

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ar.aktuell@bme-law.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

am Mittwoch, den 1. Oktober 2014 bieten wir in unseren neuen Kanzleiräumen in der Bremer Überseestadt ein arbeitsrechtliches Seminar für Arbeitgeber an (siehe Seite 4). Wir würden uns freuen, Sie dort begrüßen zu dürfen.

Wenn wir unsere Mandanten bei dem Erwerb von Unternehmen beraten, stellt sich die Frage, ob ein Betriebsübergang vorliegt und was mit den im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern passiert. Der Artikel Betriebsübergang nach § 613a BGB beleuchtet Voraussetzungen und Folgen eines Betriebsübergangs.

Häufig stellen Firmen Schul- oder Universitätsabsolventen als Praktikanten ein, die eine gering vergütete oder unentgeltliche Tätigkeit ausüben. Für den Arbeitgeber ist die Einstellung eines Praktikanten mit Risiken verbunden, denn sofern sich herausstellen sollte, dass es sich um einen Scheinpraktikanten handelt, drohen Nachzahlungen. Unser Artikel „Teures Praktikum“ nimmt sich dieser Thematik an.

Der Rechtsprechungsteil beschäftigt sich unter anderem mit den Rechtsfolgen einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung sowie einer außerordentlichen Kündigung wegen einer Wettbewerbstätigkeit.

Ihr Dr. Olaf Lampke (Fachanwalt für Arbeitsrecht)

chen Fall darf die Vergütung als Aufwandsentschädigung ausgestaltet sein.

Problematisch wird es jedoch, wenn bei der Tätigkeit des Praktikanten nicht der Erkenntniserwerb im Vordergrund steht. Rechtsverhältnisse, die nicht zur Weiterqualifizierung dienen, sondern nur oder in erster Linie zur Erledigung laufend anfallender Arbeiten im Betrieb geschlossen werden, sind Arbeitsverhältnisse. Im Rahmen von Arbeitsverhältnissen reicht die Zahlung einer Aufwandsentschädigung nicht aus, es ist vielmehr die übliche Vergütung zu zahlen.

Die Rechtsprechung konkretisiert die Abgrenzung zwischen einem Praktikum (Überwiegen des Lernzwecks) sowie einem Arbeitsverhältnis (Überwiegen der Arbeitsleistung) anhand verschiedener Kriterien. Die Bezeichnung durch die Parteien ist in diesem Zusammenhang irrelevant, es kommt allein darauf an, wie das Vertragsverhältnis gelebt wird. Ein gewichtiger Hinweis auf ein Arbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn der Praktikant (häufig zu Vertretungszwecken) auf einem Arbeitsplatz eingesetzt wird, der üblicherweise durch einen regulären Arbeitnehmer des Unternehmens besetzt ist. Für ein Arbeitsverhältnis spricht auch, sofern der Praktikant eigene Entscheidungen trifft und gegenüber Kunden und Kollegen als Ansprechpartner auftritt. Auch das Fehlen eines Praktikumsplans oder das Fehlen von Besprechungen des Arbeitsergebnisses zu Lernzwecken sprechen gegen eine Praktikantentätigkeit.

Die Frage, ob ein Arbeits- oder ein Praktikantenverhältnis vorliegt, könnte im Lauf der Legislaturperiode etwas an Bedeutung verlieren, da mit Wirkung zum 1. Januar 2015 ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von Euro 8,50 brutto pro Stunde flächendeckend eingeführt wird. Für Praktikanten gilt insoweit, dass lediglich Pflichtpraktika und Orientierungspraktika bis zu einer Dauer von 3 Monaten vor oder während der Ausbildung von der Mindestlohnregelung ausgenommen sind. Nach Abschluss der Ausbildung oder des Studiums ist dagegen regelmäßig der Mindestlohn zu entrichten.

Teures Praktikum

Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke



“

Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

”

einem solchen Fall drohen dem Arbeitgeber erhebliche Nachzahlungen, da er dem Scheinpraktikanten die für einen Arbeitnehmer im jeweiligen Wirtschaftsbereich übliche Vergütung zu zahlen hat. Überdies kann sich der zum Arbeitnehmer gewordene Praktikant nach einer sechs monatigen Beschäftigungsdauer auch auf Kündigungsschutz berufen.

