

BAG Rechtsprechung im Jahr 2011

auf der Grundlage der Pressemitteilungen des Bundesarbeitsgerichts

Wie in den früheren Jahren dient auch diese Übersicht dazu, sich einen kleinen Überblick zu verschaffen. Bei tieferem Interesse besteht jederzeit die Möglichkeit, die jeweilige Pressemitteilung bzw. dann auch meist schon die abgefasste Entscheidung, auf der Internet-Seite des Bundesarbeitsgerichts abzufragen (www.bundesarbeitsgericht.de).

Die Übersicht ist in keiner Weise vollständig. Wegen ihres Zusammenhangs mit einem Vortrag bei der IHK zu Schwerin war sie in den vergangenen Jahren ohne Berücksichtigung der Entscheidungen zum öffentlichen Dienst abgefasst worden. Dies ist in der vorliegenden Übersicht nun nicht mehr der Fall.

I. Individualarbeitsrecht

1. Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

a. Kündigung eines Musikers wegen Verkleinerung des Orchesters

Arbeitsgerichte können unternehmerische Entscheidungen, wie z. B. auch die Verkleinerung eines Orchesters, nur begrenzt überprüfen. Wenn es plausible und nachvollziehbare Gründe gibt und damit ein Missbrauch im Sinne einer auf den einzelnen Arbeitnehmer gezielten Kündigung ausscheidet, ist die Zweckmäßigkeit, hier die künstlerische Zweckmäßigkeit, nicht zu überprüfen.

*BAG vom 27.01.2011 – 2 AZR 9/10 –
PM 12/11*

b. Arbeitsverweigerung aus Glaubensgründen

Beruft sich ein Mitarbeiter darauf, aus religiösen Gründen an der Ausübung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit gehindert zu sein, muss er dem Arbeitgeber mitteilen, worin genau die

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Fax 0385 612680

ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

religiösen Gründe bestehen, und aufzeigen, an welchen Tätigkeiten er sich gehindert sieht.

Nur wenn dann im Rahmen der vom Arbeitgeber zu bestimmenden betrieblichen Organisation keine Möglichkeit für eine vertragsgemäße Beschäftigung besteht, kann eine Kündigung aus personenbedingten Gründen erfolgen.

*BAG vom 24.02.2011 – 2 AZR 636/09
PM 16/11*

c. Widerruf der Bestellung zum Datenschutzbeauftragten

Bei der erstmaligen Bestellung ist der Arbeitgeber in seiner Entscheidung frei, ob er einen internen oder einen externen Datenschutzbeauftragten bestellt. Hat er diese Entscheidung getroffen, so kann er diese Beauftragung nicht gemäß § 4 f Abs. 3 Satz 4 BDSG i. V. m. § 26 BGB widerrufen, weil er nunmehr einen externen Datenschutzbeauftragten einsetzen will. Eine solche Organisationsentscheidung ist kein wichtiger Grund. Auch die Mitgliedschaft im Betriebsrat stellt noch nicht die Zuverlässigkeit eines Datenschutzbeauftragten in Frage.

*BAG v. 23.03.2011 – 10 AZR 562/09 –
PM 22/11*

d. Kündigung bei mehrjähriger Freiheitsstrafe

Hat der Arbeitnehmer eine mehrjährige Freiheitsstrafe zu verbüßen, hat er regelmäßig auch seine Leistungsunmöglichkeit und die damit einhergehende Störung des Arbeitsverhältnisses selbst zu vertreten. Jedenfalls dann, wenn gegen den Arbeitnehmer rechtskräftig eine Freiheitsstrafe von mehr als 2 Jahren verhängt worden ist, kann der Arbeitgeber den Arbeitsplatz regelmäßig neu besetzen und das Arbeitsverhältnis personenbedingt, bei Bezug zum Arbeitsverhältnis auch verhaltensbedingt, kündigen.

*BAG v. 24.03.2011 – 2 AZR 790/09 –
PM 24/11*

e. **Außerdienstlich aktiv für NPD und Junge Nationaldemokraten**

Das aktive Eintreten für eine verfassungsfeindliche Partei oder deren Jugendorganisation kann die personenbedingte Kündigung eines im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmers begründen. Dabei ist unerheblich, ob eine Verfassungsfeindlichkeit gerichtlich festgestellt wurde. Voraussetzung allerdings ist, dass ein aktives Eintreten vorliegt, bloße Mitgliedschaft reicht regelmäßig nicht aus.

*BAG v. 12.05.2011 – 2 AZR 479/00 –
PM 35/11*

f. **Unterlassene Anhörung eines Betriebsrates vor Ausspruch der Kündigung**

In einer gemeinsamen Einrichtung gemäß § 44 b SGB II zur einheitlichen Durchführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende, die kein gemeinsamer Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist, ist ein dort gebildeter Betriebsrat nicht anzuhören, wenn ein Mitarbeiter eines der Träger der gemeinsamen Einrichtung entlassen wird. Vielmehr sind die betrieblichen Mitbestimmungsregelungen dieses Trägers (hier eine kommunale Körperschaft) zu beachten.

*BAG v. 9.06.2011 – 6 AZR 132/10 –
PM 47/11*

g. **Übergabe des Kündigungsschreibens an den Ehegatten außerhalb der Wohnung**

Im Zusammenhang mit der Zustellung einer Kündigung ist der Ehegatte des betreffenden Arbeitnehmers als Empfangsbote anzusehen, auch wenn ihm das Kündigungsschreiben außerhalb der Wohnung überreicht wird. Weiterer Empfangsverzögerungen, z. B. durch Zurückhalt durch den Ehegatten, gehen zu Lasten des Arbeitnehmers und nicht zu Lasten des versendenden Arbeitgebers.

