aufgabenverlagerung im Wege der Personalgestellung nach § 4 Abs. 3 TVöD bei einem Dritten eingesetzt worden, umfasst der Anspruch aus § 37 Abs. 2 BetrVG einen gegebenenfalls nach dem Gleichstellungsgrundsatz (»equal-pay«) gem. § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG a.F. bzw. § 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG n.F. korrigierten Entgeltanspruch.

3. Wird ein Arbeitnehmer im Wege der Personalgestellung nach § 4 Abs. 3 TVöD bei einem anderen Unternehmen eingesetzt, soll § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG n.F. nach dem Willen des Gesetzgebers unter anderem einen Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG n.F. ausschließen. Die in § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG n.F. geregelte Bereichsausnahme ist nicht auf die Personalgestellung durch juristische Personen des öffentlichen Rechts beschränkt; sie erfasst jedenfalls auch solche privatrechtlich organisierten Arbeitgeber, die im Eigentum der öffentlichen Hand stehen, soweit diese an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gebunden sind.

BAG, Urt. v. 14.10.2020 – 7 AZR 286/18

Hinweis:

Orientierungssatz 1 bestätigt BAG, Urt. v. 25.10.2017 – 7 AZR 731/15; Urt. v. 18.05.2016 – 7 AZR 401/14; Urt. v. 29.04.2015 – 7 AZR 123/13; Urt. v. 28.06.1995 – 7 AZR 1001/94, BAGE 80, 230; Urt. v. 31.07.1986 – 6 AZR 298/84, und wendet diese Rechtsprechung an.

Der Senat hat offengelassen, ob die Gestellung von Personal nach § 4 Abs. 3 TVöD Arbeitnehmerüberlassung darstellt, für die der Anwendungsbereich des AÜG in der bis zum 31.03.2017 geltenden Fassung eröffnet ist. Es bestehen nach der Auffassung des Senats Zweifel, ob es mit den Vorgaben der Richtlinie 2008/104/EG zu vereinbaren ist, die Schutzvorschriften des AÜG auf Fälle der Personalgestellung nach § 4 Abs. 3 TVöD nicht anzuwenden.

Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit

Leitsatz:

Die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit unterliegt nicht der arbeitszeitbezogenen Mitbestimmung des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG.

BVerwG, Beschl. v. 17.12.2020 – 5 PB 7/20

Zustimmung der Tarifvertragsparteien zur Änderung einer Betriebsvereinbarung

Orientierungssätze:

Sieht eine in einem Tarifvertrag enthaltene Öffnungsklausel vor, dass Änderungen einer ergänzenden Betriebsvereinbarung der Zustimmung beider Tarifvertragsparteien bedürfen, kann diese auch nachträglich erteilt werden. Eine solche Genehmigung wirkt auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Änderung zurück.

BAG, Urt. v. 15.12.2020 – 1 AZR 499/18

Regelung unbezahlter Wegzeiten in einer Betriebsvereinbarung

Leitsätze:

1. Die Regelung in einer Betriebsvereinbarung, die unbezahlte Wegezeiten zu Lasten der Beschäftigten kumuliert, indem sie den nach verpflichtender Aufsuchung der Betriebsstätte zurückzulegenden Weg zu wechselnden auswärtigen Einsatzorten bis zu arbeitstäglich eineinviertel Stunden vergütungsfrei stellt, greift unverhältnismäßig in das arbeitsvertragliche Synallagma ein und ist daher unwirksam.

2. Die Unverhältnismäßigkeit folgt dabei daraus, dass für die betroffenen Arbeitnehmer zu den resultierenden erheblichen unbezahlten Wegezeiten zwischen Betriebsstätte und Einsatzort stets die nach allgemeinen Grundsätzen unbezahlte Wegezeit zwischen Wohnort und Betriebsstätte noch hinzukommt und diesbezüglich die Interessen der Arbeitnehmer hinsichtlich der Relation von vergütungspflichtiger Arbeitszeit und durch die Betriebsvereinbarung vergütungsfrei gestellter Arbeitszeit in der Betriebsvereinbarung nicht hinreichend Berücksichtigung finden und zugleich unverhältnismäßig lange unbezahlte Wegezeiten drohen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 08.01.2021 – 12 Sa 1859/19

Hinweis:

Das LAG hat die Revision zugelassen.

Datenübermittlung in ein Drittland vor dem Geltungsbeginn der DSGVO

Leitsätze:

1. Werden personenbezogene Daten von Beschäftigten über den 24.05.2018 hinaus verarbeitet (gespeichert),

ist dies ab dem 25.05.2018 am Maßstab der DSGVO zu messen.

2. Erfolgt die Verarbeitung/Speicherung der personenbezogenen Daten von Beschäftigten, zum Zwecke, ein (noch) nicht produktiv genutztes, später noch konzernweit einzuführendes cloudbasiertes Personalinformationsmanagementsystem zu testen, scheidet § 26 Abs. 1 BDSG wie auch Art. 6 Abs. 1 f DSGVO als Rechtsgrundlage der Verarbeitung mangels Erforderlichkeit aus. Als Rechtsgrundlage einer Datenverarbeitung kommt in diesem Fall als Kollektivvereinbarung i.S.v. § 26 Abs. 4 BDSG eine Betriebsvereinbarung in Betracht.

3. Bestimmt die Betriebsvereinbarung für die vorübergehende Nutzung des Personalinformationsmanagementsystems die Kategorien der vorübergehend nutzbaren Daten, ist die Verarbeitung anderer personenbezogener Daten rechtswidrig.

4. Wurden die personenbezogenen Daten von Beschäftigten vor dem 25.05.2018 an die Konzernmutter in ein Drittland (USA) übermittelt, liegt kein Verstoß des die Daten übermittelnden Arbeitgebers als Verantwortlicher gegen die Bestimmungen des V. Kapitels der DSGVO (Art. 44 ff. DSGVO) vor.

5. Hat der Arbeitgeber als Verantwortlicher mit der Konzernmutter als Auftragsverarbeiter vor dem 25.05.2018 Standardvertragsklauseln auf der Grundlage des Anhangs des Beschlusses der Kommission vom 05.02.2010 (2010/87/EU) vereinbart und diese Standardvertragsklauseln durch Anhänge und weitere Vertragswerke um die Inhalte des Art. 28 Abs. 3 DSGVO ergänzt, liegt seitens des verantwortlichen Arbeitgebers kein Verstoß gegen Art. 28 DSGVO vor.

6. Verlangt ein Beschäftigter wegen der überschießenden Datenverarbeitung durch die Konzernmutter in den USA vom verantwortlichen Arbeitgeber nach Art. 82 Abs. 1, 2 DSGVO immateriellen Schadensersatz und macht er als immateriellen Schaden die Gefahr eines Missbrauchs der Daten durch Ermittlungsbehörden in den USA oder andere Konzerngesellschaften beziehungsweise einen Kontrollverlust geltend, kommen diese Umstände grundsätzlich zur Begründung eines immateriellen Schadens i.S.v. Art. 82 DSGVO in Betracht. Für eine Haftung des Arbeitgebers ist jedoch zusätzlich erforderlich, dass der Schaden »wegen eines Verstoßes« gegen die DSGVO entstanden ist, d.h. einem Ordnungsverstoß zugeordnet werden kann (Kausalität). Daran fehlt es, wenn der Arbeitgeber weder gegen die Bestimmungen des V. Kapitels der DSGVO noch gegen Art. 28 DSGVO verstoßen hat. Der verbleibende Verstoß gegen § 26 Abs. 4 BDSG i.V.m. den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung löst allein keinen Schadensersatzanspruch nach Art. 82 DSGVO aus.

LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 25.02.2021 – 17 Sa 37/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision zugelassen.

Beschlussfassung des Betriebsrats

Anmerkung des Gerichts:

1. Der Arbeitgeber kann die wirksame Beschlussfassung des Betriebsrats mit Nichtwissen bestreiten.
2. Der Betriebsrat hat daraufhin Ladung, Tagesordnung und Beschlussfassung im Einzelnen darzulegen. Hierfür kann er eine Fotokopie der Sitzungsniederschrift über die Betriebsratssitzung vorlegen, aus der die Beschlussfassung ersichtlich ist. Er muss dies aber nicht, sondern kann auch in einem Schriftsatz einen entsprechenden Sachvortrag halten, der es dem Arbeitgeber ermöglicht, vorzutragen, welche der zuvor vorgetragenen Tatsachen er bestreiten möchte. Sodann hat das ArbG die wirksame Beschlussfassung (gegebenenfalls im Rahmen einer Beweisaufnahme) aufzuklären.
3. Unwirksame Beschlüsse können geheilt werden, wenn der Betriebsrat beschlussfähig ist und die Anwesenden einstimmig beschlossen haben, über den Tagesordnungspunkt zu beraten und abzustimmen.
4. Das bloße Arbeiten im Home-Office stellt keinen Hinderungsgrund für die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung dar.
5. Über die Teilnahme an Betriebsratssitzungen per Video- und Telefonkonferenz (§ 129 BetrVG) ist vom Gremium durch Beschluss zu entscheiden. Insoweit gilt § 29 Abs. 3 BetrVG.
6. Die Festlegung der Betriebsöffnungszeiten unterfällt der nicht mitbestimmten Organisation des Betriebs durch den Arbeitgeber.