In Gesetzen findet sich der Begriff des Praktikanten nicht, so dass Gerichten und der Literatur eine Definition vorbehalten geblieben ist. Hiernach sind Praktikanten Personen, die sich, ohne eine systematische Berufsausbildung zu absolvieren, zeitweilig zwecks Erwerbs praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten praktischen Tätigkeit unterziehen. Demzufolge handelt es sich um Praktikantenverhältnisse im Rechtssinne, wenn die Personen im Betrieb vorrangig deshalb tätig werden, um sich die notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen anzueignen, die zur Vorbereitung auf einen Beruf erforderlich sind. In einem sol-

Häufig stellen Firmen Schul- oder Universitätsabsolventen als Praktikanten ein, die eine gering vergütete oder unentgeltliche Tätigkeit ausüben. Für den Arbeitgeber ist die Einstellung eines Praktikanten mit Risiken verbunden, da nicht immer ein Praktikant ein ebensolcher im Rechtssinne ist, sondern vielmehr ein Arbeitnehmer. In

Der Betriebsübergang nach § 613a BGB – Voraussetzungen und Folgen

Rechtsanwalt Lars Wenzel

Wenn wir unsere Mandanten bei dem Erwerb von Unternehmen beraten, stellt sich regelmäßig die Frage nach dem Schicksal bzw. dem Übergang der in diesem Unternehmen bestehenden Arbeitsverhältnisse. Die rechtliche Grundlage zur Beantwortung dieser Frage bildet § 613a BGB. Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser gemäß § 613a Abs. 1 S. 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Auf den ersten Blick erscheint diese Regelung einfach und verständlich. Bei genauerer Betrachtung ergeben sich in der arbeitsrechtlichen Praxis jedoch viele Detailfragen sowie Abgrenzungs- und Zuordnungsschwierigkeiten.

Der Tatbestand des Betriebsübergangs verlangt also das Vorliegen eines Betriebs oder Betriebsteils, der durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber übergeht. Schwierigkeiten bereitet schon und insbesondere das Tatbestandsmerkmal „Betrieb“. Nach der in Literatur und Rechtsprechung entwickelten und vom BAG anerkannten Definition ist unter einem „Betrieb“ eine organisierte Gesamtheit von Personen und/oder von Sachen zur auf Dauer angelegten Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung zu verstehen. Für einen Betriebsübergang ist es daher nicht (mehr) zwingend erforderlich, dass auch tatsächlich gegenständliche Betriebsmittel übernommen werden. Es genügt vielmehr die Übernahme von Aufträgen oder Arbeitnehmern. Allerdings ergeben sich hierbei wiederum Abgrenzungsschwierig-



Lars Wenzel ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Arbeitsrecht, Vertragsrecht sowie Recht der Erneuerbaren Energien tätig.

keiten etwa derart, dass unklar ist, wie viele Arbeitnehmer übernommen werden müssen, um von einem eigenen Betrieb oder Betriebsteil sprechen zu können. Mit eben diesem Problem hatte sich jüngst das BAG zu befassen (BAG, Urteil v. 12.12.2013 - 8 AZR 1023/12). Gegenstand dieser Entscheidung war, dass ein Leiharbeitsunter-

Aktuelle Rechtsprechung

Stichtagsklauseln für Sonderzahlungen
BAG, Urteil vom 13. November 2013,
10 AZR 848/12

Sachverhalt/Entscheidung:

Der Arbeitgeber stellte den Arbeitnehmern im Unternehmen September 2010 die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Bruttomonatsgehalts „als Dank für ihren bisherigen persönlichen Einsatz in diesem Jahr und zugleich als ein Stück Motivation für eine weiterhin loyale und wirkungsvolle Zusammenarbeit“ in Aussicht. Die Gratifikation sollte nur den Arbeitnehmern gewährt werden, „die sich am 31. Dezember 2010 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden“. Zudem sollten Arbeitnehmer, die unterjährig in das Unternehmen eingetreten sind, eine anteilige Weihnachtsgratifikation von 1/12 pro Beschäftigungsmonat erhalten. Der klagende Arbeitnehmer ist am 30. September 2010 durch Eigenkündigung aus dem Unternehmen ausgeschieden und hat, nachdem der Arbeitgeber ihm keine Weihnachtsgratifikation gezahlt hatte, Klage auf Zahlung von 9/12 der Weihnachtsgratifikation erhoben.

