



Wir freuen uns, Ihnen mitzuteilen, dass die Kanzlei HÜLSEN MICHAEL HAUSCHKE SEEWALD unserer Sozietät als Berliner Büro beigetreten ist.

Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe 3 / 2018

Gestaltung von Ausschlussklauseln im Arbeitsvertrag

EuGH: Objektschutz als „wirtschaftliche Einheit“

EuGH: Beherrschung auch ohne Stimmenmehrheit

BAG: Urlaubsentgelt nach Verringerung der Teilzeitquote

BAG: Zustimmung des Integrationsamtes bei Befristung

BAG: Von der Zumutbarkeit auf Küchenstühlen zu sitzen

LAG Düsseldorf: Desk Sharing – Arbeitgeber entscheidet allein

LAG Schleswig-Holstein: Mündliche Aufhebung eines Geschäftsführeranstellungsvertrages

Gestaltung von Ausschlussklauseln im Arbeitsvertrag

Viele Standard-Arbeitsverträge enthalten Ausschlussklauseln, wonach Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist außergerichtlich geltend gemacht und/ oder eingeklagt werden. Nachdem Ausschlussklauseln seit einer Gesetzesänderung zum 01.10.2016 nur noch die Geltendmachung in „Textform“ und nicht mehr die „schriftliche“ Geltendmachung verlangen dürfen, besteht nun erneut Anlass dazu, die Ausschlussklauseln in den eigenen Standard-Arbeitsverträgen zu überprüfen und ggf. anzupassen.

I. Knackpunkt: Mindestlohn

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in seiner Entscheidung vom 18.09.2018 (9 AZR 162/18, Pressemitteilung Nr. 43/18 vom 18.9.2018) zu den Voraussetzungen einer wirksamen arbeitsvertraglichen Ausschlussklausel geäußert: Eine Ausschlussklausel in einem Standardarbeitsvertrag, der nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde, verstößt – sofern die Ausschlussfrist ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den gesetzlich garantierten Mindestlohn erfasst – gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB und ist daher insgesamt unwirksam.

Der Kläger war auf Grundlage eines Arbeitsvertrages vom 01.09.2015 bei dem Beklagten beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Ausschlussklausel, wonach alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind.

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis und die Parteien schlossen einen gerichtlichen Vergleich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 15.08.2016, in dem sich der Beklagte dazu verpflichtete, das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abzurechnen. Die von dem Beklagten erstellte Abrechnung für August

2016 wies keine Urlaubsabgeltung aus, obwohl der Kläger noch 19 offene Urlaubstage hatte. Der Beklagte berief sich auf die verstrichene Ausschlussfrist. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das Landesarbeitsgericht änderte die Entscheidung ab. Das Bundesarbeitsgericht gab letztlich dem Kläger Recht: Dem Kläger stehe ein Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BurlG zu. Der Anspruch sei nicht verfallen. Denn die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist verstoße gegen § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Seit dem 01.01.2015 bestehe nach § 3 MiLoG ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Dieser sei unabdingbar und könne daher nicht durch eine Ausschlussfrist ausgeschlossen werden. Da die vertragliche Ausschlussklausel diesbezüglich keine Unterscheidung vornehme, sei sie nicht klar und verständlich und infolgedessen insgesamt unwirksam. Daher gelte gar keine Ausschlussfrist und der Kläger konnte seinen Urlaubsabgeltungsanspruch noch geltend machen.

II. Unser Formulierungsvorschlag

In neuen Arbeitsverträgen und in Änderungsvereinbarungen zu bestehenden Arbeitsverträgen können Ausschlussklauseln wie folgt formuliert werden:

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend zu machen. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche.

Lehnt der Leistungspflichtige den Anspruch in Textform ab oder erklärt er sich hierzu nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Ablauf der Monatsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.

Dies gilt nicht für Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohns nach dem MiLoG und für andere gesetzliche oder tarifliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

Dr. Jennifer Rasche, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hannover

Objektschutz als „wirtschaftliche Einheit“

EuGH, Urteil vom 11.07.2018 - C-60/17

Der Fall

Das Unternehmen E war mit der Überwachung eines Museums in Spanien beauftragt. Der Auftraggeber beendete den mit dem Unternehmen E geschlossenen Vertrag über eine Überwachungsdienstleistung und beauftragte nunmehr das Unternehmen V mit der Überwachung des Museums. Aus einem anzuwendenden Tarifvertrag für Sicherheitsdienstleister ergab sich die Verpflichtung für das Unternehmen V, die Belegschaft des früheren Auftragnehmers (Unternehmen E) weiter zu beschäftigen.