Hessisches LAG, Beschl. v. 08.02.2021 – 16 TaBV 185/20

Hinweis:

Das LAG hat die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen.

Auslegung einer Betriebsvereinbarung

Anmerkung des Gerichts:

Eine Personalvertretung hat aus dem Anspruch auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung ein Feststellungsinteresse, wie die Betriebsvereinbarung auszulegen ist, wenn die Arbeitgeberin Leistungen nicht/anders gewährt, als dies vereinbart wurde.

Hessisches LAG, Beschl. v. 27.01.2021 – 18 TaBV 132/20

Hinweis:

Das LAG hat die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen.

V. Tarifvertragsrecht

Korrektur fehlerhafter Überleitung in die Entgeltordnung TVöD

Leitsätze:

Die Überleitung in die neue Entgeltordnung zum TVöD (VKA) erfolgte aus der Entgeltgruppe, in die der Beschäftigte

am Stichtag 31.12.2016 nach dem im Entgeltsystem der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes geltenden Grundsatz der Tarifautomatik tarifmäßig eingruppiert war. Wurde der Beschäftigte an diesem Stichtag aus einer anderen Entgeltgruppe oder wegen der Missachtung einer Stufenbegrenzung aus einer zu hohen Stufe übergeleitet, kann der Arbeitgeber dies korrigieren.

Orientierungssätze:

1. Die §§ 29 ff. TVÜ-VKA dienen dem Schutz des Besitzstandes der Beschäftigten anlässlich ihrer Überleitung in die Entgeltordnung (VKA) als Anlage 1 zum TVöD (EGO). Darum erfolgte die Überleitung unter Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung. Maßgeblich war insoweit die tarifmäßige Eingruppierung, d.h. die Entgeltgruppe, die sich nach dem die Tarifwerke des öffentlichen Dienstes beherrschenden Grundsatz der Tarifautomatik unmittelbar aus dem Erfüllen der tariflichen Tätigkeitsmerkmale ergab.
2. Ein schutzwürdiger Besitzstand lag ausgehend vom Grundsatz der Tarifautomatik nicht vor, wenn der Beschäftigte am für die Überleitung maßgeblichen Stichtag 31.12.2016 unter Verkennung des maßgeblichen Tarifrechts eingruppiert war.
3. Ist ein Beschäftigter aus einer nicht dem Grundsatz der Tarifautomatik entsprechenden Entgeltgruppe in die EGO übergeleitet worden, steht § 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜVKA der Korrektur der damit fehlerhaften Überleitung nicht entgegen.
4. § 29c Abs. 2 und Abs. 3 TVÜ-VKA enthalten besondere Überleitungsregelungen für die Beschäftigten der bisherigen Entgeltgruppe 9 TVöD. Auch insoweit erfolgte die Überleitung auf der Grundlage der bisherigen tarifmäßigen Eingruppierung, so dass Korrekturen fehlerhafter Überleitungen möglich sind.

5. Übersieht der Arbeitgeber die Stufenbegrenzung in der sogenannten »kleinen« Entgeltgruppe 9 TVöD und zahlt daher versehentlich ein Entgelt aus der Stufe 6 dieser Entgeltgruppe, so führt dies mangels der erforderlichen gedanklichen Zuordnung der Tätigkeit zu einer höheren Entgeltgruppe nicht zu einer Höhergruppierung. Der Beschäftigte ist daher auch in einem solchen Fall tarifautomatisch nach § 29c Abs. 3 Satz 1 TVÜ-VKA in die Entgeltgruppe 9a TVöD (VKA) übergeleitet.

BAG, Urt. v. 22.10.2020 – 6 AZR 74/19

Hinweis:

Orientierungssatz 1 bestätigt BAG, Urt. v. 21.12.2017 – 6 AZR 790/16, und entwickelt diese Rechtsprechung weiter; zur Geltung des Grundsatzes der Tarifautomatik in den Tarifwerken des öffentlichen Dienstes: BAG, Urt. v. 30.05.1990 – 4 AZR 74/90, BAGE 65, 163; Urt. v. 22.09.2010 – 4 AZR 166/09.

Orientierungssatz 5 wendet die Rechtsprechung des BAG zu den Voraussetzungen der Höhergruppierung an: Urt. v. 26.08.2015 – 4 AZR 41/14; Urt. v. 05.06.2014 – 6 AZR 1008/12, BAGE 148, 217; Urt. v. 17.04.2013 – 4 AZR 915/11.

Die Entscheidung richtet sich an Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis in die Entgeltordnungen zum TVöD in der für den Bund bzw. die VKA geltenden Fassung bzw. zum TV-L übergeleitet worden sind.

Beitragspflichten zu dem Sozialkassensystem der Bauwirtschaft

Leitsätze:

1. Eisenschutzarbeiten, die industriell versehen werden, unterfallen auch dann dem betrieblichen Geltungsbereich der Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe, wenn sie nicht an einem Bauwerk ausgeführt werden.

2. Werden Nebenarbeiten in einem engen organisatorischen Zusammenhang mit baugewerblichen Hauptleistungen unter einer einheitlichen Leitung erbracht, können sie den Haupttätigkeiten zugeordnet werden. Der betriebliche Geltungsbereich der Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe kann in diesem Fall eröffnet sein. Das ist bei der Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG regelmäßig anzunehmen.

Orientierungssätze:

1. Mit den Tätigkeiten, die in den Abschnitten I bis VII des § 1 Abs. 2 der Verfahrenstarifverträge des Baugewerbes genannt sind, haben die Tarifvertragsparteien den Begriff »Betriebe des Baugewerbes« definiert, der den betrieblichen Geltungsbereich der Verfahrenstarifverträge bestimmt.

2. Die Verfahrenstarifverträge des Baugewerbes erfassen in betrieblicher Hinsicht vorwiegend Arbeiten, die im Zusammenhang mit Bauwerken versehen werden. § 1 Abs. 2 Abschn. IV dieser Tarifverträge macht für einzelne der dort genannten Tätigkeiten Ausnahmen und stuft sie auch dann als baugewerbliche Tätigkeiten ein, wenn sie nicht an Bauwerken ausgeführt werden.

3. Eisenschutzarbeiten i.S.v. § 1 Abs. 2 Abschn. IV Nr. 2 der Verfahrenstarifverträge des Baugewerbes setzen nicht voraus, dass sie an einem Bauwerk versehen werden. Eisenschutzarbeiten sind jedoch nur dann baugewerblich i.S.d. Verfahrenstarifverträge des Baugewerbes, wenn sie industriell ausgeführt werden. Werden sie handwerklich verrichtet, sind sie nach § 1 Abs. 2 Abschn. VII Nr. 6 der Verfahrenstarifverträge des Baugewerbes von deren betrieblichem Geltungsbereich ausgenommen. Sie unterfallen den Tarifverträgen über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackierhandwerk.

4. Die Abgrenzung von Industrie- und Handwerksbetrieb erfordert eine wertende Gesamtbetrachtung, in die alle maßgeblichen Umstände unter Berücksichtigung der jeweiligen tariflichen Regelungen einzubeziehen sind. Diese Gesamtbetrachtung obliegt in erster Linie den Tatsachengerichten, die über einen nur eingeschränkt revidiblen Beurteilungsspielraum verfügen.

5. Erbringt ein Betrieb Arbeiten, die erforderlich sind, um baugewerbliche Tätigkeiten sachgerecht auszuführen, kann er auch dann dem betrieblichen Geltungsbereich der Verfahrenstarifverträge des Baugewerbes unterfallen, wenn in ihm keine eigenen baugewerblichen Tätig-

keiten verrichtet werden. Baugewerbliche Haupttätigkeiten Dritter können dem Betrieb zugerechnet werden, wenn ein enger organisatorischer Zusammenhang zwischen Nebenleistungen und baugewerblichen Arbeiten besteht und sie unter einer einheitlichen Leitung erbracht werden. Das ist bei der Überlassung von Arbeitnehmern nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz regelmäßig der Fall.

BAG, Urt. v. 27.01.2021 – 10 AZR 138/19

Hinweis:

Orientierungssatz 2 grenzt von BAG, Urt. v. 27.11.1963 – 4 AZR 286/62, ab.