Das Gericht gab dem Kläger unter Fortentwicklung seiner bisherigen Rechtsprechung Recht. Eine Klausel, wonach für die Gewährung einer Gratifikation am Jahresende ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bestehen müsse, benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen und sei daher unwirksam. Die Klausel bewirke eine Bindung bis weit in das Folgejahr, da der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis frühestens am 1. Januar des Folgejahres kündigen dürfe. Eine solche Bindung sei bei einer Sonderzahlung, die zumindest auch eine Vergütung für die erbrachte Arbeitsleistung darstelle, unzulässig. An der noch 2009 vertretenen Auffassung, dass

eine Bindung an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Geschäftsjahr zulässig ist, hält das BAG ausdrücklich nicht mehr fest.

Fazit:

Bei Sonderzahlungen wird zwischen solchen ohne und mit Entgeltcharakter differenziert. Bei Sonderzahlungen mit Entgeltcharakter stellt die Sonderzahlung zumindest auch eine Gegenleistung für erbrachte Arbeit dar. Erfasst sind damit insbesondere sogenannte Mischtatbestände, bei denen die Sonderzahlungen sowohl der Vergütung erbrachter Arbeitsleistung als auch der Honorierung der Betriebstreue dienen. Eine solche Sonderzahlung mit Mischcharakter lag im zu entscheidenden Fall vor, da die Sonderzahlung auch als Gegenleistung für die von den Arbeitnehmern erbrachte Leistung diene. Dies ergibt sich sowohl daraus, dass die Zahlung ausdrücklich auch als Dank für den persönlichen Einsatz gezahlt worden ist, als auch daraus, dass die Sonderzahlung bei unterjährigem Eintritt von Arbeitnehmern in das Unternehmen anteilig gewährt worden ist. Letzteres verdeutlicht, dass die Zahlung gerade nicht an das bloße Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Ende des Bezugsjahres, sondern abhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung gewährt worden ist.

Das BAG hat mit dem Urteil klar gemacht, dass Sonderzahlungen mit Entgelt- oder Mischcharakter regelmäßig nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Jahres abhängig gemacht werden dürfen. Sofern Sonderzahlungen dagegen allein auf die Belohnung der Betriebstreue abstellen, so dürfen diese weiterhin mit einem Stichtag innerhalb oder außerhalb des Bemessungszeitraums versehen werden. Bei der Formulierung der entsprechenden Klauseln ist daher größte Vorsicht geboten.

Außerordentliche Kündigung wegen Wettbewerbstätigkeit
LAG Düsseldorf, Beschl. vom 4. September 2013, 4 TaBV 15/13

Sachverhalt/Entscheidung:

Eine Mitarbeiterin – ein Betriebsratsmitglied – war bei einer Gebäudereinigungsfirma als Kundenbetreuerin tätig. Nebenbei arbeitete die Mitarbeiterin ohne Kenntnis des Arbeitgebers als Mini-Jobberin (Euro 185,00 Nebenverdienst) als Reinigungskraft bei einem Wettbewerber des Arbeitgebers. Nachdem der Arbeitgeber von der Nebentätigkeit Kenntnis erlangt hatte, beantragte er beim Betriebsrat die Erteilung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung der Mitarbeiterin, da die Arbeitnehmerin eine unzulässige Wettbewerbstätigkeit ausgeübt habe und dadurch in grober Weise gegen ihre Treuepflicht verstoßen habe. Da der Betriebsrat die Zustimmung verweigert hat, hat der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragt, die Zustimmung des Betriebsrates zur außerordentlichen Kündigung zu ersetzen. Der Arbeitgeber hatte mit seinem Antrag keinen Erfolg. Zwar habe die Mitarbeiterin gegen das Wettbewerbsverbot verstoßen, jedoch liege kein gravierender Verstoß vor, da die Mitarbeiterin lediglich in geringfügigen Umfang für die Wettbewerberin tätig war und dort überdies auch bloße Hilfstätigkeiten wahrgenommen habe.