Der klagende Arbeitnehmer machte ausstehende Vergütung für die Zeit vor der Übernahme nunmehr gegenüber dem Unternehmen V geltend. Da eine solche Haftung des Erwerbers im Fall eines Betriebsübergangs in Betracht kommt, hatten die Gerichte zu prüfen, ob die Voraussetzungen hierfür vorlagen.

Die Entscheidung

Der EuGH kam in seinem Urteil zu dem Ergebnis, dass ein Betriebsübergang stattgefunden hat. Maßgeblich für die Frage eines Betriebsüberganges sei, ob eine ihre Identität bewahrende wirtschaftliche Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit von dem Unternehmen E auf das Unternehmen V übergegangen war.

Der EuGH bestätigt ausdrücklich, dass eine wirtschaftliche Einheit in bestimmten Branchen ohne nennenswerte materielle oder immaterielle Betriebsmittel tätig sein kann, sodass die Wahrung der Identität einer solchen Einheit über die sie betreffende Transaktion hinaus nicht von der Übertragung derartiger Betriebsmittel abhängen kann. In Branchen, in denen es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeit

Kraft ankommt, kann eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die durch eine gemeinsame Tätigkeit dauerhaft verbunden ist, eine derartige wirtschaftliche Einheit darstellen. Eine solche Einheit kann ihre Identität über ihren Übergang hinaus bewahren, wenn der neue Unternehmensinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch eine nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil der Belegschaft übernimmt, die sein Vorgänger gezielt für diese Tätigkeit eingesetzt hat.

In der Überwachung des Museums, die einen Einsatz besonderer Arbeitsgeräte nicht erforderte, sei eine Tätigkeit zu sehen, bei der es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, sodass eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, der auf Dauer eine gemeinsame Überwachungstätigkeit zugewiesen war, eine wirtschaftliche Einheit darstellen kann, ohne dass weitere Betriebsmittel vorhanden sind. Diese wirtschaftliche Einheit konnte nach Auffassung des EuGH ihre Identität wahren, wenn ihre Hauptbelegschaft vom Erwerber übernommen wird.

Unser Kommentar

Nachdem auch das Bundesarbeitsgericht bei der Prüfung eines Betriebsüberganges nunmehr allein auf die wirtschaftliche Einheit abstellt und nationale Begrifflichkeiten wie „Betrieb“ oder „Betriebsteil“ nicht mehr entscheidend sind, werden derartige branchenspezifische Entscheidungen des EuGH für das Verständnis, was unter dem Begriff der wirtschaftlichen Einheit zu verstehen ist, zunehmend von Bedeutung sein. Dies gilt insbesondere deshalb, weil die Rechtsprechung weiterhin eine praxistaugliche Definition des Begriffs der wirtschaftlichen Einheit vermissen lässt

Weiterführender Hinweis: EuGH, Urteil vom 07.08.2018 – C-472/16 (Betriebsmittel identitätsprägend; vorübergehende Schließung von 5 Monaten).

Dr. Gunnar Straube, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hannover

Beherrschung auch ohne Stimmenmehrheit

EuGH, Urteil vom 07.08.2018 - C-61/17, C-62/17, C-72/17

Der Fall

Am Flughafen Tegel fertigte die Arbeitgeberin Fluggäste im Auftrag der GlobeGround ab, die in verschiedenen Geschäftsbereichen an Flughäfen Leistungen erbringt. Arbeitnehmerinnen griffen ihre Kündigung mit der Begründung an, der Betriebsrat sei im Rahmen der Konsultationen zur Massenentlassung nach § 17 KSchG nicht ordnungsgemäß informiert worden: Die Arbeitgeberin habe mitgeteilt, sie wisse nicht, warum ihre Auftraggeberin, die GlobeGround, den Fluggastabfertigungsvertrag gekündigt und an konzernfremde Unternehmen vergeben habe, sie vermute, dies beruhe auf den hohen Lohnkosten.