Orientierungssatz 3 knüpft an BAG, Urt. v. 09.04.2014 – 10 AZR 1085/12, an.

Orientierungssatz 4 knüpft an BAG, Urt. v. 15.07.2020 – 10 AZR 337/18; Urt. v. 20.09.2017 – 10 AZR 40/16; Urt. v. 09.04.2014 – 10 AZR 1085/12, an.

Orientierungssatz 5 knüpft an BAG, Urt. v. 18.12.2019 – 10 AZR 141/18, an und entwickelt BAG, Urt. v. 14.03.2012 – 10 AZR 610/10; Urt. v. 18.01.2012 – 10 AZR 722/10, weiter.

Nachtarbeitszuschläge im Manteltarifvertrag

Leitsätze:

1. Die Festlegung unterschiedlich hoher Nachtarbeitszuschläge im Manteltarifvertrag für die Angestellten, gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden im Kraftfahrzeuggewerbe Mecklenburg-Vorpommern vom 18.06.2013 in der Fassung vom 06.07.2017, der für regelmäßige Nachtarbeit mit mindestens 5 hintereinanderliegenden Arbeitstagen einen Zuschlag von 10 % und für unregelmäßige Nachtarbeit bei weniger als 5 hintereinanderliegenden Arbeitstagen einen Zuschlag von 25 % vorsieht, verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.

2. Ob, in welchem Umfang und in welcher Weise besondere Belastungen bestimmter Beschäftigtengruppen kompensiert werden sollen, unterliegt der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien. Die Gerichte dürfen nicht eigene Gerechtigkeitsvorstellungen an die Stelle von Bewertungen der zuständigen Verbände setzen.

3. Nachtarbeit belastet die Gesundheit der Arbeitnehmer und erschwert die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die Tarifvertragsparteien überschreiten den ihnen zustehenden, grundrechtlich geschützten Gestaltungsspielraum nicht, wenn sie durch unterschiedliche Nachtarbeitszuschläge ein 5-Tage-Schichtmodell fördern, um den Arbeitnehmern eine bessere Planbarkeit des Familienlebens und ihrer Freizeitaktivitäten zu ermöglichen.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 23.02.2021 – 5 Sa 206/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision zugelassen.

Tarifverträge bei Betriebsübergang

Leitsätze:

1. Nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB werden die Normen eines beim ehemaligen Betriebsinhaber angewendeten Tarifvertrags Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem neuen Betriebsinhaber. Voraussetzung ist, dass der Tarifvertrag im Zeitpunkt des Betriebsübergangs in Kraft getreten war. Diese Transformation des bisherigen Tarifregimes findet seine Grenzen, wenn Bezugnahmeklauseln auf einen Tarifvertrag vereinbart worden sind.

2. Für die Frage der Reichweite einer Bezugnahmeklausel ist deren Auslegung entscheidend. Maßgeblich ist, ob die Klausel als Tarifwechselklausel verstanden werden kann. Denn die Rechtsfolge eines Tarifwechsels kann zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags ausdrücklich vereinbart werden. Die Vertragsparteien bestimmen mit ihrer vertraglichen Abrede den Umfang der jeweiligen In Bezugnahme. Sie können für den Fall einer durch einen Verbandswechsel geänderten Tarifbindung des Arbeitgebers die Gleichstellung des Arbeitnehmers auf der Grundlage des dann einschlägigen Tarifvertrags sicherstellen.

3. Mit der Formulierung »die für den Betrieb jeweils einschlägigen Tarifverträge« wird dynamisch auf die für den jeweiligen Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG normativ geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung verwiesen. Es handelt sich um eine große dynamische Bezugnahmeklausel.

LAG Düsseldorf, Urt. v. 25.01.2021 – 9 Sa 536/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision zugelassen.

Guthaben auf Arbeitszeitkonto bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Leitsätze:

1. § 8 der Vereinbarung zur Neuregelung der Gleitzeit zwischen der FHH und dem dbb sowie dem DGB ist mit Art. 14 Abs. 1 GG nicht vereinbar, soweit die Regelung dazu führt, dass ein Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis seinen Anspruch auf Vergütung für Arbeitsleistung verliert, die er im Rahmen der Gleitzeitregelung erbracht hat.

2. Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gem. § 33 Abs. 2 Satz 1 TV-L und der damit verbundene Beginn der Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TV-L mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist, ist nicht von der Bestandskraft des Rentenbescheids abhängig.

LAG Hamburg, Urt. v. 29.03.2021 – 8 Sa 60/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision nicht zugelassen.

Eingruppierung einer Geschäftsstellenverwalterin

Leitsätze:

Die Tätigkeit einer Geschäftsstellenverwalterin oder Servicekraft in einem Gericht ist einheitlich zu bewerten. Sie bildet einen einzigen großen Arbeitsvorgang. Denn sie dient dem Arbeitsergebnis der Betreuung der Aktenvorgänge vom Eingang bis zum Abschluss des Verfahrens.

LAG Niedersachsen, Urt. v. 04.03.2021 – 5 Sa 925/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision nicht zugelassen.

Eingruppierung einer Mitarbeiterin in einem Jobcenter

Leitsatz:

Begehrt die klagende Partei im Rahmen einer Eingruppierungsfeststellungsklage die Vergütung nach einer Entgeltgruppe TVöD-VKA mit dem Heraushebungsmerkmal »besonders verantwortungsvolle Tätigkeit«, so hat sie die konkreten Tätigkeiten nebst Beschreibung der jeweiligen konkreten Arbeitsschritte in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht dazulegen und gegebenenfalls zu beweisen.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 16.12.2020 – 3 Sa 149/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision nicht zugelassen.

Erschwerniszuschlag und Einigungsstelle

Leitsätze:

§ 11 Nr. 1 ERA NRW enthält eine abschließende tarifliche Regelung der erschwerniszuschlagspflichtigen Tätigkeiten in der Metallindustrie. Die Einigungsstelle ist für eine Konkretisierung, welche Arbeiten gefährlich sind und/oder unter hohen körperlichen Belastungen oder besonders starken Umgebungseinflüssen auszuführen sind, offensichtlich unzuständig.

LAG Köln, Beschl. v. 15.03.2021 – 9 TaBV 5/21

Hinweis:

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

VI. Urlaubsrecht

Urlaubsabgeltungsanspruch und tarifliche Ausschlussfristen

Orientierungssätze:

1. Der Wirksamkeit einer tariflichen Ausschlussfrist, die eine schriftliche Geltendmachung des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung innerhalb von drei Monaten nach Fäl-

lichkeit verlangt, steht der nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs (§ 1, § 3 Abs. 1 BUrlG) nicht entgegen. Ihre Anwendung auf den in Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC verankerten Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs ist mit Unionsrecht vereinbar.

2. Die für den Lauf einer Ausschlussfrist maßgebliche Fälligkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs tritt im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine arbeitgeberseitige Kündigung regelmäßig mit Ablauf der Kündigungsfrist ein.

3. Ein vom Arbeitnehmer eingeleitetes Kündigungsverfahren und dessen Beendigung durch gerichtlichen Vergleich, in dem sich die Parteien auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Kündigungstermin verständigen, haben auf die Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs und dessen Fälligkeit keinen Einfluss. Maßgeblich ist allein die objektive Rechtslage.

4. Endet das Arbeitsverhältnis infolge einer arbeitgeberseitigen Kündigung, trägt der Arbeitnehmer grundsätzlich auch dann das Risiko, den Urlaubsabgeltungsanspruch rechtzeitig im Sinne einer tariflichen Ausschlussfrist geltend zu machen, wenn die Wirksamkeit der Kündigung im Streit steht; dem Arbeitgeber obliegt es regelmäßig nicht, den Arbeitnehmer zur Wahrung der tariflichen Ausschlussfrist anzuhalten.

5. In der Erhebung einer Bestandsschutzklage liegt nicht die schriftliche Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs im Sinne einer tariflichen Ausschlussfrist. Die Obliegenheit des Arbeitnehmers, den Urlaubsabgeltungsanspruch innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen, steht im Einklang mit dem Gebot effektiven Rechtsschutzes i.S.v. Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 20 GG.

BAG, Urt. v. 27.10.2020 – 9 AZR 531/19

Hinweis:

Orientierungssatz 1 wendet EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12; Urt. v. 08.07.2010 – C-246/09 (Bulicke) an; er bestätigt BAG, Urt. v. 07.07.2020 – 9 AZR 323/19; Urt. v. 22.01.2019 – 9 AZR 149/17, und führt diese Rechtsprechung fort.

Orientierungssatz 2 bestätigt BAG, Urt. v. 17.10.2017 – 9 AZR 80/17.

Orientierungssatz 3 bestätigt BAG, Urt. v. 17.10.2017 – 9 AZR 80/17 und führt Urt. v. 22.10.2019 – 9 AZR 98/19; Urt. v. 19.02.2019 – 9 AZR 321/16, fort.