Fazit:

Obwohl der Arbeitgeber mit seinem Antrag gescheitert ist, darf nicht verkannt werden, dass die Tätigkeit eines Arbeitnehmers für einen Wettbewerber einen schwerwiegenden Pflichtenverstoß des Arbeitnehmers darstellt, der grundsätzlich auch ohne vorherige Abmahnung ein Grund für eine ordentliche und sogar für eine fristlose Kündigung sein kann. Im Rahmen der im Einzelfall durchzuführenden Gesamtwürdigung aller Umstände ist

nehmen seine Tätigkeit einstellte und den Auftrag zur Entsendung von Zeitarbeitern ein Tochterunternehmen übernahm, das mit 14 der insgesamt 16 beim Leiharbeitsunternehmen Beschäftigten Arbeitsverträge schloss und diese am bisherigen Einsatzort einsetzte. Die Klage einer der Arbeitnehmer, die keinen Arbeitsvertrag mit dem Erwerber abgeschlossen haben, wurde in allen Instanzen abgewiesen und ein Betriebsteilübergang abgelehnt, weil die übernommenen 14 Leiharbeiter für sich allein betrachtet keinen übergangsfähigen Betriebsteil darstellten. Denn um den Entleihbetrieb zu führen, sei auch Verwaltungspersonal erforderlich, welches aber gerade nicht übernommen wurde. Die reine Auftragsnachfolge stellt für sich allein gesehen noch keinen Betriebsteilübergang dar. Diese Entscheidung zeigt, dass die Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalls - hier im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung - zu berücksichtigen sind.

Bei einem Teilbetriebsübergang schließt sich unmittelbar die Folgefrage an, welche Arbeitnehmer welchem Betriebsteil zugeordnet sind. Problematisch ist eine Zuordnung immer dann, wenn Arbeitnehmer übergeordnete Aufgaben wahrnehmen. Diese Frage ist anhand von diversen Kriterien zu beantworten, wobei zuvörderst der Wille der Arbeitsvertragsparteien heranzuziehen ist. Zu beachten ist hierbei, dass der Arbeitgeber dann, wenn eine vertragliche Festlegung nicht erfolgt ist, die Zuordnung im Rahmen seines Direktionsrechts vornehmen kann. Weitere Kriterien sind der Schwerpunkt der Tätigkeit und eine strukturelle Betrachtung. Vor Vollzug eines Betriebsüberganges ist daher anzuraten, Maßnahmen zu ergreifen, die eine konkrete Zuordnung schaffen. Dies vermeidet Auslegungsschwierigkeiten in sich an den Übergang anschließenden arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten.

Zu beachten ist ferner, dass nach § 613a V BGB der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform über den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs, den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen unterrichten müssen. Wird diesen Informationspflichten nicht oder nicht in ausreichendem Maße nachgekommen, was von den Arbeitsgerichten kritisch geprüft wird, können die betroffenen Arbeitnehmer auch nach Ablauf der Monatsfrist (§ 613a VI BGB) dem Übergang des Arbeitsverhältnisses im Prinzip ohne zeitliche Begrenzung widersprechen, was das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses mit dem Veräußerer des Betriebs zur Folge hätte.

festzustellen, ob die anderweitige Tätigkeit zu einer Gefährdung oder Beeinträchtigung der Interessen des Arbeitgebers führt. Dies war jedoch im vorliegenden Fall aufgrund der Hilfstätigkeit und des geringfügigen Umfangs der Tätigkeit für den Wettbewerber zu verneinen.

Rechtsfolgen einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung
BAG, Urteil vom 10. Dezember 2013, 9 AZR 150/13

Sachverhalt/Entscheidung:

Der Kläger wurde beim Verleiher als Leiharbeiter eingestellt und über drei Jahre beim gleichen Entleiher eingesetzt. Der Verleiher besaß eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Der Kläger begehrte die Feststellung, dass wegen der dauerhaften Überlassung ein Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Entleiher zustande gekommen sei.

Die Klage blieb erfolglos. Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG erfolgt die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher vorübergehend. Insofern war im vorliegenden Fall ein Verstoß gegen die vorgenannte Vorschrift zu bejahen. Gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG kommt ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Arbeitnehmer zustande, wenn der Verleiher keine gültige Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat. Für eine analoge Anwendung dieser Vorschrift im Falle einer dauerhaften Überlassung, so das Gericht, fehle es an einer planwidrigen Regelungslücke, da der Gesetzgeber bei einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung bewusst nicht die Rechtsfolge der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher angeordnet habe.