BAG v. 9.06.2011 – 6 AZR 687/09 –

PM 48/11

h. Anfechtung des Arbeitsvertrages bei falscher Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung

Grundsätzlich rechtfertigt die Falschbeantwortung einer zulässigen Frage bei der Einstellung die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung. Voraussetzung ist allerdings, dass die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrages ursächlich war. Im vorliegenden Falle war dies nicht der Fall, der Arbeitgeber hätte den Mitarbeiter auch so eingestellt. Eine Anfechtung fällt daher weg.

*BAG v. 7.07.2011 – 2 AZR 396/10 –
PM 58/11*

i. Kündigung wegen Wiederverheiratung

Grundsätzlich ist Wiederverheiratung eines hervortretenden Mitarbeiters in einem katholischen Krankenhaus als Loyalitätsverstoß anzusehen. Religionsgemeinschaften haben das verfassungsmäßige Recht, von ihren Beschäftigten ein loyales Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses zu verlangen.

Im vorliegenden Fall allerdings war ein nicht verheiratetes Zusammenleben mit der Partnerin über Jahre hinweg geduldet worden und andere ebenfalls hervorstechende Mitarbeiter, die allerdings nicht katholisch waren, konnten beanstandungsfrei sich erneut verheiraten. Die Kündigung war daher unwirksam.

*BAG v. 8.09.2011 – 2 AZR 543/10 –
PM 69/11*

j. Kündigung gegenüber einem Minderjährigen

Die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses eine Minderjährigen gegenüber den Eltern, die diesen vertreten, ist wirksam und auch rechtzeitig zugegangen, wenn sie in deren Hausbriefkasten, damit in deren Einflussbereich, gelangt ist. Daran ändert auch nichts, wenn die Eltern zu diesem Zeitpunkt verreist sind.

*BAG v. 8.12.2011 – 6 AZR 354/10 –
PM 91/11*

k. Sozialauswahl und Altersdiskriminierung

Die Berücksichtigung des Lebensalters bei der Sozialauswahl im Zusammenhang mit einer betrieblichen Kündigung und die Bildung von Altersgruppen, um eine ausgewogene Altersstruktur innerhalb von Altersgruppen zu erreichen, verstößt nicht gegen das Diskriminierungsverbot und auch nicht gegen Unionsrecht.

*BAG v. 15.12.2011 – 2 AZR 42/10 –
PM 96/11*

2. Teilzeitbeschäftigung und Befristung

a. Haushaltsbefristung bei der Bundesagentur für Arbeit

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TZBFG kommt nicht zur Anwendung, wenn Arbeitgeber und das den Haushaltsplan aufstellende Organ identisch sind. Anderenfalls könnte der Arbeitgeber durch die Ausgestaltung des Haushaltsplans den Sachgrund für die Befristung der von ihm geschlossenen Arbeitsverträge selbst schaffen.

*BAG v. 9.03.2011 – 7 AZR 728/09 –
PM 17/11*

Anmerkung: Eine grundsätzliche Prüfung der Haushaltsbefristung beim Europäischen Gerichtshof ist einmal mehr durch einen Vergleich der Parteien gescheitert. Ob der Gesetzgeber hier zulässigerweise dem öffentlichen Dienst eine Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverhältnissen eingeräumt hat, die der Privatwirtschaft nicht zur Verfügung stehen, bleibt damit europarechtlich ungeklärt. Aber auch das BAG schränkt die Anwendbarkeit dieser Regelung immer weiter ein, wie die vorstehende Entscheidung zeigt.

b. Karenzzeit vor der sachgrundlosen Befristung

Eine sachgrundlose Befristung ist gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TZBFG nicht möglich, wenn zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber bestand. In verfassungskonformer Auslegung ist der Zeitraum vor der sachgrundlosen Befristung auf 3 Jahre einzuschränken. Eine weitergehende Ausdehnung rechtfertigt nicht die Einschränkung der Vertragsfreiheit der Parteien und auch nicht die Einschränkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers.

*BAG v. 6.04.2011 – 7 AZR 716/09 –
PM 25/11*

c. Verlängerung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit

Ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 9 TZBFG besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer bereits vollzeitbeschäftigt ist, auch wenn er regelmäßig mehr, als die tarifvertragliche Vollzeit-Arbeitszeit leistet.

Eine Regelung, die die Arbeitszeit im Vertrag auf eine bestimmte durchschnittliche Stundenzahl beschränkt, ist intransparent, wenn sie nicht genau aufzeigt, über welchen Zeitraum hinweg dieser Durchschnitt zu errechnen ist.

*BAG v. 21.06.2011 – 9 AZR 236/10 –
PM 50/11*

d. Befristung bei älteren Arbeitnehmern

In der alten Fassung von § 14 Abs. 3 Satz 1 TZBFG bedurfte die Befristung eines Arbeitsverhältnisses keinen sachlichen Grund, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Beginn das 58. Lebensjahr vollendet hatte. Das galt allerdings nicht bei einem Arbeitsverhältnis, wenn es zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber in einem engen sachlichen Zusammenhang stand. Dieser enge sachliche Zusammenhang kann auch über mehrere aneinander anknüpfende Arbeitsverträge hergestellt werden. Diese Einschränkung gilt auch dann, wenn das frühere Arbeitsverhältnis aufgrund einer tarifvertraglichen Altersgrenze endet.

*BAG v. 19.10.2011 – 7 AZR 253/07 –
PM 82/11*

3. Betriebsübergang

a. **Weiterbeschäftigungsanspruch gegenüber dem Betriebs- erwerber**

Werden die Mitarbeiter nicht gemäß § 613 a Abs. 5 BGB über einen Betriebsübergang unterrichtet, beginnt auch nicht die Frist gemäß § 613 a Abs. 6 BGB zu laufen. Auch eine Frist, innerhalb derer der Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegen den Betriebserwerber gerichtet werden muss, beginnt nicht zu laufen.