Die Entscheidung

Das LAG Berlin-Brandenburg fragte den EuGH nach einer Auslegung / Definition zur Unionsrichtlinie 98/59, die durch § 17 Abs. 3a des Kündigungsschutzgesetzes umgesetzt wurde:

Ist ein „beherrschendes Unternehmen“ nur eines, das aufgrund seiner Beteiligung und Stimmrechte seinen Einfluss ausüben kann oder genügt auch ein vertraglich oder faktisch abgesicherter Einfluss?

Der EuGH urteilte, dass unter einem „den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen“ jedes Unternehmen zu verstehen ist, das mit dem Arbeitgeber durch Beteiligungen an dessen Gesellschaftskapital oder durch andere rechtliche Verpflichtungen verbunden ist, die es ihm ermöglichen, einen bestimmenden Einfluss in den Entscheidungsorganen des Arbeitgebers auszuüben und ihn zu zwingen, Massenentlassungen in Betracht zu ziehen oder vorzunehmen.

Unser Kommentar

Der EuGH hatte beim vorliegenden LAG Berlin-Brandenburg noch nachgefragt, wie der mitgeteilte Sachverhalt zu verstehen sei. Auch nach dessen Antwort hielt die Generalanwältin in den Schlussanträgen fest, dass in rechtlich und tatsächlicher Hinsicht nicht eindeutig sei, wer Eigentümer (gemeint: Gesellschafter) der Arbeitgeberin sei. Vor diesem Hintergrund sind die Entscheidungsgründe des EuGH interessant: Auch wenn ein Unternehmen in der Gesellschafterversammlung nicht selbst eine eigene Stimmenmehrheit hat, kann ein bestimmender Einfluss (als herrschendes Unternehmen) auch in den Abstimmungsergebnissen der Gesellschaftsorgane zum Ausdruck kommen, etwa

- wegen einer breiten Streuung des Gesellschaftskapitals des Arbeitgebers,
- eines relativ geringen Beteiligungsgrades der Gesellschafter an den Versammlungen oder
- der Existenz von Verträgen zwischen Gesellschaftern des Arbeitgebers.

Damit hat sich der EuGH für eine weite Auslegung des Begriffes entschieden, so dass es nicht allein auf die gesellschaftsrechtlichen Beteiligungsverhältnisse ankommt. Dies erweitert den Schutz der Arbeitnehmer in Massenentlassungsfällen und erhöht deutlich die Anforderungen zur Erfüllung der Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflicht nach § 17 Abs. 3a KSchG auch in Fällen, in denen Unternehmen keine eigene beherrschende Stimmenmehrheit in der Gesellschafterversammlung des Arbeitgebers haben. Die Vorbereitung des Konsultations- und Anzeigeverfahrens bei Massenentlassungen wird in diesen Fällen also anspruchsvoller.

Dr. André Pietrek, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hannover

Urlaubsentgelt nach Verringerung der Teilzeitquote

BAG, Urteil vom 20.03.2018 - 9 AZR 486/17

Der Fall

Die Klägerin war vom 01.03.2012 bis 31.07.2015 in Teilzeit mit einer Teilzeitquote von 35/40 der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft bei dem beklagten Land beschäftigt. Seit dem 01.08.2015 beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Klägerin, welche weiterhin die Arbeit im Rahmen einer 5-Tage-Woche erbringt, 20 Stunden. Der TV-L findet auf das Arbeitsverhältnis Anwendung.

Im Zeitraum vom 10.08.2015 bis zum 22.02.2016 erteilte das beklagte Land der Klägerin an 47 Arbeitstagen Urlaub, welcher noch aus der Zeit vor der Reduzierung der Arbeitszeit stammte. Das Urlaubsentgelt berechnete das beklagte Land nach den Regelungen des Tarifvertrages auf der Grundlage der aktuellen Teilzeitquote mit dem hälftigen Brutto-Entgelt. Die Klägerin forderte das beklagte Land auf, das Urlaubsentgelt auf der Grundlage der vormaligen Arbeitszeit im Umfang von 35/40 der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft zu berechnen. Dies lehnte das beklagte Land ab.

Die Entscheidung

Der Klage wurde im Wesentlichen stattgegeben. Die tarifvertraglichen Regelungen in § 26 Abs. 1 S. 1 und § 21 S. 1 TV-L, die dem Arbeitnehmer während des Urlaubs ein Anspruch auf die Weiterzahlung des Tabellenentgeltes sowie der sonstigen Monatsbeträge festgelegten Entgeltbestandteile einräumen, sind wegen der mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig (§ 4 Abs. 1 TzBfG i. V. m. § 134 BGB).

Dabei verweist das Gericht insbesondere auch auf die Entscheidung des EuGH vom 22.04.2010 - C-486/08). Dieser hat entschieden, dass nationale Bestimmungen unwirksam sind, die nach einem Wechsel von Vollzeit zur

Teilzeit die in der Vollzeitbeschäftigung erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub dem Urlaub in Teilzeit anpassen mit der Folge, dass ein geringeres Urlaubsentgelt gezahlt wird (EuGH a.a.O. Rz. 35).

Im Streitfall führt die von dem Beklagten vorgenommene Bemessung des Urlaubsentgeltes zu einer Verringerung des Entgeltanspruches der Klägerin. Dieses ist unwirksam. Das beklagte Land wurde zur Zahlung des Urlaubsentgeltes auf der Basis von 35/40 der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten verurteilt.

Unser Kommentar

Die Entscheidung hat erhebliche Bedeutung. Denn das Urlaubsentgelt bemisst sich (bisher) nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat (§ 11 Abs. 1 S. 1 Bundesurlaubsgesetz). Zukünftig wird Urlaub, der in Vollzeit oder mit einer höheren Teilzeitquote erworben wurde, entsprechend des Verdienstes im Zeitpunkt des Erwerbs des Urlaubs vergütet werden müssen.

Dies führt zu einem erhöhten bürokratischen Aufwand für Arbeitgeber, weil sie nunmehr nachvollziehen müssen, mit welchem Brutto-Entgelt Urlaubsansprüche erworben wurden. Im Ergebnis stellt sich die Frage, ob § 11 BUrlG für Fälle des Wechsels von Vollzeit in Teilzeit und Umgekehrt geändert werden sollte. Dies ist eine Frage an den Gesetzgeber.

Dr. Stefan Sasse, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Magdeburg

Zustimmung des Integrationsamtes bei Befristung

BAG, Urteil vom 16.01.2018 - 7 AZR 622/15

Der Fall

Der Klägerin wurde im September 2012 eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bewilligt. Im Oktober 2012 stellte sie einen Antrag auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen und unterrichtete die Beklagte noch im Oktober 2012 darüber. Diesem Gleichstellungsantrag wurde im Dezember 2012 stattgegeben. Aufgrund eines Tarifvertrages, der bei der Arbeitgeberin Anwendung findet, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem ein Rentenbescheid zugestellt wird, wonach die Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Im April 2013 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Rentenbewilligung zwei Wochen nach Zugang des Schreibens enden werde. Die Klägerin hat sich gegen die Beendigung ihres Arbeitsvertrages gewandt.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der Beendigungsmittelteilung der Arbeitgeberin vom gemäß § 15 Abs. 2 TzBfG beendet wurde. Begründet wird dieses damit, dass die Arbeitgeberin nicht die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeholt habe. Aus §§ 175 SGB, 151 Abs. 1 SGB IX ergibt sich, dass die Beendigung eines Arbeitsvertrages mit einem schwerbehinderten oder diesem gleichgestellten behinderten Menschen ohne Kündigung - z.B. wegen des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung - der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedarf. Die Arbeitgeberin sei verpflichtet, die Zustimmung auch dann einzuholen, wenn zwar nicht schon zum Zeitpunkt der Zustellung des Bescheides über die Bewilligung der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, wohl aber bei Zugang der Unterrichtung über den Eintritt der auflösenden

Bedingung die Anerkennung der Schwerbehinderung oder die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen erfolgt ist oder die entsprechende Antragstellung mindestens drei Wochen zurückliegt. Die Beendigung tritt – entgegen der Formulierung in der tarifvertraglichen Regelung – nicht bereits mit Zugang des Rentenbescheides, sondern gemäß § 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach dem Zugang der schriftlichen Unterrichtung über den Zeitpunkt der auflösenden Bedingung ein. Zum Zeitpunkt des Zugangs des Informationsschreibens war die Arbeitnehmerin (Klägerin) einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt, sodass hier der besondere Kündigungsschutz des SGB IX greift.

Unser Kommentar

§ 175 SGB IX regelt eine Ausnahme von dem Grundsatz, dass eine Zustimmung des Integrationsamtes nur bei Beendigung durch Kündigung erforderlich ist. Hiernach bedarf auch die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wegen des Eintritts einer auflösenden Bedingung der Zustimmung des Integrationsamtes. Entgegen dem Wortlaut der entsprechenden tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Regelung (hier: § 33 Abs. 2 TVöD) endet somit das Arbeitsverhältnis nicht zu dem dort genannten Beendigungszeitpunkt. Vielmehr gilt § 15 Abs. 2 TzBfG. Das Arbeitsverhältnis endet danach frühestens zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Zu diesem Zeitpunkt muss die Zustimmung des Integrationsamtes vorliegen, wenn der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers hat. Dass im Zeitpunkt der Bewilligung der Erwerbsminderungsrente noch keine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorlag, ist also irrelevant. Keiner Zustimmung durch das Integrationsamt bedarf es, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund der Bewilligung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung endet. Dieses hat das Bundesarbeitsgericht bereits mit Urteil vom 15.02.2017 (7 AZR 82/15) klargestellt.

Julia Schönfeld, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Fachanwältin für Sozialrecht, Bremen

BAG: Von der Zumutbarkeit, auf Küchenstühlen zu sitzen

BAG, Urteil vom 28.06.2018 - 2 AZR 436/17

Der Fall

Die klagende Mitarbeiterin war im öffentlichen Dienst beschäftigt. Fünf Kolleginnen und Kollegen baten nach langjährigen Konflikten und einer gescheiterten Mediation um eine räumliche Versetzung der Klägerin. Diese wurde daraufhin nach einer 12-wöchigen Arbeitsunfähigkeit aufgefordert, eine neue Arbeitsaufgabe in einem anderen Gebäude in einer ehemaligen Dienstwohnung aufzunehmen. Die Tätigkeit sei dort auch effizienter durchzuführen.

Das dortige Büro wies bisher nur einen Schreibtisch und einem einfachen Holzstuhl (Küchenstuhl) als Sitzplatz sowie einen IT-Anschluss auf. Die weitere Einrichtung des Arbeitsplatzes sollte die Klägerin organisieren. Übergangsweise sollte sie ferner statt des noch einzurichtenden Telefonanschlusses ein Diensthandy nutzen. Mangels vorhandener Zeiterfassung sollte die Klägerin sich zudem per E-Mail an- und abmelden. Das Gewerbeaufsichtsamt legte nach einer Begehung mehrere noch umzusetzenden Renovierungs- und Beurteilungspflichten zum Arbeitsschutz fest.

Die Klägerin erschien zwar am neuen Arbeitsplatz, verweigerte aber stets die Arbeit aufgrund aus ihrer Sicht „schikanöser“ Bedingungen. Nach mehrfachen Abmahnungen wurde ihr Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich wegen Arbeitsverweigerung gekündigt. Das Landesarbeitsgericht (wie auch schon das Arbeitsgericht) gab der Klage der Mitarbeiterin gegen die Kündigungen statt.

Die Entscheidung

Das BAG hob das Urteil auf und verwies die Sache zur Neuentscheidung an das LAG zurück. Das LAG habe nicht beachtet, dass die Arbeitgeberin zur Auflösung der Konfliktlage vermut-

lich berechtigt und ggf. aufgrund ihrer Fürsorgepflicht sogar verpflichtet gewesen war, die Klägerin räumlich in ein anderes Gebäude zu versetzen. Es gäbe dort auch Besucherverkehr und eine Vernetzung. Die Klägerin sei also nicht isoliert worden.

Das LAG habe zudem selbst gar nicht beurteilen können, ob der streitige Holzstuhl ergonomisch akzeptabel gewesen sei. Selbst geringfügige und kurzfristige Verstöße gegen den Arbeitsschutz würden aber nicht zu einer Unbilligkeit (Unangemessenheit) der Versetzung führen. Der Klägerin habe als Nebenaufgabe ihrer Haupttätigkeit auch die Aufgabe zugewiesen werden können, ihren eigenen Arbeitsplatz weiter einzurichten. Die An- und Abmeldung per E-Mail verstoße nicht gegen die einschlägige Dienstvereinbarung. Die Versetzung habe schließlich auch keines vorherigen betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) bedurft. Es sei keine „formelle oder unmittelbar materielle“ Voraussetzung für Weisungen, auch wenn sie mit Gesundheitsaspekten des Mitarbeiters in Zusammenhang stünden.

Unser Kommentar

Die Ausführungen des BAG sind ungewöhnlich deutlich und stärken die Bedeutung des oftmals unterschätzten Direktionsrechts im Arbeitsverhältnis.

Ein Arbeitgeber ist auch schon nach bisheriger Rechtsprechung berechtigt - und ggf. verpflichtet wie das BAG jetzt mit Recht betont - einen Personalkonflikt auch durch räumliche Versetzung aufzulösen, solange der betroffene Mitarbeiter hieran nicht offensichtlich schuldlos ist. Hierzu bedarf es keiner vorherigen Abmahnung und in aller Regel auch keines bEM.

Soweit eine akzeptable Arbeitsaufgabe zugewiesen wird, hindern auch vorübergehend notwendige Nebenarbeiten oder geringfügige Arbeitsschutzverstöße die Umsetzung nicht.

Dr. Teemu Tietje, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen

Desk Sharing – Arbeitgeber entscheidet allein

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 09.01.2018
- 3 TaBVGa 6/17

Der Fall

Der Betriebsrat als Antragsteller machte im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens die Unterlassung der Anordnung des sogenannten „desk sharing“ gegen die Arbeitgeberin geltend. Mit Desk Sharing wird die flexible, wechselnde Nutzung von Arbeitsplätzen durch mehrere Mitarbeiter bezeichnet.

Im konkreten Fall standen für 40 Beschäftigte 33 Schreibtische zur Verfügung, die täglich neu nach dem Prioritätsprinzip eingenommen werden. An den Arbeitsplätzen werden für die Mitarbeiter ein Computer, zwei Monitore, eine Tastatur und eine Computermaus zur Verfügung gestellt.

Der Betriebsrat wurde bei der Einführung des Desk Sharings nicht beteiligt. Die Interessenvertreter argumentierten, dass Tastaturen und Computermäuse von verschiedenen Mitarbeitern genutzt würden und sahen mitbestimmungspflichtige Fragen der Hygiene, also des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, berührt. Ferner stelle die Anordnung, sich in der sogenannten „Teamzone“ einen freien Arbeitsplatz zu suchen und darüber hinaus den jeweiligen Arbeitsplatz nach Arbeitsende vollständig aufgeräumt zu hinterlassen, eine mitbestimmungsrechtliche Ordnungsregelung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dar.

Die Entscheidung

Nachdem das ArbG Düsseldorf (Beschluss vom 19.10.2017 – 7 BVGa 17/17) die Anträge des Antragstellers zurückgewiesen hatte, vertritt auch das LAG Düsseldorf die Auffassung, dass die Beschwerde, soweit sie sich gegen die Zurückweisung des Unterlassungsantrags richtet,

keinen Erfolg verspricht. Für ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG fehle schon die erforderliche konkrete Gefährdung. Dass trotz der Arbeitsplatzreinigung durch einen externen Dienstleister und der Zurverfügungstellung von Reinigungstüchern von der gemeinsamen Nutzung der Computertastaturen und -mäuse konkrete Gefährdungen für die Mitarbeiter ausgingen, lehnte das LAG als zu pauschale Behauptung ab, die nicht durch konkreten Tatsachenvortrag unterlegt worden sei.

Im Übrigen wurde auch die Anwendbarkeit des Mitbestimmungstatbestands aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verneint. Der Erlass einer einstweiligen Unterlassungsverfügung setze eine umfassende Interessenabwägung voraus. Vor dem Hintergrund einer in höherem Maße zweifelhaften Rechtslage, komme der Erlass einer einstweiligen Verfügung grundsätzlich nicht in Betracht. Ferner sei auch ein Ausnahmefall schwerwiegend betroffener Mitarbeiterinteressen nicht gegeben.