Fazit:

Nach einer ganzen Reihe von Entscheidungen, die die Arbeitnehmerüberlassung erschwert haben (vgl. Seite 3 unseres

Newsletters aus dem Oktober 2013) ist dieses Urteil ein positives Signal für die Zeitarbeitsbranche. Der Entleiher hat Rechtssicherheit, dass kein Arbeitsverhältnis mit ihm fingiert wird, sofern der Verleiher über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis verfügt. Dennoch ist den Vertragsparteien kurzfristig eine Anpassung hin zu einer zeitlich begrenzten Überlassungsdauer anzuraten, da gemäß den Vorgaben des Koalitionsvertrages in dieser Legislaturperiode eine gesetzliche Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten eingeführt werden soll.

Untersagung von Handy-Aufnahmen

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11. Juli 2013, 10 SaGa 3/13

Sachverhalt/Entscheidung:

Der Mitarbeiter war seit einem Monat krankgeschrieben, als sein Vorgesetzter seinen PKW in einer Autowaschanlage waschen lassen wollte. Dort erblickte der Vorgesetzte den Mitarbeiter, der dort Autos gereinigt hat. Der Vorgesetzte war über die Reinigungstätigkeiten des krankgeschriebenen Mitarbeiters und dessen körperliche Verfassung erstaunt und fertigte mit seiner Handy-Kamera Fotos, um seine Beobachtung zu dokumentieren. Sodann kam es zu einer körperlichen Auseinandersetzung zwischen dem Mitarbeiter und dessen Vorgesetzten, infolge dessen der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters gekündigt hat. Der Mitarbeiter erhob Kündigungsschutzklage und begehrte den Erlass einer dahingehenden einstweiligen Verfügung, dass dem Arbeitgeber untersagt werde, ihn ohne seine Einwilligung zu filmen oder zu fotografieren. Das Gericht wies den Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz zurück, noch bevor über die Kündigungsschutzklage entschieden worden war. Zwar sei durch das Anfertigen der Fotos in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers eingegriffen worden, jedoch sei dieser Eingriff

durch die Wahrnehmung schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt. Aus der Sicht des Arbeitgebers bestand der Verdacht, dass der Kläger seine Arbeitsunfähigkeit lediglich vorgetäuscht haben könnte, so dass der Arbeitgeber ein Interesse daran hatte, die körperlichen Aktivitäten des Klägers an der Waschanlage zu Beweis Zwecken zu fotografieren.

Fazit:

Das Urteil ist kein Freibrief für Arbeitgeber, Mitarbeiter bei privaten Tätigkeiten zu fotografieren. Dennoch stellt das Urteil klar, dass ein Arbeitgeber bei Vorliegen eines konkreten Verdachts (hier des Vortäuschens der Arbeitsunfähigkeit) berechtigt ist, zu Beweis Zwecken Fotos von dem Arbeitnehmer anzufertigen.

Abgrenzung von Arbeits- und Werkvertrag
BAG, Urteil vom 25. September 2013, 10 AZR 282/12

Sachverhalt/Entscheidung:

Der Kläger war für den Beklagten seit dem Jahr 2005 auf der Grundlage von zehn „Werkverträgen“ tätig. Zuletzt war der Kläger für die Herstellung einer datenbankgestützten Denkmalliste verantwortlich. Als der Beklagte dem Kläger nach Ablauf des Vertrages keinen Anschlussvertrag angeboten hatte, klagte dieser auf Feststellung, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestehe. Der Kläger bekam Recht, dass Gericht sah in dem Vertragsverhältnis zwischen den Parteien einen Arbeits- und keinen Werkvertrag. Der Kläger sei schon deshalb nicht selbständig gewesen, da er Ort und Zeit seiner Leistungen nicht frei wählen könne. Der Kläger konnte nur an einem PC-Arbeitsplatz in der Dienststelle des Beklagten arbeiten, da für die Arbeit eine Fachsoftware erforderlich war und der Kläger diese Software nicht auf einem eigenen Rechner installieren durfte. Weiterhin hat der Kläger keinen eigenen Schlüs-

sel bekommen, sodass er lediglich zu den Öffnungszeiten der Dienststelle arbeiten durfte. Schließlich habe der abgeschlossene Vertrag auch kein klar abgrenzbares Werk erkennen lassen, welches der Kläger hätte herstellen sollen. Dies führe dazu, dass der Gegenstand der zu erbringenden Leistung erst durch weitere Weisungen bestimmt wurde, was wiederum auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses hindeute. Unbeachtlich für die rechtliche Einordnung des Vertrages war die Tatsache, dass die Parteien die Verträge als „Werkverträge“ bezeichnet hatten.