Orientierungssatz 5 knüpft an BVerfG, Beschl. v. 01.12.2010 – 1 BvR 1682/07, an und führt BAG, Urt. v. 07.07.2020 – 9 AZR 323/19; Urt. v. 30.10.2019 – 6 AZR 465/18, fort.

Die Entscheidung betrifft vornehmlich Unternehmen und Beschäftigte der bayerischen Metall- und Elektroindustrie.

Urlaubsentgelt und Elternzeit

Orientierungssätze:

1. Nach § 21 Satz 2 TV-Ärzte erhält der Arbeitnehmer während seines Urlaubs ein Entgelt, dessen nicht in Mo-

natsbeträgen festgelegte Bestandteile auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), zu berechnen ist.

2. Ziel der Tarifbestimmung ist es, das übliche Arbeitsentgelt, das einem Arbeitnehmer zusteht, im Urlaubszeitraum zu verstetigen. Befindet sich ein Arbeitnehmer in den letzten drei vollen Kalendermonaten vor dem Urlaub in Elternzeit, führt dies nicht zu einer Verschiebung des Bezugszeitraums. Stattdessen ist für die Berechnung des Urlaubsentgelts auf das hypothetische Entgelt abzustellen, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er sich im Berechnungszeitraum nicht in Elternzeit befunden hätte.

BAG, Urt. v. 27.10.2020 – 9 AZR 630/19

Haftung des Insolvenzverwalters für Urlaubsabgeltungsansprüche

Leitsatz:

Die Verhängung einer Urlaubssperre kann keine persönliche Haftung des Insolvenzverwalters nach § 61 Satz 1 InsO für Urlaubsabgeltungsansprüche begründen.

BAG, Urt. v. 06.09.2018 – 6 AZR 367/17

Insolvenzrechtliche Einordnung der Urlaubsabgeltung

Leitsätze:

Nimmt der starke vorläufige Insolvenzverwalter oder der Insolvenzverwalter nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit die Arbeitsleistung in Anspruch, sind die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Urlaubsvergütung und auf Abgeltung des Urlaubs uneingeschränkt als Masseverbindlichkeiten (§ 55 Abs. 2 Satz 2 InsO) bzw. als Neumasseverbindlichkeiten (§ 209 Abs. 2 Nr. 3 InsO) zu berücksichtigen, wenn der Urlaub innerhalb dieses Zeitraums gewährt wird bzw. das Arbeitsverhältnis endet. An der im Urteil vom 21.11.2006 (9 AZR 97/06) vertretenen, entgegenstehenden Auffassung hält der Senat nicht fest.

BAG, Beschl. v. 16.02.2021 – 9 AS 1/21

Hinweis:

Der Sechste Senat des BAG hatte mit Urteil vom 10.09.2020 (6 AZR 94/19 [A], FA 2021, 59) angefragt, ob der Neunte Senat des BAG an seiner Rechtsauffassung zum insolvenzrechtlichen Rang von Urlaubsabgeltungsansprüchen im Anwendungsbereich des § 209 Abs. 2 Nr. 3 InsO festhält.

Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Leitsätze:

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, jeden Arbeitnehmer anlasslos und gleichsam prophylaktisch auf den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen hinzuweisen. Solange er nicht weiß, dass der Arbeitnehmer ein schwerbehinderter Mensch ist, braucht er einen Zusatzurlaub nicht anzubieten.

LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 14.01.2021 – 5 Sa 267/19

Hinweis:

Das LAG hat die Revision zugelassen.

VII. Verfahrensrecht

Heilung von Verlautbarungsmängeln

Leitsätze:

1. Hat das ArbG von der Möglichkeit des § 83 Abs. 4 Satz 3 ArbGG Gebrauch gemacht, im schriftlichen Verfahren zu entscheiden, so ist der Beschluss in einem vom Gericht zu bestimmenden Termin gem. § 84 Satz 3, § 60 ArbGG zu verkünden.

2. Wird ein Beschluss nach § 84 ArbGG statt durch Verkündung in öffentlicher Sitzung durch Zustellung bekannt gemacht, liegt hierin ein auf die Wahl der Verlautbarung beschränkter Verfahrensfehler. Dieser steht dem wirksamen Erlass der Entscheidung nicht entgegen, wenn der Richter zwar die vorschriftsmäßige Verkündung unterlässt, die Entscheidung aber mit seinem Wissen und Willen zugestellt wird. Voraussetzung ist, dass die Verlautbarung von dem Gericht beabsichtigt gewesen ist oder von den Parteien derart verstanden werden durfte und die Parteien von Erlass und Inhalt der Entscheidung förmlich unterrichtet wurden.

LAG Düsseldorf, Beschl. v. 26.11.2020 – 11 TaBV 56/20

Verfahren der Einigungsstellenbestellung

Leitsätze:

1. Im Verfahren der Einigungsstellenbestellung nach § 100 ArbGG muss stets hinreichend klar sein, über welchen Gegenstand die Einigungsstelle überhaupt verhandeln und gegebenenfalls durch Spruch befinden soll. Dementsprechend muss der Antragsteller im Bestellungsverfahren zwar nicht den Inhalt der von ihm angestrebten Regelung darlegen, wohl aber hinreichend konkret angeben, über welchen Gegenstand in der Einigungsstelle verhandelt werden soll.

2. Die Einlegung einer Anschlussbeschwerde ist auch im Verfahren nach § 100 ArbGG grundsätzlich zulässig.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 17.02.2021 – 4 TaBV 50/21

Hinweis:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Anforderungen an das Zustandekommen eines Prozessvergleichs

Leitsatz:

Ein wirksamer Prozessvergleich nach § 106 Satz 2 VwGO setzt voraus, dass sich die Annahmeerklärungen der Be-

teiligten mit dem Text des gerichtlichen Vergleichsvorschlags vollinhaltlich decken. Auch textliche Änderungswünsche, die nur klarstellend gemeint sind, bedürfen eines erneuten richterlichen Vorschlags.

OVG Lüneburg, Beschl. v. 17.03.2021 – 1 PS 160/20

Hinweis:

Dieser Beschluss ist nicht anfechtbar.

Zulassung der Revision

Leitsatz:

War im Zeitpunkt der Einlegung der Nichtzulassungsbeschwerde ein Zulassungsgrund gegeben und ist dieser zwischenzeitlich durch eine Entscheidung des BGH in anderer Sache entfallen, ist die Revision zuzulassen, wenn dem Rechtsmittel Erfolgsaussichten beizumessen sind.

BGH, Beschl. v. 09.03.2021 – VI ZR 889/20

Urteil ohne tatbestandliche Feststellungen und rechtliche Begründung

Leitsatz:

Erlässt das Berufungsgericht unter offenkundiger Verkennung der Voraussetzungen des § 313a Abs. 1, § 540 Abs. 2 ZPO und damit unter Missachtung der an ein Protokollurteil gem. § 540 Abs. 1 Satz 2 ZPO zu stellenden Anforderungen ein Urteil, das weder tatbestandliche Feststellungen noch eine rechtliche Begründung enthält, ist im Beschwerdeverfahren gegen die Nichtzulassung der Revision zu unterstellen, dass das Berufungsgericht das in den Tatsacheninstanzen gehaltene und im Beschwerdeverfahren angeführte Vorbringen des Beschwerdeführers nicht hinreichend i.S.d. Art. 103 Abs. 1 GG zur Kenntnis genommen hat und die Entscheidung des Berufungsgerichts hierauf beruht.

BGH, Beschl. v. 23.02.2021 – VIII ZR 213/20

Anfechtung des Arbeitsverhältnisses bei rechtskräftiger Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung

Orientierungssätze:

1. Die Rechtskraft eines der Klage stattgebenden Urteils im Kündigungsschutzprozess schließt die Möglichkeit aus, den Arbeitsvertrag durch die Anfechtung der zum Vertragsschluss führenden Willenserklärung wieder zu beseitigen.

2. Die für ein Rechtsmittel erforderliche Beschwerde fehlt, wenn die Partei in der Vorinstanz obsiegt hat und in der höheren Instanz lediglich eine andere Begründung erreichen will. Die Parteien können das Gericht nicht zur Erstattung eines Rechtsgutachtens zwingen.

BAG, Urt. v. 18.02.2021 – 6 AZR 92/19

Hinweis:

Orientierungssatz 1 wendet die Rechtsprechung des BAG zur Rechtskraft im Kündigungsschutzprozess im Einzelfall an: Urt. v. 24.05.2018 – 2 AZR 67/18, BAGE 163, 24; Urt. v. 18.12.2014 – 2 AZR 163/14, BAGE 150, 234; Urt. v. 20.03.2014 – 2 AZR 1071/12, BAGE 147, 358.