*BAG v. 27.01.2011 – 8 AZR 326/09 –
PM 9/11*

b. **Betriebsteil-Übergang**

Auch ein Betriebsteil kann durch Rechtsgeschäft übergehen. Dazu müssen die veräußerten Bestandteile schon beim ursprünglichen Betriebsinhaber eine Einheit gewesen sein, die vom Erwerber unter Wahrung der Identität fortgeführt wird. Nur die Arbeitnehmer, die dieser Einheit zugeordnet waren und sind, haben entsprechende Ansprüche gegenüber dem Erwerber bzw. gegenüber dem Veräußerer aus § 613 a BGB.

*BAG v. 7.04.2011 – 8 AZR 730/09
PM 26/11*

c. **Betriebs-Teilübergang ins Ausland**

Wenn für einen Arbeitsvertrag deutsches Recht zur Anwendung kommt, so kommt auch § 613 a BGB zur Anwendung. Das gilt auch für die Beurteilung, ob überhaupt ein Betriebsübergang bzw. ein Betriebsteilübergang vorliegt.

*BAG v. 26.05.2011 – 8 AZR 37/10 –
PM 44/11*

d. Betriebsfortsetzung durch Zwangsverwalter

Der Übergang eines Betriebes durch Rechtsgeschäft liegt auch dann vor, wenn ein Zwangsverwalter eines Grundstückes den Pachtvertrag mit einem Hotelbetreiber kündigt und das Gebäude als Hotel weiter selbst betreibt. Die Ansprüche der bisherigen Mitarbeiter gemäß § 613 a BGB bestehen in vollem Umfang. Dabei kommt es nicht darauf an, dass der Beschluss zur Zwangsverwaltung durch das Amtsgericht erfolgte, das Rechtsgeschäft ist die Kündigung des Pachtvertrages und die anschließende Fortführung.

*BAG v. 18.08.2011 – 8 AZR 230/10 –
PM 66/11*

e. Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft als Umgehungsstraße

Werden Mitarbeiter vor einem Betriebsübergang in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft durch 3-seitigen Vertrag überführt, so ist dies dann ein Umgehungsgeschäft und damit unwirksam, wenn der Betriebserwerber bereits eine Übernahme aus der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft verbindlich in Aussicht gestellt hat.

*BAG v. 18.08.2011 – 8 AZR 312/10 –
PM 67/11*

f. Definition des Betriebsteils beim Betriebsteil-Übergang

Auch nach der Entscheidung des EuGH hält das BAG daran fest, dass das Bestehen einer organisatorisch abgrenzbaren wirtschaftlichen Einheit beim Veräußerer die Voraussetzung für das Vorliegen eines Betriebsteils ist, der dann vom Erwerber übernommen wird.

*BAG v. 13.10.2011 – 8 AZR 455/10 –
PM 78/11*

g. Betriebsübergang und Widerspruch

Die 1-Monats-Frist gemäß § 613 a Abs. 6 BGB beginnt nur zu laufen, wenn eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Unterrichtung des Arbeitnehmers über den beabsichtigten Betriebsübergang erfolgt ist.

In dem beurteilten Fall hatte der Mitarbeiter dem Übergang zunächst nicht widersprochen, dann aber mit dem Erwerber einen Aufhebungsvertrag mit Abfindungszahlung geschlossen, um sodann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses zu widersprechen. Das dürfte die Rechtsprechung ein wenig beeinflusst haben.

*BAG v. 10.11.2011 – 8 AZR 277/10 –
PM 86/11*

4. Vergütung

a. Vergütung im Auslandseinsatz

Treffen die Parteien für einen Arbeitseinsatz im Ausland keine gesonderte Vergütungsabrede, schuldet der Arbeitgeber nach § 612 BGB die übliche Vergütung. Diese richtet sich nach dem jeweiligen Tarifvertrag, im vorliegenden Falle nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe. Gibt es hier unterschiedliche Regelungen für Ostdeutschland und Westdeutschland, gilt der Tarifvertrag des Ortes, wo die Einstellung erfolgte.

*BAG v. 20.04.2011 – 5 AZR 171/10 –
PM 32/11*

b. Altvertrag und Widerrufsklausel

Enthält ein vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossener Arbeitsvertrag für eine versprochene Leistung eine unspezifizierte Widerrufsklausel, ist zur Vermeidung einer unzulässigen Rückwirkung des durch die Schuldrechtsmodernisierung geänderten BGB eine ergänzende Vertragsauslegung erforderlich, die anstelle der unwirksamen Widerrufsklausel tritt.

BAG v. 20.04.2011 – 5 AZR 191/10

PM 33/11

c. TVöD und Funktionszulage im Schreibdienst

Wird im öffentlichen Dienst eine bereits 1983 außer Kraft getretene Regelung zur Zahlung einer Funktionszulage einzelvertraglich weiter geleistet „bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung“, so ist im TVöD diese tarifvertragliche Neuregelung zu sehen. Da der TVöD eine solche Zulage nicht enthält, entfällt auch der Anspruch des Arbeitnehmers aus der einzelvertraglichen Nebenabrede.

BAG v. 18.05.2011 – 10 AZR 206/10

PM 41/11

d. Einzelvertragliche dynamische Vergütungsvereinbarung und neuer Tarifvertrag

Vereinbart ein Chefarzt in einem Krankenhaus einzelvertraglich eine Vergütung entsprechend einem bestimmten Tarifvertrag (BAT-KF), so ist dies als dynamische Vergütungsvereinbarung auszulegen, die Vergütungsgruppe geht über in die neue Entgeltgruppe entsprechend diesem Tarifvertrag in neuer Fassung.