Fazit:

Der Abschluss von Werkverträgen birgt für den Arbeitgeber ein erhebliches Risiko. Sollte sich herausstellen, dass kein Werkvertrag, sondern vielmehr ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden ist, erwirbt der Mitarbeiter Kündigungsschutz. Noch gravierender sind die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen. Der Arbeitgeber hat rückwirkend für die letzten vier Jahre die rückständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge abzuführen. Eine

Regressmöglichkeit gegenüber dem „neuen Arbeitnehmer“ besteht lediglich hinsichtlich der letzten drei Monate.

Kein Schmerzensgeld wegen angeblichen Mobbings

LAG Düsseldorf, Urteil vom 26. März 2013, 17 Sa 602/12


Sachverhalt/Entscheidung:

Die bei der beklagten Stadt beschäftigte Diplom-Ökonomin war der Ansicht, dass sie über fünf Jahren Schikanen ausgesetzt war, die sie als Mobbing bewertet hat. So habe man ihr (unberechtigterweise) wegen Arbeitszeitbetrugs gekündigt, sie nach dem verlorenen Kündigungsschutzprozess vorübergehend räumlich von den anderen Arbeitnehmern abgetrennt für einen Prüfauftrag eingesetzt, Schulungswünsche der Klägerin (die das Fortbildungsbudget überschritten haben) abgelehnt sowie sie zur Führung eines Abwesenheitsbuches verpflichtet. Die Klägerin begehrte ein Schmerzensgeld in Höhe von Euro 893.000,00 (!). Das Gericht hat die Klage abgewiesen. Es hat hierbei die

Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs wegen (des gesetzlichen nicht definierten Begriff des) Mobbings konkretisiert. Mobbing ist hiernach das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren durch Kollegen oder Vorgesetzte. Die Besonderheit liegt darin, dass nicht einzelne, sondern die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte in einem Prozess zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des Arbeitnehmers führen müssen, wofür dieser darlegungs- und beweispflichtig ist.

Fazit:

Das Gericht hat in dem Urteil erfreulicherweise noch einmal klar herausgearbeitet, dass nicht jede Kritik seitens des Arbeitgebers als Mobbing anzusehen ist. Im Arbeitsleben kommen zwischen den Arbeitsvertragsparteien auch länger dauernde Konfliktsituationen vor. Der Arbeitgeber dürfe sein Direktionsrecht ausüben, solange sich nicht eindeutig eine schikanöse Tendenz erkennen lasse.

SEMINAR	
<p>Praxistipps für die Gestaltung von Arbeitsverträgen und die strategische Vorbereitung von Kündigungen</p>	<p>■ Termin: Mittwoch, den 1. Oktober 2014 von 13.00 - 17.00 Uhr</p> <p>■ Veranstaltungsort: Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen</p> <p>■ Teilnahmegebühr: 110 Euro zzgl. Ust. / Person</p>
ANMELDUNG	
<p>Bitte Senden Sie dieses Formular per Fax: 0421 - 94 94 6 66 oder per E-Mail an: info@bme-law.de</p>	
<p>Name, Vorname</p> <p>.....</p>	
<p>Firma</p> <p>.....</p>	
<p>Anschrift</p> <p>.....</p>	
<p>Telefon / Fax</p> <p>.....</p>	
<p>E-Mail</p> <p>.....</p>	
<p>Datum</p> <p>.....</p>	<p>Unterschrift</p> <p>.....</p>
 <p>Blanke Meier Evers Rechtsanwälte</p>	

Ihre kompetenten Partner im Arbeitsrecht

Wir beraten Unternehmen im gesamten Bereich des Arbeitsrechts einschließlich des Tarifvertragsrechts und der arbeitsrechtlichen Umstrukturierungen. Im Auftrag unserer Klienten fertigen wir auch Arbeitsverträge und führen arbeitsrechtliche Verfahren vor den Arbeitsgerichten durch. Wir beraten unsere Mandanten bei Interessenausgleich und Sozialplan und begleiten sie bei Einigungsstellen- und Beschlussverfahren. Zudem führen wir für unsere Mandanten speziell auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Mitarbeiter-Schulungen durch.

Bei Blanke Meier Evers arbeiten zurzeit 29 Rechtsanwälte, von denen sich zwei schwerpunktmäßig mit dem Arbeitsrecht befassen.

- **Dr. Olaf Lampke**
- **Lars Wenzel**

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
		Layout und DTP:	Stefanie Schürle