Orientierungssatz 2 bestätigt BAG, Urt. v. 14.05.2020 – 6 AZR 674/19.

Prozessbeschäftigung und spätere gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Leitsätze:

1. Fordert der Arbeitgeber unmittelbar nach Stattgabe der Kündigungsschutzklage und Verurteilung zu vorläufigen Weiterbeschäftigung den Arbeitnehmer auf, die Arbeit wiederaufzunehmen, will er regelmäßig nur seiner Verpflichtung aus dem Urteil nachkommen. Ohne weitere Anhaltspunkte kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber mit der tatsächlichen Beschäftigung zugleich den Abschluss eines Arbeitsvertrags herbeiführen oder ein neues Arbeitsverhältnis begründen will.

2. Die Arbeitsaufforderung kann auch dann auf eine Erfüllung der Weiterbeschäftigungspflicht gerichtet sein, wenn der Arbeitnehmer nicht die Zwangsvollstreckung angedroht oder der Arbeitgeber nicht ausdrücklich auf den Weiterbeschäftigungstitel oder eine drohende Zwangsvollstreckung Bezug genommen hat.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 09.03.2021 – 5 Sa 226/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revision nicht zugelassen.

Gerichtsstand des Arbeitsorts

Leitsätze:

1. § 48 Abs. 1a Satz 2 Alt. 2 ArbGG gilt auch und gerade dann, wenn das Arbeitsverhältnis beendet worden ist oder werden soll.

2. § 48 Abs. 1a Satz 2 ArbGG stellt auf die tatsächlichen einvernehmlichen Arbeitsbedingungen ab. Nach § 48 Abs. 1a Satz 2 Alt. 2 ArbGG reicht für den Gerichtsstand des Arbeitsorts der Ort aus, von dem aus der Arbeitnehmer seine Arbeit »zuletzt gewöhnlich verrichtet hat.«

3. Der Ort, von wo aus der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich zuletzt verrichtet hat, ändert sich durch eine Versetzung nicht, wenn der Arbeitnehmer sich im Zeitpunkt seiner Versetzung in »Kurzarbeit Null« befindet und es zu keiner tatsächlichen Arbeit von einem neuen Ort aus kommt.

4. Im Flugdienst tatsächlich tätiges Flugpersonal hat im Regelfall keinen Arbeitsort i.S.d. § 48 Abs. 1a Satz 1 ArbGG. Im Normalfall liegt dann der Gerichtsstand des

Arbeitsorts nach § 48 Abs. 1a Satz 2 ArbGG vor. Der Stationsort (Homebase) ist der Ort, von wo aus die Arbeit gewöhnlich i.S.d. § 48 Abs. 1a Satz 2 ArbGG verrichtet wird. Dies aus tatsächlichen, nicht aus rechtlichen Gründen. Eine Umstationierung von Flugpersonal ändert an der Maßgeblichkeit des bisherigen Stationsorts gem. § 48 Abs. 1a Satz 2 Alt. 2 ArbGG nichts, wenn das Flugpersonal vom neuen Stationsort aus nicht tatsächlich arbeitet. Ein neuer Stationsort, in oder von dem aus ein Flugkapitän nicht arbeitet, begründet nach § 48 Abs. 1a ArbGG keinen Gerichtsstand des Arbeitsorts.

ArbG Berlin, Beschl. v. 10.03.2021 – 41 Ca 16379/20

Hinweis:

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

Verschuldete Säumnis bei beabsichtigter Klageerweiterung

Leitsatz:

Eine beabsichtigte Klageerweiterung rechtfertigt es nicht ohne weiteres, einen anberaumten Termin zur mündlichen Verhandlung zu versäumen.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 13.11.2020

Hinweis:

Diese Entscheidung ist nicht anfechtbar.

Parteivorbringen im Sitzungsprotokoll

Orientierungssatz:

Die Regelung in § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO, wonach nur dasjenige Parteivorbringen der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt, das aus dem Berufungsurteil oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist, ist einschränkend dahin auszulegen, dass auch Tatsachen, die erst während des Revisionsverfahrens oder nach Schluss der mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz eingetreten sind, in die Urteilsfindung des Revisionsgerichts einfließen können, sofern sie unstreitig sind und schützenswerte Belange der Gegenseite nicht entgegenstehen.

BAG, Urt. v. 15.12.2020 – 1 AZR 499/18

Hinweis:

Der Orientierungssatz entspricht der ständigen Rechtsprechung des BAG und des BGH, vgl. BAG, Urt. v. 24.10.2019 – 2 AZR 101/18; BGH, Urt. v. 02.03.2017 – I ZR 273/14.

Zwangsvollstreckung eines Zeugnisanspruchs

Leitsätze:

1. Bei der Verurteilung zur Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses handelt es sich regelmäßig um eine Holschuld.

2. Erklärt der Vollstreckungsschuldner auf einen Zwangsgeldantrag des Gläubigers (Arbeitnehmers), das von ihm

aufgrund einer arbeitsgerichtlichen Verurteilung zu erteilende Arbeitszeugnis liege bei ihm zur Abholung bereit, macht er regelmäßig den Einwand der Erfüllung (§ 362 Abs. 1 BGB) der ausgeurteilten Verpflichtung geltend.

3. Erklärt der Vollstreckungsgläubiger den Vollstreckungsantrag für erledigt und stimmt der Schuldner der Erledigung nicht zu, ist (auch) im Rahmen des Zwangsvollstreckungsverfahrens festzustellen, ob der Antrag erledigt ist. Insoweit gelten die Grundsätze für die Behandlung der einseitigen Erledigungserklärung im Erkenntnisverfahren entsprechend.

4. Erklärt der Vollstreckungsgläubiger seinen Antrag nach der Erklärung des Schuldners, das Zeugnis liege zur Abholung bereit, nicht für erledigt, ist der Vollstreckungsantrag als unbegründet abzuweisen.

LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 28.01.2021 – 1 Ta 118/20

Hinweis:

Das LAG hat die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen.

Zwangsvollstreckung eines Zeugnisses

Leitsätze:

1. Die Vollstreckung aus einem Titel kann nur dann erfolgen, wenn hinreichend klar ist, welche konkrete Leistung von dem Schuldner gefordert wird; ob der zur Vollstreckung anstehende Titel hinreichend bestimmt ist, ist dabei unter Rückgriff auf die für das Erkenntnisverfahren maßgebliche Regelung des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO zu bestimmen.

2. Bei einer Vollstreckung nach § 888 ZPO müssen nicht notwendig die konkret vorzunehmenden Handlungen im Titel festgelegt sein. Vielmehr reicht es aus, wenn der zu bewirkende Erfolg hinreichend bestimmt beschrieben wird; es ist dann Sache des Schuldners, auf welche Weise er den von ihm geschuldeten Erfolg herbeiführt.

3. Die Formulierung in einem Vollstreckungstitel, wonach sich die Arbeitgeberin zur Erteilung eines Zeugnisses verpflichtet, dessen Inhalt einer bestimmten Notenstufe entspricht (»gute Beurteilung von Leistung und Verhalten«), erfüllt die vorgenannten Voraussetzungen (entgegen BAG 14.02.2017 – 9 AZB 49/16). Es kann durch jede sachkundige Person beurteilt werden, welcher Stufe der Notenskala ein erteiltes Zeugnis zuzuordnen ist.

LAG Düsseldorf, Beschl. v. 18.01.2021 – 13 Ta 364/20

Hinweis:

Das LAG hat die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Ermessensentscheidung über einen Verlegungsantrag

Leitsätze:

1. Es kann ein erheblicher Grund für die Verlegung eines Termins zur mündlichen Verhandlung nach § 227 Abs. 1

Satz 1 ZPO vorliegen, wenn ein Prozessbevollmächtigter einem nahen Angehörigen unmittelbar vor dessen schwerwiegender Operation beistehen möchte.

2. Möchte ein Prozessbevollmächtigter seiner Ehefrau bei einer Operation beistehen, muss das Gericht den besonderen Schutz der Ehe durch Art. 6 Abs. 1 GG in seine Ermessensentscheidung über den Verlegungsantrag einbeziehen.

BFH, Beschl. v. 29.12.2020 – VII B 92/20

Besorgnis der Befangenheit bei Verwandtschaftsverhältnis zwischen Richter und Anwalt

Leitsätze:

1. Steht ein Richter in einem Verwandtschaftsverhältnis zu dem Prozessbevollmächtigten einer Partei, so besteht die Besorgnis der Befangenheit i.S.d. § 42 Abs. 2 ZPO jedenfalls dann, wenn zur bloßen Verwandtschaft ein regelmäßiger persönlicher Kontakt zwischen Richter und Rechtsanwalt hinzukommt.