Wird parallel dazu ein neuer speziellerer Tarifvertrag geschaffen, kommt dieser gleichwohl nicht zur Anwendung angesichts der eindeutigen Bezugnahme auf einen bestimmten Tarifvertrag.

Im vorliegenden Falle ging es um einen Chefarzt, der auf diese Weise über € 2.400,00 weniger verdient.

BAG v. 29.06.2011 – 5 AZR 161/10 –

PM 53/11

e. Feiertagszuschlag für Oster- und Pfingstsonntag

Sieht ein Tarifvertrag Zuschläge für Feiertagsarbeit vor, wird dieser Zuschlag nur für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen geschuldet. Werden jeweils landesrechtlich Ostersonntag und Pfingstsonntag nicht als gesetzliche Feiertage geführt, son-

dem als einfache Sonntage, fällt an diesen Tagen auch nicht der tarifvertragliche Feiertagszuschlag an.

*BAG v. 17.08.2011 – 10 AZR 347/10 –
PM 65/11*

f. Bonus für den Banker

Wird arbeitsvertraglich bei einem festen Bruttomonatsgehalt eine variable Vergütung in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt, ist dieses nach den Grundsätzen billigen Ermessens (§315 BGB) auszuüben. Bei einem Verlust von € 6,5 Milliarden ist eine Kürzung eines Bonus um 90 % (von € 172.500,00 brutto auf € 17.250,00 brutto) nicht unangemessen und zulässig.

*BAG v. 12.10.2011 – 10 AZR 756/10 –
PM 76/11*

5. Urlaub

a. Urlaubskürzung durch die Elternzeit

Gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen. Der Urlaubsanspruch entsteht in vollem Umfang jeweils mit Beginn des Urlaubsjahres, wenn die Wartezeit erfüllt ist, § 4 BUrlG.

Dementsprechend entsteht auch in der Elternzeit ein Urlaubsanspruch, der allerdings entsprechend zu kürzen ist.

*BAG v. 17.05.2011 – 9 AZR 197/10 –
PM 36/11*

b. Freistellung und Urlaubsanrechnung

Wird ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses unter Anrechnung auf die Urlaubsansprüche von der Arbeit freigestellt, so handelt es sich um eine einseitige zugangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitgebers zur Festlegung des Urlaubs gemäß § 7 Abs. 1

Satz 1 BUrlG. Unklarheiten gehen hier zu Lasten des Arbeitgebers, wenn er nicht klarmacht, ob sich die Freistellung auf den gesamten Urlaubsanspruch oder nur auf den Teilanspruch erstreckt, der bei Wirksamkeit der Kündigung erlangt worden wäre.

*BAG v. 17.05.2011 – 9 AZR 189/10 –
PM 37/11*

c. Ausschluss von Urlaubsabgeltungsansprüchen

Urlaubsabgeltungsansprüche entstehen gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und sind sofort fällig. Es handelt sich um eine reine Geldforderung, die dementsprechend auch durch arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Ausschlussfristen ausgeschlossen sein können. Das gilt auch für die Abgeltung unabdingbaren gesetzlichen Urlaubs.

*BAG v. 9.08.2011 – 9 AZR 352/10 –
PM 63/11*

d. Dauerkrankheit und Urlaubsansprüche

Liegt kein Übertragungsgrund nach § 7 Abs. 3 BUrlG vor, verfällt der Jahresurlaub am Ende des Jahres. Eine unverschuldete Arbeitsunfähigkeit ist ein persönlicher Grund, der die Urlaubnahme verhindert hat. Allerdings sind auch übertragenen Urlaubsansprüche befristet. Wird ein Dauererkrankter in einem Jahr wieder gesund, in dem ihm in vollem Umfang der Jahresurlaub gewährt werden kann, erlöschen die vorher übertragenen Urlaubsansprüche in voller Höhe am Ende des Jahres der Gesundung.

*BAG v. 9.08.2011 – 9 AZR 425/10 –
PM 64/11*

e. Urlaubsabgeltungsansprüche im Erbfall

Mit dem Tod eines Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses erlischt sein Urlaubsanspruch. Er wandelt sich nicht nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Abgeltungsanspruch um.

*BAG v. 20.09.2011 – 9 AZR 416/10 –
PM 72/11*

Anmerkung: Anders ist es, wenn der Erblasser den Urlaubsabgeltungsanspruch bereits erworben hat, d. h. erst nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verstorben ist. Dann gehört dieser Anspruch zum Vermögen des Erblassers und geht auf die Erben über.

6. Gleichbehandlung, AGG

a. **Abgrenzung AGG und SGB IX**

Nach Inkrafttreten des AGG kommen die Schutzvorschriften für schwerbehinderte Menschen nach SGB IX ausschließlich für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen zur Anwendung. „Einfach“ behinderte Menschen können sich nicht auf die Schutzvorschriften des SGB IX berufen, wohl aber auf die Schutzvorschriften des AGG.

*BAG v. 27.01.2011 – 8 AZR 580/09 –
PM 10/11*

b. **Schwanger und diskriminiert**

Wird bei einer Stellenbesetzung ein männlicher Bewerber einer weiblichen Bewerberin, die bekannt schwanger ist, vorgezogen, bedarf es für den Nachweis einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung des Vortrages weiterer Tatsachen. An diesen Vortrag sind allerdings keine strengen Anforderungen zu stellen.

*BAG v. 27.01.2011 – 8 AZR 483/09
PM 11/11*

c. Unterschiedliches Rentenalter und geschlechtsbezogene Benachteiligung

Wenn tarifvertragliche Regelungen ein Versorgungsverhältnis schaffen, das zu dem Zeitpunkt endet, zu dem der Versorgungsempfänger vorzeitig Altersrente in Anspruch nehmen kann, kann es sich dabei um eine geschlechtsspezifische Benachteiligung von Frauen handeln, weil diese in bestimmten Geburtsjahrgängen früher vorzeitige Altersrente beziehen können, als Männer.