Die Auswertung der bisherigen Rechtsprechung des BAG spreche dafür, dass die nicht mehr individuelle Zuordnung der Arbeitsplätze und die Anordnung, sich einen freien Arbeitsplatz zu suchen, in untrennbarem Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung stehe und Voraussetzung für deren ordnungsgemäße Erbringung sei. Ein mitbestimmtes Ordnungsverhalten liege daher nicht vor. Insofern komme auch der Erlass einer einstweiligen Verfügung nicht in Betracht.

Unser Kommentar

Die Einführung des Desk Sharings ist aus Arbeitgebersicht mit mehreren Vorteilen verbunden. Zum einen bietet diese Form der Arbeitsorganisation ein Mittel zur Kostensenkung insbesondere an Orten mit hohen Büromieten, zum anderen trägt es zur Auflockerung fester Arbeitsstrukturen bei. Mit dem Beschluss hat das LAG Düsseldorf die Durchsetzbarkeit des Desk Sharings gestärkt, da eine Mitbestimmung durch den Betriebsrat nicht erforderlich ist.

Annett Haberland, Rechtsanwältin, Braunschweig

Die Aufhebung eines Geschäftsführeranstellungsvertrages kann auch mündlich erfolgen

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 10.04.2018
- 1 Sa 367/17

Der Fall

Der Kläger war Geschäftsführer der beklagten Gesellschaft. Im Geschäftsführeranstellungsvertrag war geregelt, dass die Kündigung der Schriftform bedarf. Die Beklagte meldete den Kläger mit Wirkung zum 28.02.2011 beim zuständigen Sozialversicherungsträger ab. Der Kläger wurde bei einer anderen Gesellschaft (mit denselben Gesellschaftern wie die Beklagte) als Geschäftsführer tätig. Die andere Gesellschaft zahlte ab April 2011 die Vergütung. Am 01.12.2011 wurde der Kläger als Geschäftsführer der Beklagten abberufen. Hintergrund war eine familienrechtliche Auseinandersetzung. Der Kläger war mit einer Angehörigen des aktuellen Gesellschafter-Geschäftsführers der Beklagten verheiratet. Die Eheleute trennten sich Ende 2011.

Am 20.03.2012 trafen die Parteien unter Einschluss der anderen Gesellschaft eine schriftliche Vereinbarung, aus der unter anderem die Beendigung des Vertragsverhältnisses zum 28.02./31.03.2011 hervorging. Der Kläger hat diese Vereinbarung mit der Behauptung angefochten, er sei unter Androhung von Gewalt zur Unterschrift gezwungen worden. Dies war jedoch nicht Gegenstand des Verfahrens.

Der Kläger nahm die Beklagte auf Vergütungszahlungen ab Januar 2012 bis März 2015 in Anspruch. Die Beklagte behauptete, die Parteien hätten bereits im Januar 2011 vereinbart, dass der Kläger ab Februar 2011 ausschließlich als Geschäftsführer der anderen Gesellschaft tätig werde.

Die Entscheidung

Die Klage blieb erfolglos. Der Anstellungsvertrag war entgegen der Behauptung des Klägers mit Wirkung zum 28.02.2011 einvernehmlich aufgehoben worden. Hierfür sprachen sämtliche Umstände. Insbesondere hatte der Kläger die Abmeldung von der Sozialversicherung ohne Weiteres hingenommen und war fortan für die andere Gesellschaft tätig, die auch seine Vergütung zahlte. Auch die Beklagte verhielt sich dementsprechend. Etwaige Tätigkeiten für die Beklagte ab Februar 2011 (es war streitig, ob solche erfolgt waren) könnten ausschließlich auf gesellschaftsrechtlicher Basis sein.

Da kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat, bedurfte die einvernehmliche Aufhebung des Anstellungsvertrages keiner Schriftform. Dieser sah lediglich für einseitige Kündigungen die Schriftform vor. Wenn im Vertrag selbst keine abweichende Regelung getroffen ist, kann ein Geschäftsführeranstellungsvertrag auch durch mündliche Vereinbarung beendet werden.

Unser Kommentar

§ 623 BGB ordnet die Schriftform für Kündigungen oder Auflösungsverträge für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen an. Für freie Dienstverhältnisse muss dies explizit im Vertrag geregelt werden. Es empfiehlt sich daher, künftig auch mit aufzunehmen, dass Aufhebungsverträge der Schriftform bedürfen.

Franziska Häcker, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Magdeburg

Bevorstehende Veranstaltungen

- 3. November 2018:** „Datenschutz aus arbeitsrechtlicher Sicht. Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung, Möglichkeiten der repressiven und präventiven Überwachung, Besonderheiten beim Datentransfer in Unternehmensgruppen“, Rechtsanwaltskammer Celle, 09:00 Uhr bis 12:45 Uhr, Anmeldung unter <http://www.rak-seminare.de/mobileworker.php?action=info&ID=15598> (Dr. Gunnar Straube).
- 7. und 14. November 2018:** „Neues Beschäftigtendatenschutzrecht – Umsetzung im Unternehmen, insbesondere in Betriebsvereinbarungen“, Online-Seminar der Deutschen Anwaltakademie in zwei Blöcken, 14.00 Uhr bis 16.45 Uhr, Anmeldung unter <https://www.anwaltakademie.de/product/24001> und <https://www.anwaltakademie.de/product/24111> (Dr. Gunnar Straube, Dr. Jennifer Rasche).
- 19. November 2018:** Mandanten-Seminar: Arbeitsrechtsfrühstück (Arbeitnehmerüberwachung – was ist noch legal?/ Aktuelles Arbeitsrecht), 09:00 Uhr bis 12:00 Uhr, Radisson Blu Hotel, Böttcherstr. 2, 28195 Bremen, kostenlose Anmeldung unter bremen@goehmann.de (Dr. Teemu Tietje, Julia Schönfeld)
- 28. November 2018:** „Betriebliches Eingliederungsmanagement aus Sicht des Arbeitgebers“, Veranstaltung der Handelskammer Bremen, 16:00 Uhr bis 18:00 Uhr, kostenlose Anmeldung unter recht@handelskammer-bremen.de (Julia Schönfeld)

Aktuelle Veröffentlichungen

- Anmerkung zu BAG, Urteil vom 08.05.2018 - 9 AZR 531/17, Status einer Lehrbeauftragten, ArbRAktuell 2018, 478 (Dr. Jennifer Rasche)
- Anmerkung zu BAG, Urteil vom 08.05.2018 - 9 AZR 578/17, Rundung von bruchteiligen Urlaubstagen, ArbRAktuell 2018, 366 (Dr. Jennifer Rasche)
- Anmerkung zu LAG München, Urteil vom 11.04.2018 - 10 Sa 820/17, Keine Unterrichtungspflicht bei fehlender Schwerbehindertenvertretung, ArbRB 2018, 264 (Dr. Stefan Sasse)
- Anmerkung zu BAG, Urteil vom 25.04.2018 - 2 AZR 6/18, Außerordentliche Kündigung wegen hoher Entgeltfortzahlungskosten, ArbRB 2018, 259 (Dr. Stefan Sasse)
- Anmerkung zu LAG Köln, Urteil vom 18.04.2018 - 5 Sa 216/17, Höhe der Vergütung für Zeiten der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, öAT 2018, 169 (Dr. Jennifer Rasche)

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN



**Denise
Blankenburg**
Frankfurt a.M.



Steffen Bock
Bremen



Annett Haberland
Braunschweig



Franziska Häcker
Magdeburg



**Dr. Karl von
Hülsen**
Berlin



Juliane Krauß
Berlin



**Dr. Lisa von
Laffert**
Berlin



**Cassandra
Leenen**
Bremen



**Dr. Laura
Lißner-
Hölschermann**
Bremen



**Dr. Alexander
von Negenborn**
Berlin



Dr. André Pietrek
Hannover



**Dr. Jennifer
Rasche**
Hannover



**Dr. Henning
Rauls**
Braunschweig



Dr. Stefan Sasse
Magdeburg



Julia Schönfeld
Bremen



**Dr. Gunnar
Straube**
Hannover



Dr. Teemu Tietje
Bremen

Weitere Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goemann.de/taetigkeitsfeld/arbeitsrecht>.