2. Dass der verwandte Rechtsanwalt lediglich in einem früheren Verfahrensstadium, in welchem der betreffende Richter noch nicht mit dem Verfahren befasst war, als Prozessbevollmächtigter tätig war, steht der Annahme der Besorgnis der Befangenheit nicht entgegen.

OLG Nürnberg, Beschl. v. 25.03.2021 – 13 U 1810/20

Rechtsmittel bei Rubrumsberichtigung

Leitsätze:

Gegen die Ablehnung einer beantragten Rubrumsberichtigung im laufenden Verfahren ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Sie weist nicht ein das Verfahren betreffendes Gesuch i.S.v. § 567 Abs. 1 Nr. 2 ZPO zurück. Es geht um die allein vom Gericht der Hauptsache von Amts wegen zu beurteilende Frage, welche Partei beklagt ist.

LAG Düsseldorf, Beschl. v. 11.03.2021 – 4 Ta 64/21

Hinweis:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Fristversäumung wegen krankheitsbedingtem Ausfall

Leitsatz:

Der krankheitsbedingte Ausfall des Rechtsanwalts am letzten Tag der Frist rechtfertigt für sich genommen noch keine Wiedereinsetzung. An einer schuldhaften Fristversäumung fehlt es nur dann, wenn infolge der Erkrankung weder kurzfristig ein Vertreter eingeschaltet noch ein Verlängerungsantrag gestellt werden konnte; dies ist glaubhaft zu machen.

BGH, Beschl. v. 10.02.2021 – XII ZB 4/20

Wiedereinsetzung in den vorigen Stand I

Leitsätze:

1. Begehrt ein Verfahrensbeteiligter Wiedereinsetzung in den vorigen Stand mit der Behauptung, ein fristgebundener Schriftsatz sei auf dem Postweg verloren gegangen, ist Wiedereinsetzung zu gewähren, wenn der Antragsteller aufgrund einer aus sich heraus verständlichen, geschlossenen Schilderung der tatsächlichen Abläufe bis zur rechtzeitigen Aufgabe des in Verlust geratenen Schriftsatzes zur Post glaubhaft macht, dass der Verlust mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nicht im Verantwortungsbereich seines Verfahrensbevollmächtigten eingetreten ist.

2. Die bloße – anwaltlich versicherte – Behauptung, der Schriftsatz sei an einem bestimmten Tag »bei der Post aufgegeben worden«, ist zur Glaubhaftmachung eines Wiedereinsetzungsgrunds bereits im Ansatz nicht geeignet; das muss einem Rechtsanwalt auch ohne gerichtlichen Hinweis bekannt sein.

BGH, Beschl. v. 13.01.2021 – XII ZB 329/20

Wiedereinsetzung in den vorigen Stand II

Leitsatz:

Einen Prozessbevollmächtigten trifft an dem verspäteten Eingang eines fristgebundenen Schriftsatzes kein Verschulden, wenn er mit der ordnungsgemäßen Nutzung eines funktionsfähigen Sendegerätes und der korrekten Eingabe der Sendenummer alles zur Fristwahrung Erforderliche getan und so rechtzeitig mit der Übermittlung begonnen hat, dass unter normalen Umständen mit deren Abschluss bis 24:00 Uhr gerechnet werden konnte.

BFH, Urt. v. 11.12.2020 – IX R 33/18

Einlegung der Berufung mittels Computerfax

Leitsatz:

Zu den Anforderungen an die Schilderung der die Wiedereinsetzung in eine versäumte Berufungsfrist begründenden Tatsachen.

BGH, Beschl. v. 26.01.2021 – VI ZB 46/20

Anforderungen an die Unterschrift auf einer Berufungsschrift

Leitsatz:

Zu den Anforderungen an die Unterschrift auf einer Berufungsschrift bei nicht feststehender Urheberschaft des Rechtsanwalts.

BGH, Beschl. v. 17.12.2020 – III ZB 14/20

Prüfung der Berufungsbegründungsschrift durch den unterzeichnenden Rechtsanwalt

Leitsatz:

Zu der von dem Gesetz geforderten eigenverantwortlichen Prüfung des Inhalts der Berufungsbegründungsschrift durch den unterzeichnenden Rechtsanwalt.

BGH, Beschl. v. 11.02.2021 – V ZR 137/20

Erledigungserklärung im Nichtzulassungsbeschwerdeverfahren

Leitsatz:

Wird der Rechtsstreit im Nichtzulassungsbeschwerdeverfahren in der Hauptsache übereinstimmend für erledigt erklärt, kommt es für die nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstands zu treffende Kostenentscheidung darauf an, ob die Beschwerde voraussichtlich zur Zulassung der Revision geführt hätte und – falls dies zu bejahen ist – welchen Ausgang der weitere Rechtsstreit im Anschluss daran voraussichtlich genommen hätte.

BGH, Beschl. v. 09.02.2021 – VIII ZR 346/19

VIII. Kostenrecht

Erteilung und Anspruch auf Berichtigung eines Zeugnisses

Leitsätze:

Einigen sich die Parteien im Rahmen eines anhängigen Rechtsstreits über die Erteilung eines Zeugnisses im Wege der Berichtigung auch auf dessen Inhalt, führt dies nicht zu einem Vergleichsmehrwert. Es ist vielmehr regelmäßig insgesamt ein Monatseinkommen als Streitwert für Erteilung und Berichtigung eines Zeugnisses anzusetzen.

LAG Nürnberg, Beschl. v. 23.12.2020 – 2 Ta 145/20

Bindung des Beschwerdegerichts an die Anträge im Beschwerdeverfahren

Leitsatz:

Im Verfahren nach § 33 RVG muss sich die Beschwerdeentscheidung auf den Beschwerdeantrag oder bei nicht formuliertem Antrag auf das erkennbare Beschwerdeziel beschränken.

LAG Nürnberg, Beschl. v. 18.01.2021 – 2 Ta 152/20

Bindungswirkung der Festsetzung des Rechtsmittelstreitwerts für das Berufungsgericht

Leitsätze:

1. Eine arbeitsgerichtliche Festsetzung des Rechtsmittelstreitwerts nach § 61 Abs. 1 ArbGG, die offensichtlich unrichtig ist, entfaltet für das Berufungsgericht keine Bindungswirkung. In diesem Fall hat das Berufungsgericht den Wert des Beschwerdegegenstands von Amts wegen zu prüfen und im Zweifel zu schätzen. Der Berufungskläger hat die hierzu erforderlichen Tatsachen darzulegen und nach § 64 Abs. 5 ArbGG glaubhaft zu machen. Gelingt ihm dies nicht in einem 600 Euro übersteigenden Umfang und liegt auch kein anderer Grund für die Statthaftigkeit des Rechtsmittels nach § 64 Abs. 2 ArbGG vor, ist die Berufung unzulässig.

2. Klagt eine Partei Zahlungsansprüche für drei Monate im Gesamtvolumen von 469,26 € sowie den Anspruch auf Erteilung einer entsprechenden Abrechnung nach § 108 GewO ein, erweist sich eine Streitwertfestsetzung im Umfang von 3 x 100 Euro = 300 Euro allein für den Abrechnungsanspruch als offensichtlich unrichtig, wenn sie zum einen in keiner Weise begründet wird, zum anderen aber auch keinem für die Wertfestsetzung bei Abrechnungsansprüchen gängigen Muster folgt.

3. Legt der zur Zahlung und Abrechnung verurteilte Arbeitgeber Berufung ein und liegt keine bindende arbeitsgerichtliche Festsetzung des Rechtsmittelstreitwerts vor, ist der Wert des Beschwerdegegenstands hinsichtlich des Abrechnungsanspruchs nach dem wirtschaftlichen Interesse der beklagten Partei zu bemessen, die Abrechnung nicht erteilen zu müssen. Damit hat sie sich an den glaubhaft zu machenden Kosten und dem Aufwand für die Erfüllung des Abrechnungsanspruchs zu orientieren.

LAG Düsseldorf, Beschl. v. 02.07.2020 – 3 Sa 113/20

Hinweis:

Das LAG hat die Revisionsbeschwerde nicht zugelassen.

Gegenstandswert der Anfechtung eines Einigungsstellenspruchs

Leitsätze:

1. Der Streit über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs und damit über die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung ist hinsichtlich der Bemessung des Gegenstandswerts nach den Grundsätzen über den Streit um das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts oder die Einhaltung einer Betriebsvereinbarung zu behandeln. Zunächst ist von der Anzahl der betroffenen Beschäftigten auszugehen, um sich sodann an der Staf-

fel des § 9 BetrVG zu orientieren. Dabei ist regelmäßig der Grundfall von bis zu 20 Beschäftigten mit dem einfachen Auffangwert des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG in Höhe von 5.000 € in Ansatz zu bringen; für die weiteren in § 9 BetrVG vorgesehenen Staffeln sind jeweils zusätzlich 5.000 € zu berücksichtigen.