BAG v. 15.02.2011 – 9 AZR 584/09

PM 14/11

d. Wie weit geht die Gleichbehandlung?

Ein „Equal Pay“-Anspruch des Leiharbeitnehmers nach § 10 Abs. 4 AÜG fällt nicht unter die im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen. Zwar ist in § 10 Abs. 4 AÜG geregelt, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen auch für den Leiharbeitnehmer gelten müssen, darunter fallen aber nicht Ausschlussfristen.

BAG v. 23.03.2011 – 5 AZR 7/10 –

PM 20/11

e. Aufforderung zum Sprachkurs – Diskriminierung?

Die Aufforderung eines Arbeitgebers an einen ausländischen Arbeitnehmer mit Publikumskontakt, zur besseren Erledigung der Arbeitsaufgaben einen Deutschkurs zu belegen, auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit, stellt für sich genommen noch keinen Akt der Diskriminierung dar. Eine bei Nichtbefolgung ausgesprochene Abmahnung kann unwirksam sein, die Aufforderung kann gegen Arbeitsvertragsrecht oder auch Tarifvertragsrecht verstoßen, eine Diskriminierung ist es jedoch nicht.

BAG v. 22.06.2011 – 8 AZR 48/10

PM 51/11

f. Betriebszugehörigkeit und Lebensalter

Die Berechnung der Betriebsrentenanwartschaft, für die ein Pensionssicherungsverein bei Insolvenz des Arbeitgebers einzustehen hat, kann gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG dazu führen, dass Mitarbeiter gleicher Betriebszugehörigkeit aber unterschiedlichen Lebensalters unterschiedliche Betriebsrentenanwartschaften gesichert erhalten. Das kann passieren, wenn die Versorgungsordnung eine dienstzeitabhängige Berechnung der Betriebsrente mit einer Höchstgrenze vorsieht.

Das verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Die Ungleichbehandlung wird durch ein rechtmäßiges Ziel von Allgemeininteresse gerechtfertigt. Es durfte daher darauf abgestellt werden, dass betriebliche Altersversorgung als Gegenleistung für die gesamte mögliche Betriebszugehörigkeit zwischen dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und der festen Altersgrenze angesehen wird.

BAG v. 19.07.2011 – 3 AZR 434/09

PM 59/11

g. Schwerbehinderte Menschen auf freien Arbeitsplätzen

Die Verpflichtung in § 81 Abs. 1 SGB IX trifft alle Arbeitgeber, nicht nur den öffentlichen Dienst. Danach muss jeder Arbeitgeber prüfen, ob ein freier Arbeitsplatz mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, ggf. muss er sich diesbezüglich auch an die Agentur für Arbeit wenden. Eine Verletzung dieser Verpflichtung kann ggf. Entschädigungsansprüche des Arbeitnehmers nach sich ziehen.

BAG v. 13.10.2011 – 8 AZR 608/10 –

PM 77/11

7. Betriebliche Altersversorgung

a. Berücksichtigung eines früheren Arbeitsverhältnisses bei der Betriebsrente

Wird bei dem gleichen Arbeitgeber nach dem Ausscheiden nach Jahren ein neues Arbeitsverhältnis begründet, ist bei ei-

nem dann neu geltenden Tarifvertrag zur Betriebsrente das frühere Arbeitsverhältnis nicht zu berücksichtigen, wenn dies in dem Tarifvertrag so geregelt bzw. dieser so auszulegen ist.

BAG v. 19.01.2011 – 3 AZR 29/09 –
PM 4/11

b. Entgeltumwandlung und tarifvertragliche Abdingbarkeit

Der Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers gemäß § 1 a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann im Rahmen eines Tarifvertrages auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abbedungen werden. Diese tarifvertraglichen Regelungen können auch einzelvertraglich in Bezug genommen werden, allerdings gilt die Abbedingung gemäß § 17 Abs. 3 BetrAVG nur bei Inbezugnahme eines einschlägigen Tarifvertrages, eines Tarifvertrages, der ansonsten bei Tarifbindung der Parteien räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich geltend würde.

BAG v. 19.04.2011 – 3 AZR 154/09
PM 31/11

8. Insolvenz

a. Lohn- und Insolvenzanfechtung

Die Insolvenzanfechtung gemäß § 130 Abs. 1 Nr. 1 InsO ermöglicht die Anfechtung von Rechtshandlungen in den letzten drei Monaten vor Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens, die einem Insolvenzgläubiger eine Befriedigung gewährt haben. Weitere Voraussetzung ist, dass der Schuldner zur Zeit der Handlung nicht zahlungsfähig war und der Gläubiger das auch kannte bzw. Tatsachen kannte, die zwingend den Schluss der Zahlungsunfähigkeit zuließen.

Eine Lohnzahlung für zeitnah erbrachte Arbeitsleistungen unterliegt als Bargeschäft den Einschränkungen des § 142 InsO, weil ein enger zeitlicher Zusammenhang mit der Gegenleistung besteht. Hier ist die Insolvenzanfechtung nur möglich, wenn der Arbeitnehmer wusste, dass der Arbeitgeber mit die-

ser Zahlung andere Gläubiger benachteiligen wollte. Das muss substantiiert vom Insolvenzverwalter vorgetragen werden.

BAG v. 6.10.2011 – 6 AZR 262/10 –
PM 75/11

b. Rücktritt von der Aufhebung in der Insolvenz

Ein Aufhebungsvertrag zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung ist ein gegenseitiger Vertrag, der es dem Arbeitnehmer ermöglicht, nach § 323 Abs. 1 BGB zurückzutreten, wenn der Arbeitgeber die Abfindung nach Fristsetzung nicht zahlt. Das Rücktrittsrecht setzt allerdings die Durchsetzbarkeit der Forderung voraus. Zahlt der Arbeitgeber wegen Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nicht, wäre die Forderung nicht durchsetzbar, ein Rücktritt ist in diesem Falle ausgeschlossen. Eine Zahlung des Masseschuldners wäre anfechtbar, weil nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens geleistet. Im Übrigen wäre der Arbeitnehmer zur alsbaldigen Rückzahlung der Abfindung verpflichtet, weil er zum Zeitpunkt der Zahlung ja von dem Eröffnungsantrag wusste. Er hat deswegen ja den Rücktritt erklärt.

*BAG v. 10.11.2011 – 6 AZR 357/10 –
PM 85/11*

9. Schadensersatz

a. Arbeit und Asbest

Die Anweisung an einen Arbeitnehmer, mit asbesthaltigem Material ohne Schutzmaßnahmen zu arbeiten, kann die bewusste Inkaufnahme von Gesundheitsschäden des Arbeitnehmers bedeuten, wenn der anweisende Vorgesetzte Kenntnis von der Asbestbelastung hatte und die Gesundheitsschädigung zumindest billigend in Kauf genommen hat. In diesem Falle besteht eine Haftung des Arbeitnehmers.

*BAG v. 28.04.2011 – 8 AZR 769/09 –
PM 34/11*

b. Unfall in der Rufbereitschaft

Verunglückt ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Berufsbereitschaft auf der Fahrt zur Arbeitsstätte mit seinem Privatwagen, hat er – abweichend von der normalen Fahrt zur Arbeit und zurück – Anspruch gegenüber seinem Arbeitgeber auf Ersatz des an dem Pkw entstandenen Schadens. Die Höhe des Ersatzanspruches folgt den Regeln des innerbetrieblichen Schadensausgleichs.

*BAG v. 22. 06.2011 – 8 AZR 102/10 –
PM 52/11*

10. Sonstiges und Vermischtes

a. Pflegezeit mehrmals?

§ 3 Abs. 1 Satz 1 des Pflegezeit-Gesetzes berechtigt Beschäftigte in größeren Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern dazu, sich teilweise oder vollständig von der Arbeitsleistung freistellen zu lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen beträgt die Pflegezeit höchstens 6 Monate. Gemäß § 3 Abs. 3 Pflegezeitgesetz kann der Arbeitnehmer einmal dieses Recht ausüben. Eine mehrmalige Ausübung und Splitterung der 6 Monate ist nicht vorgesehen.

*BAG v. 15.11.2011 – 9 AZR 348/10 –
PM 87/11*

b. Rückzahlungs- und Bindungsklausel

Eine Klausel, wonach ein Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten einer Weiterbildung zurückzahlen muss, wenn er auf eigenen Wunsch vor Abschluss der Weiterbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hält regelmäßig eine Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB stand.

Voraussetzung ist, dass diese Weiterbildung für den Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil hat. Das gilt auch, wenn die Ausbildung nicht kontinuierlich, sondern in Ausbildungsabschnitten erfolgt.

*BAG v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08 –
PM 3/11*

c. Das Arbeitszimmer des Lehrers

Ein Aufwendungsersatz des Arbeitgebers für die Kosten seines im Privathaus untergebrachten Arbeitszimmers sind nicht nach § 670 BGB zu ersetzen. § 670 BGB käme nur dann zur Anwendung, wenn es zwischen den Arbeitsvertragsparteien keine abweichende Regelung gibt, die den Aufwand für den Arbeitsplatz betrifft.

Im vorliegenden Fall hat der Arbeitgeber dem Kläger die freie Wahl überlassen, wo er arbeiten möchte, ggf. auch in der Schule.

*BAG v. 12.04.2011 – 9 AZR 14/10 –
PM 27/11*

d. Elternzeit in der Verlängerung

Hat der Arbeitnehmer nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG gegenüber dem Arbeitgeber erklärt, für welche Zeiträume er innerhalb von 2 Jahren Elternzeit in Anspruch nehmen möchte, ist er damit festgelegt und kann die Elternzeit gemäß § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG nur verlängern, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die Zustimmung kann der Arbeitgeber allerdings nur nach billigem Ermessen verweigern.

*BAG v. 18.10.2011 – 9 AZR 315/10 –
PM 80/11*

e. Kaffeersatz und Zeugnissprache

Die Formulierung, man habe den Mitarbeiter „als sehr interessierten und hoch motivierten Mitarbeiter kennengelernt“, erweckt aus Sicht des objektiven Empfängerhorizontes nicht

den Eindruck, es werde in Wirklichkeit des Gegenteil bescheinigt.

*BAG v. 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 –
PM 88/11*

Anmerkung: Das BAG geht hier also nicht von einer Geheimsprache aus, sondern vom objektiven Empfängerhorizont. Mit dieser vorhandenen oder häufig auch nur vermuteten Geheimsprache wird ja erheblicher Unfug getrieben. Die Ängste auf beiden Seiten haben dazu geführt, dass Zeugnisse sprachlich völlig verarmen – und dann immer noch beanstandet werden.

f. Einmal mehr: Die Bezugnahmeklausel

Eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel auf die tariflichen Regelungen für Arbeiter der Deutschen Bundespost kann so ausgelegt werden, dass sie auch die späteren Mitarbeiter der Deutschen Telekom und die für diese zutreffenden tariflichen Regelungen einbezieht.

Eine Auslegung dieser Klausel dahingehend, dass auch Tarifverträge für später von der Deutschen Telekom ausgegründete Tochterunternehmen in Bezug genommen werden sollen, geht allerdings zu weit.