2. Dies gilt auch für den Streit über die Wirksamkeit einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Erstreckt sich der persönliche Geltungsbereich der Gesamtbetriebsvereinbarung aufgrund originärer Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auch auf Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebsrat (§ 50 Abs. 1 BetrVG), sind bei der Orientierung an der Staffel des § 9 BetrVG alle Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 1 BetrVG) des Unternehmens zu berücksichtigen, soweit sie auch im Übrigen dem Geltungsbereich der Gesamtbetriebsvereinbarung unterfallen.

3. An ihrer früheren Rechtsprechung, im Interesse einer möglichst einheitlichen Gestaltung der Wertbemessung für bestimmte, typische Fallkonstellationen sich am sogenannten »Streitwertkatalog« zu orientieren, hält die Kammer nicht weiter fest.

LAG Hamburg, Beschl. v. 31.03.2021 – 5 TaBV 12/19

Pflicht zur Benennung der Darlehensgründe im Prüfungsverfahren zur Prozesskostenhilfe

Leitsätze:

Wenn ein Empfänger von Prozesskostenhilfe im Rahmen der Überprüfung nach § 120a Abs. 1 ZPO Ratenzahlungen berücksichtigt sehen möchte, hat er dem Gericht Anlass und Beweggrund der Darlehensaufnahme mitzuteilen. Nur so kann überprüft werden, wie sich eine bemittelte Person in der gegebenen Situation verhalten hätte.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 04.01.2021 – 10 Ta 1659/20

Hinweis:

Das LAG hat die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen.

Frist für Fragen zum Prozesskostenhilfeantrag

Leitsätze:

1. Wenn konkrete Fragen des Gerichts zum Prozesskostenhilfeantrag nicht innerhalb einer konkreten Frist beantwortet werden, ist der Prozesskostenhilfeantrag grundsätzlich zurückzuweisen.

2. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Beantwortung bis zur Entscheidung erfolgt ist.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 03.03.2021 – 10 Ta 262/21

Hinweis:

Das LAG hat die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen.

Jetzt einfach

die Chancen der Digitalisierung nutzen: Mit [wolterskluwer-online.de](https://www.wolterskluwer-online.de)

können Juristen und Verwaltungsfachleute erfolgreich

digital arbeiten. →

[wolterskluwer-online.de](https://www.wolterskluwer-online.de)

ALLES, WAS EXPERTEN BEWEGT.

Impressum

Herausgeber: Volker Wagner, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Gießen (zugleich verantwortlicher Redakteur und Bearbeiter der Rubriken »Entscheidungen mit Hinweisen«, »Aktuelles« und »Rechtsprechung kompakt«), Inken Gallner, Vors. Richterin am Bundesarbeitsgericht, Erfurt (zugleich verantwortliche Redakteurin).

Korrespondenz oder sonstige Kontaktaufnahmewünsche mit den Herausgebern/Redakteuren richten Sie bitte an die Verlagsredaktion.

Herausgeberbeirat: Hansjörg Berrisch, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Gießen; Prof. Dr. Martin Diller, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart; Prof. Franz Josef Düwell, Vors. Richter am Bundesarbeitsgericht a.D., Erfurt; Ernst Eisenbeis, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln; Bernd Ennemann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Soest; Prof. Dr. Richard Giesen, Universität München (ZAAR); Prof. Dr. Mark Lembke, LL.M., Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt a.M.; Dr. Rüdiger Linck, Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts Erfurt; Dr. Siegfried Mennemeyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Rechtsanwalt beim BGH, Karlsruhe; Dr. Henning Müller, Direktor des Sozialgerichts, Darmstadt; Wolfgang Stückemann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Lemgo; Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M., Universität Bonn.

Verlagsredaktion: Paul Niemann, Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Wolters-Kluwer-Str. 1, 50354 Hürth, Telefon 02233/3760-7873, E-Mail: paul.niemann@wolterskluwer.com

Internet: Die Online-Ausgabe der FA finden Sie auf www.wolterskluwer-online.de.

Abonnementverwaltung: Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Postfach 2352, 56513 Neuwied, Telefon 0 26 31/8 01 22 22 info-wkd@wolterskluwer.com.

Anzeigenverkauf Janosch Kleibrink, Telefon 0 22 33 / 37 60 – 7719, E-Mail: Janosch.Kleibrink@wolterskluwer.com

FA 5 · 2021

Anzeigendisposition: Anja Bottner, Telefon 0 22 33 / 37 60 – 7697, E-Mail: anzeigen@wolterskluwer.com

Die Anzeigen werden nach der Preisliste Nr. 18 vom 01.01.2021 berechnet.

Erscheinungsweise: monatlich.

Umfang: 384 Seiten jährlich.

Bezugspreis: Jährlich 252,00€, Einzelpreis 26,00€. Für die Abonnenten aller Produkte zur Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht (EzA) 169,00€. Vorzugspreis für Studenten und Referendare 169,00€. Alle Preise zzgl. Versandkosten. Das Jahresabonnement verlängert sich um ein Jahr, wenn es nicht sechs Wochen vor Jahresende gekündigt wird.

Umschlag und Layout: Martina Busch, Grafikdesign, Homburg Kirrberg.

Satz: Newgen Knowledge Works (P) Ltd., Chennai

Druck: Lotos Poligrafia Sp. z o.o., Warszawa, Polen.

Copyright: Luchterhand – © 2021 Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Köln.

Urheber- und Verlagsrechte: Die Zeitschrift und alle veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Manuskripte werden nur zur Alleinveröffentlichung angenommen. Der Autor versichert, über die urheberrechtlichen Nutzungsrechte an seinem Beitrag einschließlich aller Abbildungen allein verfügen zu können und keine Rechte Dritter zu verletzen. Mit Veröffentlichung des Manuskriptes gehen Nutzungsrechte auf den Verlag über. Das Nutzungsrecht umfasst insbesondere auch die Befugnis zur Einspeicherung in Datenbanken sowie zur weiteren Vervielfältigung und Verbreitung zu gewerblichen Zwecken im Wege fotomechanischer, elektronischer und anderer Verfahren einschließlich CD-ROM und Online-Diensten.

Wolters Kluwer Deutschland gestattet hiermit rechtsverbindlich die den Regeln des Börsenvereins des Deutschen Buchhandels entsprechende Nutzung der in dieser Zeitschrift veröffentlichten Rezensionen.

ISSN: 1434-4602

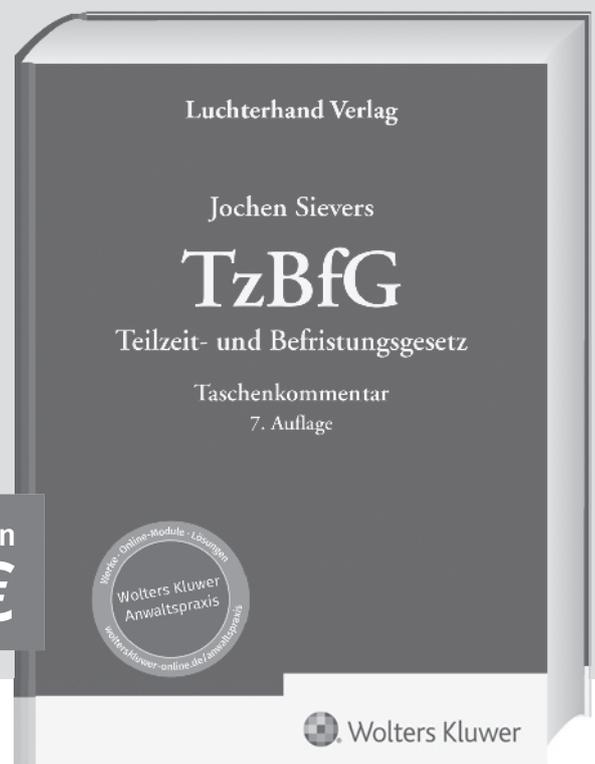
Umfassende Darstellung mit praktischen Hinweisen

Mit der 7. Auflage auf dem neuesten Stand im Arbeitsrecht:

- Enthält eine umfassende Darstellung des Teilzeit- und Befristungsrechts.
- Stellt die aktuelle Rechtsprechung anschaulich dar und zeigt ihre praktische Bedeutung auf.
- Beinhaltet u.a. die Rechtsprechung des EuGH und ihre Umsetzung durch das BAG in nationales Recht



Jetzt vorbestellen
ca. **99 €**



Sievers, TzBfG Kommentar – im Modul Anwaltspraxis Premium auf wolterskluwer-online.de

Profitieren Sie im Abonnement neben über 100 weiteren Titeln von diesen digitalen Assistenten: Formular-Assistent, Schmerzensgeld-Assistent, Anwaltsgebühren Online (in Kooperation mit Deutscher Anwaltverlag e. V.) sowie jährlich 12 Online-Seminare zu verschiedenen Rechtsgebieten gemäß § 15 FAO. Mit weiteren Tools und Funktionen für effizienteres Arbeiten – inkl. der Wolters Kluwer Recherche mit Zugriff auf die kostenlose Rechtsprechungs- und Gesetzesdatenbank.

wolterskluwer-online.de

ALLES, WAS EXPERTEN BEWEGT.

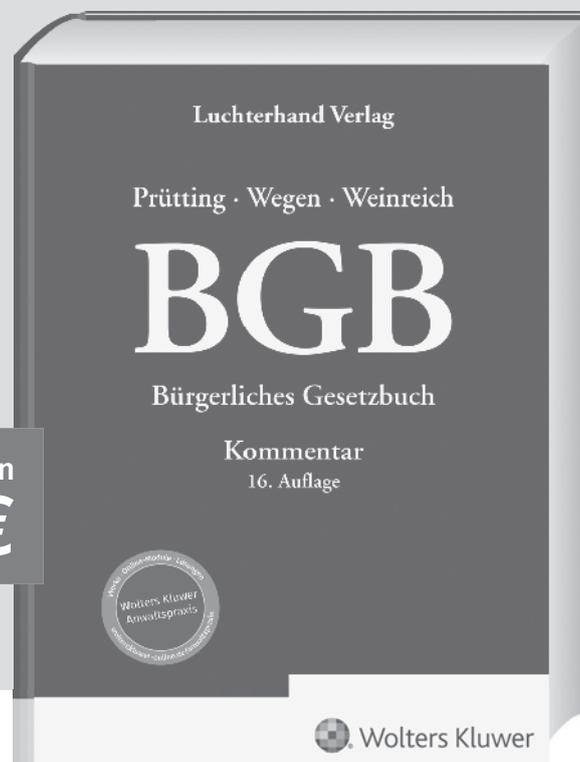
BGB aktuell – klar strukturiert

Mit der 16. Auflage auf dem neuesten Stand im Zivilrecht,
Gesetzesstand 1. März 2021, enthält u.a.:

- Sanierungs- und Insolvenzrechtsfortentwicklungsgesetz vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3256)
- Gesetz über die Verteilung der Maklerkosten bei der Vermittlung von Kaufverträgen über Wohnungen und Einfamilienhäuser vom 12. Juni 2020 (BGBl. I S. 1245)
- Wohnungseigentumsmodernisierungsgesetz (WEMoG) vom 16. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2187)
- Gesetzliche Folgen der COVID-19-Pandemie



Jetzt vorbestellen
ca. **130 €**



**Prütting / Wegen / Weinreich, BGB Kommentar – im Modul Anwaltspraxis Premium
auf [wolterskluwer-online.de](https://www.wolterskluwer-online.de)**

Profitieren Sie im Abonnement neben über 100 weiteren Titeln von diesen digitalen Assistenten: Formular-Assistent, Schmerzensgeld-Assistent, Anwaltsgebühren Online (in Kooperation mit Deutscher Anwaltverlag e. V.) sowie jährlich 12 Online-Seminare zu verschiedenen Rechtsgebieten gemäß § 15 FAO. Mit weiteren Tools und Funktionen für effizienteres Arbeiten – inkl. der Wolters Kluwer Recherche mit Zugriff auf die kostenlose Rechtsprechungs- und Gesetzesdatenbank.

[wolterskluwer-online.de](https://www.wolterskluwer-online.de)

ALLES, WAS EXPERTEN BEWEGT.

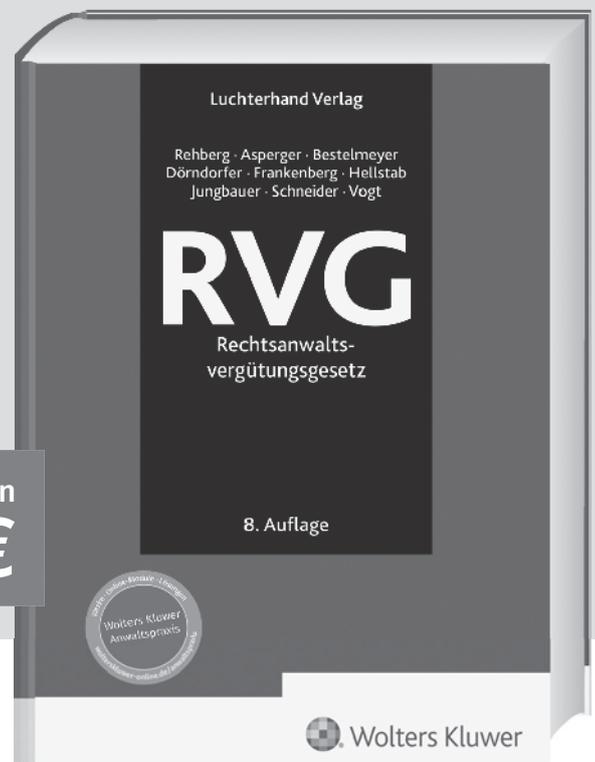
Der alphabetische RVG Kommentar

Mit der 8. Auflage auf dem neuesten Stand im Kostenrecht:

- Berücksichtigt das neue KostRÄG 2021
- Die Kommentierung ist wie gewohnt nach Stichworten in lexikalischer Reihenfolge gegliedert.
- Die kostenrechtlichen Fragen werden in einem geschlossenen Zusammenhang eines Themas dargestellt. Das Nachschlagen unter mehreren Vorschriften – wie beim »Paraphenkommentar« - entfällt.



Jetzt vorbestellen
ca. **189 €**



Rehberg (u.a.), RVG Kommentar – im Modul Anwaltspraxis Premium auf wolterskluwer-online.de

Profitieren Sie im Abonnement neben über 100 weiteren Titeln von diesen digitalen Assistenten: Formular-Assistent, Schmerzensgeld-Assistent, Anwaltsgebühren Online (in Kooperation mit Deutscher Anwaltverlag e. V.) sowie jährlich 12 Online-Seminare zu verschiedenen Rechtsgebieten gemäß § 15 FAO. Mit weiteren Tools und Funktionen für effizienteres Arbeiten – inkl. der Wolters Kluwer Recherche mit Zugriff auf die kostenlose Rechtsprechungs- und Gesetzesdatenbank.

wolterskluwer-online.de

ALLES, WAS EXPERTEN BEWEGT.

Der Effizienz-Booster für erfolgreiche Anwälte



Nutzen Sie Ihre Zeit effizienter mit digitalen Assistenten, zielgerichteten Online-Seminaren und Recherche in hochwertigen, aktuellen Inhalten. Testen Sie jetzt kostenlos und unverbindlich das Modul Anwaltspraxis Premium.

- Über 100 Top-Titel aus 14 Rechtsgebieten, inkl. 10 Zeitschriften und den BGHZ- und BGHSt-Entscheidungssammlungen
- Mindestens 12 Online-Seminare pro Jahr – gemäß § 15 FAO
- Digitale Assistenten: Formular-Assistent zur einfachen Dokumentenerstellung, Schmerzensgeld-Assistent und Anwaltsgebühren Online zur Rechnungserstellung nach neuem RVG
- Beiträge und Praxistipps, u.a. zu arbeitsrechtlichen Fragen zur Corona-Krise, zum Familien- und Zivilprozessrecht oder zu aktuellen Reformen



**Jetzt das Modul 30 Tage
kostenlos testen!**

wolterskluwer-online.de

ALLES, WAS EXPERTEN BEWEGT.

Alles zum Arbeitsrecht für den Kanzleialltag

Mit dem Modul Arbeitsrecht auf dem neuesten Stand:

- Bietet zahlreiche Handbücher, Kommentare und Formulare
- Mit der Zeitschrift „FA – Fachanwalt Arbeitsrecht“ und dem „KR“ von Luchterhand
- Weiteres Highlight: „DER BETRIEB Arbeitsrecht“ aus den Handelsblatt Fachmedien



Jetzt abonnieren
ab **67 €** mtl.
zzgl. MwSt.



Profitieren Sie von den Vorteilen eines Abonnements: stets aktuelle Inhalte und komfortable Tools, die Ihre Recherche erleichtern. Mit Wolters Kluwer Recherche haben Sie außerdem Zugriff auf unsere kostenlose Rechtsprechungs- und Gesetzesdatenbank.

**Inkl. aktueller
Inhalte zu rechtlichen
Fragestellungen zur
Corona-Krise**

[wolterskluwer-online.de](https://www.wolterskluwer-online.de)

ALLES, WAS EXPERTEN BEWEGT.