*BAG v. 6.07.2011 – 5/4 AZR 706/09 –
PM 56/11*

II. Betriebliche Mitbestimmung

1. Beteiligungsrechte

a. Einigung aus dem hohlen Bauch

Eine Einigungsstelle, die die Beteiligung des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG über die Art und Weise der Unterweisung zur Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit hat die Erkenntnisse einer Gefährdungsanalyse zu berücksichtigen und die konkreten arbeitsplatz- und aufgaben-

bezogenen Unterweisungen daran auszurichten. Die Berücksichtigung einer Gefährdungsanalyse ist gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz ArbSchG gefordert. Ein Spruch der Einigungsstelle ohne eine solche Analyse ist unwirksam.

*BAG v. 11.01.2011 – 1 ABR 104/09 –
PM 1/11*

b. Tarifvertrag und Mitbestimmungsrecht

Ein in einem Tarifvertrag geregeltes Eingruppierungsverfahren beseitigt nicht das Recht des Betriebsrates gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, an der Ein- und Umgruppierung durch Unterrichtung und Einholung der Zustimmung beteiligt zu werden.

*BAG v. 12.01.2011 – 7 ABR 34/09 –
PM 2/11*

c. Schadensersatz der Gewerkschaft?

Eine Betriebsvereinbarung, die Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen regelt, die sonst durch Tarifverträge geregelt werden, ist unwirksam. Die ggf. auf diese Weise umgangaene Gewerkschaft hat jedoch keinen eigenen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber Entgeltnachteile gegenüber den Arbeitnehmern ausgleicht. Sie kann dementsprechend auch darauf nicht klagen. Die von ihr angreifbare Rechtsverletzung ist die Betriebsvereinbarung als solche, nicht deren Auswirkungen.

*BAG v. 17.05.2011 – 1 AZR 473/09 –
PM 38/11*

d. Beteiligungsrechte in der Insolvenz und der Massenentlassung

Ein Interessenausgleich zwischen Insolvenzverwalter und Gesamtbetriebsrat (zuständig gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für betriebsübergreifende Interessenausgleiche) ersetzt gemäß § 125 Abs. 2 InsO die Stellungnahme des Betriebsrates

nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG zu dem Vorhaben einer anzeigepflichtigen Massenentlassung. Dies gilt auch dann, wenn für die konkrete einzelne Entlassung der Betriebsrat vor Ort angehört wurde.

*BAG v. 7.07.2011 – 6 AZR 248/10 –
PM 57/11*

e. Versetzung im Arbeitskampf

Die Versetzung arbeitswilliger Arbeitnehmer aus einem nicht-bestreikten Betrieb in einen bestreikten Betrieb bedarf nicht der Zustimmung des Betriebsrates des abgebenden Betriebes. Das Mitbestimmungsrecht entfällt zur Herstellung der Arbeitskampffreiheit des Arbeitgebers.

*BAG v. 13.12.2011 – 1 ABR 2/10 –
PM 93/11*

2. Sozialplan

a. Sozialplan im Konzern

Wird durch eine Einigungsstelle gemäß § 112 Abs. 5 BetrVG ein Sozialplan aufgestellt, hat die Einigungsstelle die wirtschaftliche Vertretbarkeit der Sozialplandotierung zu beachten. Die finanzielle Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers ist aber das Kriterium, auch in einem konzernangehörigen Unternehmen. Nur wenn ein solches Unternehmen im Rahmen der Aufspaltung die zur Führung seines Betriebes wesentlichen Vermögensteile eingebüßt hat, ist bei der Bemessung auch die finanzielle Leistungsfähigkeit des anderen aufgespaltenen Unternehmens, bei dem die Vermögensteile verblieben sind, zu berücksichtigen.

*BAG v. 15.03.2011 – 1 ABR 97/09 –
PM 18/11*

b. Altersstufen im Sozialplan, Nachteilsausgleich

Die Bildung von Altersstufen im Sozialplan bei der Berechnung der Abfindungshöhe, wobei ältere Mitarbeiter im Ergebnis eine höhere Abfindung erhalten, ist zulässig angesichts der Tatsache, dass ältere Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt auch regelmäßig schlechtere Chancen haben, eine neue Beschäftigung zu finden.

*BAG v. 12.04.2011 – 1 AZR 764/09 –
PM 28/11*

c. Abfindung und Erwerbsminderungsrente

Ein Sozialplan kann vorsehen, dass Arbeitnehmer keine Abfindung erhalten, wenn sie eine befristete volle Erwerbsminderungsrente beziehen und ihre Arbeitsunfähigkeit auf nicht absehbare Zeit fortbesteht. Eine derartige Regelung benachteiligt nicht den erwerbsgeminderten Arbeitnehmer wegen seiner Behinderung. Er verliert nicht seinen Arbeitsplatz und damit den Anspruch auf Arbeitsentgelt in vergleichbarer Weise, wie ein nicht berenteter Arbeitnehmer.

*BAG v. 7.06.2011 – 1 AZR 34/10 –
PM 46/11*

d. Leiharbeiter und Schwellenwert

Hat der Arbeitgeber im Falle einer Betriebsänderung die Verhandlung über einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat unterlassen, weil er bei der Ermittlung des Schwellenwertes (mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer) Leiharbeiter, die länger als 3 Monate im Unternehmen eingesetzt sind, nicht berücksichtigt hat, haben alle Arbeitnehmer, die in Folge der Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren, einen Anspruch auf Abfindung als Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG.

*BAG v. 18.10.2011 – 1 AZR 335/10 –
PM 79/11*

3. Amtsführung

Freistellung und Schwellenwert

Bei der Ermittlung des Schwellenwertes für freigestellte Betriebsratsmitglieder sind auch Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes zu berücksichtigen, die in Privatbetrieben aufgrund eines Personalgestellungsvertrages tätig sind.

*BAG v. 15.12.2011 – 7 ABR 65/10 –
PM 95/11*

III. Tarifvertragsrecht

1. Vergütung, Eingruppierung

a. Stufenlaufzeit und Elternzeit

Im TVöD richtet sich die Höhe der Vergütung nach der Entgeltgruppe und nach der Stufe, der der Arbeitnehmer zugeordnet ist. Der Aufstieg in die nächst höhere Stufe setzt eine im Einzelnen festgelegte Zeit der ununterbrochenen Tätigkeit in derselben Entgeltgruppe voraus. Die Schutzfristen nach Mutterschutzgesetz stehen einer solche ununterbrochenen Tätigkeit nicht entgegen, Elternzeit allerdings wird nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet bis zu einer Dauer von 5 Jahren, bei einer längeren Dauer erfolgt eine Herabstufung um eine Stufe. Diese Regelung ist nicht geschlechtsdiskriminierend.

In der Elternzeit wird keine Berufserfahrung gewonnen. Der Stufenaufstieg im Entgeltsystem des TVöD soll dieser größeren Erfahrung Rechnung tragen. Es handelt sich hierbei um ein objektives Kriterium ohne Bezug auf eine Geschlechtsdiskriminierung.

*BAG v. 27.01.2011 – 6 AZR 526/09 –
PM 8/11*

b. Auswirkungen einer Herabgruppierung auf den Struktur- ausgleich

Die Regelungen zum Strukturausgleich, um den Verlust von Erwartung in Bezug auf Höhergruppierungen und Vergütung nach Lebensaltersstufe abzumildern, machen an einem genauen Stichtag fest. Dieser Stichtag ist der 1.10.2007. Erfolgt nach diesem Zeitpunkt eine Herabgruppierung, die den Anspruch auf Strukturausgleich entfallen lässt, ist der Strukturausgleich gleichwohl zu zahlen. Etwas anderes müsste von den Tarifvertragsparteien vereinbart sein.

*BAG v. 14.04.2011 – 6 AZR 726/09 –
PM 30/11*

c. Entgeltanpassung Ost/West

Die in dem Vergütungstarifvertrag Nr. 7 zum BAT-O vorgesehene Anpassung des Bemessungssatzes für die Vergütung auf das Tarifniveau West (100 %) bis zum 31. Dezember 2007 ist keine normativ wirkende Inhaltsnorm, sondern lediglich eine schuldrechtliche Abrede der Tarifvertragsparteien, die nur zwischen diesen wirkt.

*BAG v. 24.08.2011 – 4 AZR 566/09 –
PM 68/11*

2. Gleichstellungsabrede und Ungleichstellungsabrede

a. Vertrauensschutz für Gleichstellungsabrede

Ein vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossener Arbeitsvertrag (Altvertrag) mit einer dynamischen Verweisung auf einen Tarifvertrag, beinhaltet insoweit eine Gleichstellungsabrede, wenn der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt selbst an einen Tarifvertrag gebunden war. Endet diese Tarifgebundenheit später, entfällt die Dynamik der Verweisung. Für Altverträge hält das BAG diese Rechtsprechung aufrecht im Sinne eines Vertrauensschutzes.

*BAG v. 14.12.2011 – 4 AZR 79/11 –
PM 94/11*

b. Zementierte Ungleichheit

Eine tarifvertragliche Klausel in der eine Sonderleistung ausschließlich für Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft vereinbart wird, wobei die Differenz zwischen den gewerkschaftsorganisierten Mitarbeitern und den nicht organisierten Mitarbeitern durch eine Abstandsklausel auch aufrechterhalten wird, wenn die nicht organisierten Mitarbeiter entsprechende Aufschläge erhalten, ist unwirksam.

*BAG v. 23.03.2011 – 4 AZR 366/09 –
PM21/11*

3. Eintritte und Austritte

a. Einvernehmlicher Verbandsaustritt

Der einvernehmliche Ausstieg eines Unternehmens aus einem Arbeitgeberverband unter Nichteinhaltung der satzungsmäßigen Kündigungsfrist ist zulässig, wenn es nicht in der Satzung eindeutige Anhaltspunkte dafür gibt, dass diese ausgeschlossen sein soll.

Ein „Blitzaustritt“ nach Beginn von Tarifverhandlungen lag hier jedoch nicht vor, dieser wäre in Hinblick auf die Tarifbindung unwirksam gewesen.

*BAG v. 18.05.2011 – 4 AZR 457/09 –
PM 40/11*

b. Nachwirkung in die Zukunft

Ein Tarifvertrag, der in der Zukunft die Einführung bestimmter Entgeltregelungen vorsieht, zwingt einen vorher aus dem Arbeitgeberverband ausgetretenen Arbeitgeber nicht im Wege der Nachwirkung dazu, diese Entgeltregelungen doch noch einzuführen.

*BAG v. 19.10.2011 – 4 ABR 116/09 –
PM 81/11*

c. Eintritt frei

Tritt ein Arbeitnehmer während der Nachbindungszeit seines Arbeitgebers, der aus einem Arbeitgeberverband ausgetreten ist, in die Gewerkschaft ein, die die betreffenden nachwirkenden Tarifverträge geschlossen hat, gelten diese Tarifverträge unmittelbar und zwingend, bis die Tarifverträge jeweils enden.

*BAG v. 6.07.2011 – 4 AZR 424/09 –
PM 55/11*

4. Diverses

Tarifvertrag für Hiwis

Ein Tarifvertrag für studentische Aushilfskräfte ist nicht als solcher unwirksam, weil er wegen Verstoßes gegen Gleichbehandlungsgebote oder Diskriminierungsverbote in einzelnen Passagen rechtsunwirksam ist. Der Tarifvertrag verdrängt daher einen weniger speziellen Tarifvertrag.

*BAG v. 16.11.2011 – 4 AZR 856/09 –
PM 89/11*

Uwe Jahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht