

A NEWSLETTER FROM
MANNHEIMER SWARTLING

30 SEPTEMBER 2009

Newsletter Arbeitsrecht Deutschland



KONTAKTPERSONEN:

Rechtsanwälte
Dr. Christian Bloth,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Frankfurt (Editor)
Bettina Kreimer, Frankfurt
Thereze Falkjær Jensen, Berlin
Ulf Christoph Lohrum, LL.M., Berlin
Floran Geissler, Stockhol
E-Mail: MannheimerSwartling
Arbeitsrecht-News@msa.se

MANNHEIMER SWARTLING FRANKFURT AM MAIN

Bockenheimer Landstraße 51-53
D-60325 Frankfurt am Main
Tel: +49 69 97 40 12 0, Fax: +49 69 97 40 12 10

BERLIN

Mauerstraße 83/84 D-10117
Tel: +49 30 22 66 99 0, Fax: +49 30 22 66 99 10

STOCKHOLM

Norrländsgatan 21 Box 1711, 111 87
Tel.: +46 8 595 065 00, Fax: +46 8 595 065 01

www.mannheimerswartling.de

**DIESER NEWSLETTER
ERFOLGT ZU INFORMATIONSS-
ZWECKEN UND NICHT ZUR
RECHTSBERATUNG. UNTER
ANGABE DER QUELLE DÜRFEN
DIE BEITRÄGE VERBREITET
UND ZITIERT WERDEN.**

Editorial

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

wir freuen uns, Ihnen hiermit unseren Newsletter September 2009 überreichen zu können. Wir haben diesmal unsere Themen in 4 Blöcke eingeteilt, in denen wir jeweils verschiedene Entscheidungen besprechen. Der eine Block betrifft die Rechtsprechung zum AGG, hier insbesondere die Rechtsprechung zur Diskriminierung aufgrund Alters. Es zeigt sich, dass in der Praxis gerade die Altersdifferenzierung bei Einstellungen, aber auch im Rahmen der Differenzierung bei bestehenden Arbeitsverhältnissen, so zum Beispiel bei Altersversorgung, ein großes Anwendungsfeld ist, in dem immer wieder neue Fälle neue Fragen aufwerfen. Dies betrifft selbstverständlich auch das Höchstalter einer Beschäftigung, also das Alter, mit dem ein Mitarbeiter altersbedingt ausscheidet.

Von Bedeutung sind immer wieder Fragen des Betriebsübergangs. Hier herrscht, insbesondere nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in dem sogenannten "Klarenberg" Fall, erhebliche Unsicherheit.

In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit beginnt in vielen tarifvertraglich gebundenen Unternehmen die Überlegung, zu hohen Lohnkosten im Verhältnis insbesondere zu tarifvertraglich geregelten (kurzen) Arbeitszeiten dadurch zu begegnen, dass man die Tarifgebundenheit verlässt, so zum Beispiel durch einen Austritt aus dem Arbeitgeberverband oder einen Eintritt in die Mitgliedschaft „OT“. Dass eine solche Flucht aus dem Tarifvertrag mit zahlreichen Fallstricken verbunden sein kann, zeigt der dazu verfasste Beitrag.

Abgerundet wird unser Newsletter durch aktuelle Rechtsprechung zu Fragen der Abfassung des Arbeitszeugnisses, die immerhin dafür sorgen, dass jedes Jahr 30.000 dieser Rechtsfälle an die Arbeitsgerichte herangetragen werden.

DR. CHRISTIAN BLOTH



**MANNHEIMER
SWARTLING**

Altersdiskriminierung-3 -Jahre nach Einführung des AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde geschaffen, um Diskriminierungen von Arbeitnehmern insbesondere auch wegen Alters zu verhindern. Der Streit darüber, wann eine Altersdiskriminierung zulässig ist, hält an. Gerichtsentscheidungen veranschaulichen aber, dass auch selbstverständlich anmutende Regelungen einer Diskriminierungskontrolle nach AGG und Europarecht oftmals nicht standhalten.

UNZULÄSSIGKEIT VON ALTERSGRENZEN

Als Rechtfertigung für in Arbeitsverträgen enthaltene Altersgrenzen werden oft persönliche Kriterien (z.B. gesundheitliche Anforderungen) oder wirtschaftliche Ziele benannt. Die Festlegung eines Alters aus Kostengründen ist aber diskriminierend, wenn der Arbeitgeber Kosten, die aus typischen Begleiterscheinungen des Alters (krankheitsbedingte Fehlzeiten, höhere Bezahlung der Arbeitskraft) resultieren, vermeiden will. Nachfolgend ein paar Beispiele aus der aktuellen Rechtsprechung:

In Stellenausschreibungen suchen Unternehmen oft Berufsanfänger. Bei einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung kann eine solche Beschränkung nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG, Beschluss vom 18. August 2009, Az 1 ABR 47/08) aufgrund des typischerweise niedrigeren Lebensalters von Berufsanfängern mittelbar benachteiligend und diskriminierend gegenüber älteren Bewerbern sein. Gesucht worden war durch betriebsinterne Stellenanzeige eine Verkaufs- und Kassierkraft im 1. Berufsjahr, was gegenüber dem Betriebsrat mit der kostensparenden Besetzung aufgrund knappen Personalbudgets begründet wurde. Eine altersmäßige Beschränkung sei, so das BAG, nur dann zu rechtfertigen, wenn sie ein legitimes Ziel verfolge und die Beschränkung zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sei. Einzig und allein die kostensparende Besetzung einer Stelle sei aber kein legitimes Ziel der Beschränkung, sondern ein offensichtlich ungeeigneter Grund. Der darin liegende grobe Verstoß gegen die Pflicht zur diskriminierungsfreien Stellenausschreibung (§ 11 AGG) berechtigt den Betriebsrat, Unterlassung vom Arbeitgeber zu verlangen und ggf. auch gerichtlich durchzusetzen (§§ 17 Abs. 2 AGG, § 23 Abs. 3 BetrVG). Diese Grundsätze gelten prinzipiell auch für externe Ausschreibungen.

Im Bereich der universitären Forschung werden **wissenschaftliche Kräfte** oft nur befristet bis zu einem starren Höchstalter von 40 Jahren auf einer Habilitationsstelle **beschäftigt**. Diese Vorstufe der Professur dient der „Berufung“ des Mitarbeiters als Professor (durch eine andere Universität), die aber nicht zwingend erfolgt. Das Landesarbeitsgericht Köln (LAG, Urteil vom 12.2.09, Az 7 Sa 1132/08) sah eine solche Befristungsregelung als unmittelbar diskriminierend (§ 7 Abs. 1 AGG) und rechtsunwirksam an. Die Befristung sollte der beklagten Universität zufolge eine Herabsetzung des Erstberufungsalters von Professoren und eine lange Forschungszeit im Interesse der Allgemeinheit gewährleisten. Erfolglosen Professuranwärtern sollte eine berufliche Umorientierung in jungen Jahren ermöglicht werden. Die

Fluktuation sollte im Interesse der Forschung sichergestellt werden, um Nachwuchsstellen nicht auf Dauer zu blockieren. Das LAG trat all dem entgegen. Die Herabsetzung des Alters sei kein Selbstzweck. Da die Universität generell keine Berufungen an die eigene Universität vornehme, könnten die angeführten Ziele schon deshalb keine Legitimation für sie sein. Ältere Bewerber können innovativer und leistungsfähiger als jüngere Bewerber sein, etwa aufgrund einer wirtschaftlichen Tätigkeit oder eines Auslandsaufenthaltes. Die beabsichtigte Fluktuation spreche gerade gegen eine Altersgrenze. Die Verweildauer auf der Stelle und nicht das Lebensalter sei für die Fluktuation ausschlaggebend. Ein niedrigeres Berufungsalter der Professur führe spiegelbildlich außerdem zu einer längeren Blockade der Professorenstelle. Die Unwirksamkeit der Altersgrenze führte zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis.

Eine tarifvertragliche **Beschränkung des Höchstalters für Piloten** auf 60 Jahre wurde von Gerichten bislang immer gerechtfertigt. Die Piloten verwiesen dagegen stets auf die internationale Üblichkeit von 65 Jahren bei Einsatz eines jüngeren Copiloten, was weniger einschneidend sei. Das Hessische LAG (Urteil vom 15. Oktober 2007, Az 17 Sa 809/07) sah zuletzt die Befristung noch als wirksam an. Berufserfüllung und Schutz von Leib, Leben und Gesundheit der Menschen aufgrund der besonderen Verantwortung von Flugkapitänen rechtfertigten diese Regelung. Das AGG kenne zwar keine Übergangsregelungen, sei aber auch auf Tarifverträge vor dessen Inkrafttreten anzuwenden. Das LAG folgte damit ständiger Rechtsprechung des BAG und verneinte konsequent eine Vorlage an den Europäischen Gerichtshof (EuGH). Trotzdem legte das BAG als Revisionsinstanz den Rechtsstreit nun zur europarechtlichen Vorabentscheidung vor, um festzustellen, ob die bisherige Auslegung des AGG den europarechtlichen Vorgaben entspricht. Der EuGH wird nun darüber zu entscheiden haben, ob ein zwischen privaten Tarifvertragsparteien geschlossener Tarifvertrag einen solchen Eingriff rechtfertigen kann. Zwar kann der einzelne Staat nach der Richtlinie Ungleichbehandlungen wegen beruflicher Anforderungen vorsehen (Art. 4). Das AGG (§ 10) erschöpft sich aber in einer generalklauselartigen Wiedergabe des Richtlinienwortlautes, ohne die rechtfertigenden Ziele der Ungleichbehandlung konkret zu benennen. Die Auslegung und Ausformung war ggf. unzulässigerweise den Tarifvertragsparteien selbst überlassen.

In Auslegung der Richtlinie (2000/78/EG) kam das Verwaltungsgericht Frankfurt in einem Eilverfahren (Beschluss vom 6. August 2009, Az 9 L 1887/09) zu dem Ergebnis, dass beamtenrechtliche Regelungen, die ein **automatisches Ausscheiden in den Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahres** vorsehen, rechtlich als Entlassung zu werten und nicht zu rechtfertigen sind, da nur an das Alter angeknüpft werde und die „Vermeidung eines ungünstigen Altersaufbaus“ kein legitimes Ziel sei. Andere legitime Gründe (etwa Gesundheit, berufliche Anforderungen) würden aber nicht benannt. Die Unzulässigkeit der Altersgrenze werde insbesondere dadurch deutlich, dass der Gesetzgeber aus Finanzierungsgesichtspunkten die Altersgrenze ab 2010 schrittweise auf 67 Jahre angehoben hat. Historisch sei die Altersgrenze in Krisenzeiten im 20. Jh. eingeführt worden, um Kosten zu reduzieren und um ein Ausscheiden der Beamten auch ohne Dienstunfähigkeit zu ermöglichen. Die heutige Ungleichbehandlung rechtfertige das aber nicht.

STAFFELUNG DER VERGÜTUNG NACH LEBENSALTER

Eine Staffelung der Vergütung nach Lebensalter ungeachtet der Betriebszugehörigkeit kann ebenfalls diskriminierend sein. Der



Bundesangestelltentarif (BAT) sah eine gestaffelte Bezahlung nach Vollendung bestimmter Lebensjahre anhand von „Lebensaltersstufen“ vor. Das Land Hessen forderte von einem versehentlich falsch eingruppierten Mitarbeiter Rückzahlung der Überzahlung. Zu Unrecht, wie das Hessische LAG befand (Urteil vom 22. April 2009, Az 2 Sa 1689/08, nicht rechtskräftig). Die gestaffelte Bezahlung des Tarifvertrages sei eine unmittelbare Diskriminierung wegen Alters. Weder werde auf den Nutzen der Tätigkeit noch auf das Maß der Qualifikation noch auf die Dauer der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst abgestellt. Die schlechter bezahlten Arbeitnehmer sind berechtigt, Bezahlung nach der höchsten Stufe zu verlangen. Eine Anpassung des unwirksamen Tarifvertrages, so das LAG, könne sich schon deswegen nicht an den niedrigeren Gehaltsstufen der jüngeren Arbeitnehmer orientieren, da sonst alle besser bezahlten, älteren Arbeitnehmer ihrerseits überschüssige Zahlungen zurückerstatten müssten. Daher kam nur eine Angleichung nach „oben“ in Betracht. Privatrechtliche Tarifverträge dürften wie der BAT unter die aufgestellten Grundsätze fallen.

BESCHWERDESTELLE DES ARBEITGEBERS

Das AGG sieht für alle Betriebe eine Beschwerdestelle für Beschwerden der Mitarbeiter bei einer Benachteiligung vor. Das BAG (Beschluss vom 21. Juli 2009, Az 1 ABR 42/08) entschied nun, dass dadurch Rechte des Betriebsrates weder begründet noch erweitert werden, sondern unberührt bleiben (§ 13 Abs. AGG). Der Betriebsrat habe kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, wo die Beschwerdestelle einzurichten sei, noch wie diese Stelle personell zu besetzen sei. Das Betriebsverfassungsgesetz sehe zwar eine Mitbestimmung bei Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb vor (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Ordnung des Betriebes sei aber nicht dessen Organisation. Zur betrieblichen Organisation gehöre die Befugnis des Arbeitgebers, die Personen zu bestimmen, die für ihn Beschwerden entgegennehmen. Bei einer groben Verletzung der Verpflichtung, eine Beschwerdestelle einzurichten, könne der Betriebsrat aber gerichtliche Rechte geltend machen (§ 17 Abs. 2 Satz 1 AGG).

ENTSCHÄDIGUNGSANSPRUCH

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen entstandenen Schaden zu ersetzen, außer wenn er die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat (§ 15 Abs. 1 AGG). Wegen eines Nichtvermögensschadens (z.B. Schmerzensgeld) kann zudem der Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen (§ 15 Abs. 2 AGG), ohne dass ausdrücklich an ein Vertretenmüssen im Sinne eines Verschuldens angeknüpft wird. Ob diese Entschädigung für immaterielle Schäden nach Abs. 2 wie Abs. 1 ein Verschulden erfordert, war bislang umstritten. Das BAG sah die Norm nun als eigenständige, nicht in direktem Zusammenhang mit Abs. 1 stehende Regelung an. Die angemessene Entschädigung (ein Schmerzensgeld) sei auch dann zu bezahlen, wenn der Arbeitgeber die Diskriminierung nicht verschuldet habe (anders als etwa nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch). Das BAG stützte seine Erwägungen auf eine richtlinienkonforme Auslegung der Antidiskriminierungsrichtlinie (2000/78/EG) sowie auf die klare Gesetzesbegründung. Diese sehe eine (dem Zivilrecht sonst fremde) Sanktion vor. Deswegen erfordere der Entschädigungsanspruch (§ 15 Abs. 2 AGG) anders als das Bürgerliche Recht (§ 823 Abs. 2 BGB, Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz) keine schwerwiegende Persönlichkeitsverletzung zur Begründung eines Schmerzensgeldanspruches. Der Verzicht auf das Verschuldenserfordernis ist insofern sehr bemerkenswert, als bei diskriminierenden kollektivrechtlichen (z.B. tarifvertraglichen) Vereinbarungen eine Entschädigungspflicht (§ 15 Abs. 3 AGG) sogar Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit des Arbeitgebers erfordern. Das BAG ließ mangels Erheblichkeit offen, ob diese Regelung europarechtswidrig ist.

Anhand der geschilderten Entscheidungen wird deutlich, dass das AGG die Arbeitswelt zunehmend beeinflusst. Da es weitgehend aufgrund europarechtlicher Vorgaben auszulegen und anzuwenden ist, wird auch „Altbewährtes“ häufig nicht geschont.

ANDREAS KARL, KRL@MSA.SE



Betriebsübergang

Veräußert ein Arbeitgeber seinen Betrieb oder einen Teil seines Betriebes im Rahmen eines Asset Deal stellt sich grundsätzlich die Frage nach der Anwendbarkeit der Regelungen zum Betriebsübergang in § 613a BGB. Ist dies gegeben, kommt es zu Rechtsfolgen, die sowohl für den alten und den neuen Arbeitgeber, als auch die betroffenen Arbeitnehmer nicht immer leicht zu überblicken und zu beurteilen sind. Dies beginnt bereits mit der Qualifizierung der geplanten Maßnahme als Betriebsübergang, bei der sowohl Veräußerer als auch der neue Betriebs(inhaber) vor Beginn der Transaktion sehr sorgfältig vorgehen sollten. Dass dies nicht immer leicht ist, liegt insbesondere daran, dass das Gesetz hierzu keine konkreten Vorgaben liefert und die Rechtsfortbildung in diesem Bereich durch Einzelfallentscheidungen der Gerichte erfolgt (vgl. zum Beispiel das Urteil des EuGH im sogenannten „Klarenberg“ Fall, 12. Februar 2009, C 446/07, Newsletter Mai 2009).

Naturgemäß beschäftigt die Frage des Vorliegens eines Betriebsübergangs die Gerichte immer wieder, so auch unlängst der dem Urteil des BAG vom 25. Juni 2009 (Az 8 AZR 258/08) zu Grunde liegenden Fall.

ÜBERTRAGUNG EINES CALLCENTERS

Hier ging es um die Abgrenzung von Betriebsübergang und einer reinen Funktionsnachfolge, die sich insbesondere danach beurteilt, ob lediglich eine bestimmte Tätigkeit durch einen anderen Auftragnehmer fortgeführt (dann Funktionsnachfolge) oder ob eine bestimmte Organisationsstruktur übernommen wird. In Branchen, in denen es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, ist ein Betriebsübergang grundsätzlich dann gegeben, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt, das sein Vorgänger gezielt bei

dieser Tätigkeit eingesetzt hatte. Ob dies der Fall war, war in dem zu entscheidenden Sachverhalt die streitentscheidende Frage.

Die beklagte Arbeitgeberin hatte ein Callcenter betrieben, das für die gesamte Unternehmensgruppe tätig war. Die Klägerin war beim Callcenter als Trainerassistentin beschäftigt. Im August 2006 wurde eine neue GmbH gegründet, deren Betriebszweck die Fortführung der Dienstleistung der Beklagten war, dies jedoch in erweitertem und komplexerem Umfang, so dass für das Personal Trainingsmaßnahmen nötig wurden.

Im Juni 2006 beschloss die Beklagte die Schließung ihres Callcenters. Die neu gegründete GmbH hatte allen unbefristet Beschäftigten der Beklagten den Abschluss neuer Arbeitsverträge zu geänderten Bedingungen angeboten. 161 der 256 unbefristet beschäftigten Mitarbeiter nahmen dieses Angebot an, die Klägerin lehnte es jedoch ab, worauf die beklagte Arbeitgeberin ihr zum Zeitpunkt der Schließung ihres Callcenters am 31. März 2007 kündigte. Die Klägerin berief sich auf das Vorliegen eines Betriebsübergangs und die damit einhergehende Unwirksamkeit der Kündigung (§ 613a Abs. 4 BGB). Die Beklagte machte dagegen insbesondere geltend, sie verfüge über eine andere betriebliche Organisation und habe auch keine Betriebsmittel übernommen, sodass kein Betriebsübergang gegeben sei.

Nachdem die Vorinstanzen die Klage abgewiesen hatten, hatte sie in der Revision vor dem 8. Senat des BAG Erfolg. Dieser bejahte einen Betriebsübergang. Es sei unerheblich, dass hier keine Betriebsmittel übergegangen waren, denn für das betriebene Callcenter habe für die wirtschaftliche Wertschöpfung allein die Tätigkeit der Mitarbeiter im Vordergrund gestanden. Die neu gegründete GmbH habe einen nach Zahl- und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals der Beklagten übernommen. Darin sei ein Betriebsübergang zu sehen. Irrelevant sei in diesem Zusammenhang, dass die übernommenen Mitarbeiter aufbauend auf dem bereits vorhandenen Wissen und Können noch weiter hätten geschult werden müssen,

um die schwierigeren und komplexeren neuen Aufgaben, die der Betriebszweck der neu gegründeten GmbH vorsah, bei dieser erbringen zu können. Die Kündigung der Klägerin sei daher wegen des Kündigungsverbots des § 613a Abs. 4 BGB unwirksam.

VERWIRKUNG DES WIDERSPRUCHSRECHTS

Oft zeigt sich erst nach erfolgreicher tatsächlicher Durchführung des Betriebsübergangs, ob dieser ordnungsgemäß durchgeführt wurde. So führt eine nicht ordnungsgemäße Unterrichtung des Arbeitnehmers über einen beabsichtigten Betriebsübergang dazu, dass der Arbeitnehmer auch nach Ablauf der einmonatigen Frist des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserberwerber widersprechen kann. Eine zeitliche „Höchstgrenze“, nach der das Widerspruchsrecht erlischt, gibt es grundsätzlich nicht.

Das Recht zum Widerspruch kann jedoch verwirkt werden. So unlängst bestätigt vom BAG (Urteil vom 23. Juli 2009, Az 8 AZR 357/07). Im zu Grunde liegenden Fall war der Geschäftsbereich, in dem der Kläger tätig war, am 1. Oktober 2005 auf einen neuen Rechtsträger übertragen worden. Die Mitarbeiter und auch der Kläger wurden mit Schreiben vom 29. August 2005 über diesen Betriebsübergang informiert. Am 9. August 2006 schloss der Kläger mit der Betriebserberwerberin einen Aufhebungsvertrag, demzufolge sein Arbeitsverhältnis zum 31. Oktober 2006 gegen Zahlung einer Abfindung enden sollte. Im Dezember 2006 widersprach der Kläger dann dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Betriebserberwerberin und berief sich darauf, dass das zu Grunde liegende Unterrichtungsschreiben fehlerhaft gewesen sei, da eine bevorstehende Eröffnung des Insolvenzverfahrens zwar erwähnt worden, jedoch das Eröffnungsdatum falsch angegeben worden war. Der Kläger war der Auffassung, dass sein Arbeitsverhältnis mit der ehemaligen Arbeitgeberin fortbestehe und verlangte von dieser Weiterbeschäftigung sowie Vergütung.

Diesem Begehren gaben die Erfurter Richter nicht statt. Zwar sei die Unterrichtung über den beabsichtigten Betriebsübergang in der Tat nicht ordnungsgemäß gewesen, jedoch habe der Kläger sein Widerspruchsrecht dadurch verwirkt, dass er durch Abschluss des Aufhebungsvertrages mit der Betriebserberwerberin wirksam und abschließend über sein Arbeitsverhältnis disponiert habe.

ARBEITSBEDINGUNGEN VOR BETRIEBSÜBERGANG GELTEND FORT

Dass sich die Rechtsfolgen des § 613a Abs. 1 BGB (Fortgeltung des Inhalts der Arbeitsverhältnisse) auch einmal negativ für den Arbeitnehmer auswirken können, bestätigte das BAG in seiner Entscheidung vom 26. August 2009 (Az 4 AZR 280/08).

Das Anstellungsverhältnis des klagenden Arbeitnehmers richtete sich vor dem Betriebsübergang nach einem in der Insolvenz des Unternehmens abgeschlossenen Sanierungstarifvertrag. Dieser sah gegenüber den vormalig geltenden Verbandstarifverträgen längere Arbeitszeit ohne Lohnausgleich und eine Lohnkürzung vor. Im Rahmen eines Teilbetriebsübergangs war das Arbeitsverhältnis des Klägers auf die jetzige beklagte Arbeitgeberin übergegangen. Nach Durchführung des Betriebsübergangs hatte die IG Metall im Juli 2006 den Sanierungstarifvertrag gekündigt. Der Kläger hatte dieser Kündigung zugestimmt und seinerseits erklärt, alle kollektiven und individuellen Vereinbarungen, die anlässlich des Sanierungstarifvertrages getroffen worden waren, erneut fristgerecht zu kündigen. Die Beklagte hatte jedoch weiterhin das

Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Sanierungstarifvertrages abgerechnet. Der Kläger beehrte daraufhin die Zahlung verschiedener Differenzbeträge für die Zeit von Juli bis Oktober 2006. Er berief sich darauf, dass nach dem Betriebsübergang vom Insolvenzverwalter auf die Beklagte der Sanierungstarifvertrag auf sein Arbeitsverhältnis keine Anwendung mehr gefunden habe.

Schon die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen, die Revision des Klägers beim BAG blieb ebenfalls erfolglos. Die Richter hielten die Bestimmungen des Sanierungstarifvertrages weiterhin für maßgebend. Der Sanierungstarifvertrag sei gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis transformiert worden. Die Kündigung der IG Metall sei insoweit unbeachtlich, da von der Transformation nur die normativen Regelungen eines Tarifvertrages, nicht aber seine schuldrechtlichen Bestandteile erfasst würden. Damit habe auch der Kläger selbst durch seine Kündigung nicht die Wirkung des Sanierungstarifvertrages beenden können. Der Betriebsübergang führe im Übrigen nicht dazu, dass die Erwerberin Partei des Sanierungstarifvertrages würde, die Kündigung der IG Metall konnte daher nicht gegenüber der Erwerberin erfolgen. Die Vergütung nach Sanierungstarifvertrag war ordnungsgemäß.

KEIN WIRKSAMER VERZICHT AUF WEIHNACHTSGELD

Auch in einem vom 8. Senat des BAG im März 2009 zu Gunsten der Arbeitnehmerin entschiedenen Fall (Urteil vom 19. März 2009, Az 8 AZR 722/07) wurde die Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB konsequent angewandt.

Hier hatte die Klägerin, die als Erzieherin einer Kindertagesstätte arbeitete, vor einem Betriebsübergang auf in den Vorjahren aufgelaufene vertragliche Ansprüche auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld verzichtet, weil die Arbeitgeberin mitgeteilt hatte, dass der Betriebsübergang nur erfolgen könne, wenn alle Mitarbeiter auf ihre noch offenen Ansprüche verzichteten. Andernfalls drohe die Insolvenz und damit der Verlust des Arbeitsplatzes.

Die klagende Arbeitnehmerin unterzeichnete diesen Verzicht und der Betriebsübergang fand wie vorgesehen statt. Nachdem die Klägerin ihre Entscheidung noch einmal überdacht hatte, widerrief sie ihre Zustimmung zu der Verzichtsvereinbarung jedoch wegen Drohung und focht sie wegen Täuschung an und berief sich darauf, dass diese Vereinbarung gegen § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB verstoße, da sie die Betriebserberwerberin allein davor bewahren sollte, für rückständigen Lohn zu haften.

Das BAG bestätigte diese Auffassung und erklärte den geschlossenen Erlassvertrag wegen Umgehung der Rechtsfolgen des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in Verbindung mit § 134 BGB für unwirksam. § 613 Abs. 1 Satz 1 BGB sehe im Fall des Betriebsübergangs zwingend vor, dass der Betriebserberwerber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen eintrete. Die Vorschrift dürfe nicht abbedungen oder umgangen werden. Aus dem Wortlaut des Erlassvertrages und dessen Bedingungen ergebe sich jedoch eindeutig, dass der für ihn allein ausschlaggebende Anlass der geplante Betriebsübergang war. Damit stelle er eine unzulässige Umgehung des zwingenden Gesetzesrechts dar, so dass die klagende Arbeitnehmerin erfolgreich das rückständige Weihnachtsgeld für vorangegangene Jahre von ihrer ehemaligen Arbeitgeberin fordern könne.

BETTINA KEIMER, BEK@MSA.SE

Flucht aus dem Tarifvertrag – eine Flucht mit zahlreichen Hürden

Tarifvertraglich gebundene Unternehmen versuchen immer wieder, gerade in wirtschaftlich schweren Zeiten, wenn sie tarifgebunden sind, ihre Lohn- und Gehaltsbedingungen, aber auch die im Tarifvertrag geregelten Arbeitszeiten, anderweitig zu regeln. Sie versuchen, die Bindungen zum Tarifvertrag zu kappen bzw. sich von ihnen auf andere Weise zu lösen. Zum Einen bietet sich hier an, den jeweils tarifvertragsabschließenden Arbeitgeberverband zu verlassen, um sich aus den „Fängen des Tarifvertrages“ zu befreien, aber auch, da die Arbeitgeberverbände natürlich kein Interesse an einem „Ausbluten ihrer Mitgliedschaft“ haben, der Übergang in eine sogenannte Mitgliedschaft ohne Tarif, kurz gesagt „OT“. Dass dieses nicht so einfach ist, wie es auf den ersten Blick erscheint, liegt an den hohen gesetzlichen Hürden, sodass sich beinahe das Wort aufdrängt „einmal Tarif, immer Tarif“ oder „mitgegangen, mitgefangen“. Diese Schwierigkeiten, sich aus dem Tarif zu lösen – vor allem kurzfristig – werden auch an Urteilen deutlich, die das Bundesarbeitsgericht in diesem Jahr zu diesen Fragestellungen getroffen hat. Zwei Urteile beschäftigen sich mit der Frage, ob und in wieweit nach dem Verbandsaustritt Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzelvertraglich, also auf Basis eines individuellen Änderungsvertrages, vom Tarifvertrag abweichende Regelungen wirksam treffen können. Zwei andere Urteile betreffen die Frage, wann eine Mitgliedschaft „OT“ wirklich zu dem gewünschten Erfolg, nämlich Mitglied ohne Tarif zu sein, führt.

In einem Urteil des BAG vom 1. Juli 2009, Az 4 AZR 261/08, geht es um die Frage, ob eine Arbeitgeberin, die im September 2004 aus dem Verband austrat (Geltung des GMTV, Gemeinsamen Manteltarifvertrages der Metallindustrie), im Februar 2005, also einige Monate nach dem Verbandsaustritt, mit dem Arbeitnehmer wirksam die Anhebung der regelmäßigen Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich vereinbaren konnte. Hier war es zudem so, dass im Juli 2005 die Parteien des Tarifvertrages einen neuen MTV abschlossen, der ab Januar 2006 gelten sollte. Die unmittelbare und zwingende Geltung des MTV anstelle des GMTV war ab dem Einführungstichtag des tariflichen Entgeltrahmenabkommens (ERA) vorgesehen, spätestens zum 31. Dezember 2008. Zum 1. Oktober 2007 schloss dann der Arbeitgeber mit der IG Metall einen Firmentarifvertrag ab, der im Wesentlichen die mit den Arbeitnehmern einzelvertraglich vereinbarten Bedingungen festlegte. Der klagende Arbeitnehmer wollte festgestellt wissen, dass die Änderung seiner wöchentlichen Arbeitszeit gemäß der von ihm abgeschlossenen Änderungsvereinbarung rechtsunwirksam und stattdessen – jedenfalls bis zum Inkrafttreten des Firmentarifvertrages – der GMTV anwendbar sei. Die Klage hatte Erfolg, auch wenn der Arbeitgeber in der Änderungsvereinbarung zusagte, die tariflichen Lohnerhöhungen – trotz Verbandsaustritt – weiterzugeben und für einen gewissen Zeitraum Schutz gegen betriebsbedingte Kündigungen versprach. Entscheidend ist hier, dass nach § 3 Abs. 3 TVG die Tarifgebundenheit – auch des Austretenden – bestehen bleibt, bis der Tarifvertrag, also hier des GMTV, endet. Weiterhin wirkt der Tarifvertrag – nach seinem Auslaufen – so § 4 Abs. 5 TVG nach, bis er durch eine „andere Abmachung“ ersetzt wird.

Abweichende Regelungen, § 4 Abs. 3 TVG, sind nur im Rahmen des durch den Tarifvertrag gesetzten Spielraums oder zugunsten des Arbeitnehmers möglich.

Im Rahmen seiner auch bisher geltenden Rechtsprechung stellte das BAG klar, dass der GMTV trotz des Austritts des Arbeitgebers im September 2004 bis zu dessen Beendigung für die Parteien, nämlich bis 31. Dezember 2005, also für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, unmittelbar und zwingend wirkte. Die einzelvertragliche Vereinbarung aus dem Februar 2005 konnte den GMTV nicht verdrängen, da es sich auch nicht um eine nach § 4 Abs. 3 TVG günstigere Regelung handelte, auch wenn ein Schutz gegen betriebsbedingte Kündigungen vorgesehen war. Hier wies das BAG darauf hin, dass der Schutz gegen betriebsbedingte Kündigungen in keinem sachlichen Zusammenhang zur Anhebung der Arbeitszeit stünde. Anhebung der Arbeitszeit und Einfrieren des Lohnniveaus seien sachlich verknüpft, nicht aber der Schutz gegen betriebsbedingte Kündigungen. Erst ab Inkrafttreten des MTV habe ab dem 1. Januar 2006 der GMTV „nachgewirkt“, bis er sodann durch den Firmentarifvertrag vom 1. Oktober 2007 abgelöst wurde. Dies besagt also, dass auch der Austritt aus dem Verband die unmittelbare Bindung an den Tarifvertrag bedeutet, solange wie ein bestehender Tarifvertrag nicht durch eine andere tarifvertragliche Regelung abgelöst wurde, sodann der zum Zeitpunkt des Austritts geltende Tarifvertrag nachwirkt, bis in der Nachwirkungsphase eine anderweitige Regelung gefunden wird, wie z. B. der Firmentarifvertrag.

Dass eine solche anderweitige Regelung auch eine einzelvertragliche Regelung sein kann, also nicht unbedingt eine tarifvertragliche Lösung, zeigt ein Urteil des BAG vom 20. Mai 2009, BAG Az 4 AZR 230/08. Hier verhielt es sich so, dass der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber (Baubranche) aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Unternehmens am 12. Juli 2005 eine Herabsetzung der tariflichen Vergütung und einer Streichung des 13. Monatseinkommens zustimmte, also während der Laufzeit des Tarifvertrages. Zum 1. Januar 2006 wechselte der Arbeitgeber in eine Mitgliedschaft „OT“. Zum 31. März 2007 wurde der hier gegenständliche Lohnvertrag seitens der Gewerkschaft gekündigt. Die Arbeitgeberin wandte ein, dass zumindest ab dem 1. April 2007 die Vereinbarung vom Juli 2005 als anderweitige Abmachung im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG wirksam gewesen wäre. Diese Ansicht fand keinen Beifall bei den Richtern. Zum Einen wurde darauf verwiesen, dass die einzelvertragliche Vereinbarung während der Laufzeit des Tarifvertrages selbst gem. § 4 Abs. 1,3 TVG unwirksam war, weil sie gegen die unmittelbar und zwingend geltenden Tarifvertragsnormen verstieß. Auch eine anderweitige Vereinbarung durch einzelvertragliche Regelung komme nicht in Betracht, da hierfür Voraussetzung sei, dass solche einzelvertraglichen Regelungen zeitnah zum Ablauf des Tarifvertrages vereinbart würden und dabei konkret auf die sich aufgrund der Nachwirkung ergebende Situation Bezug nähmen. Im Juli 2005 könne – bezogen auf den 1. August 2007 – davon noch nicht die Rede gewesen sein.

Auch die Mitgliedschaft ohne Tarif führt häufig nicht zu dem gewünschten Ergebnis, vielmehr sind eine Vielzahl von Formalien zu beachten, die mit der Mitgliedschaft zusammenhängen. Dabei kommt es unter Anderem auch darauf an, ob der jeweilige Verband die Mitgliedschaft entsprechend ausgestaltet hat. So urteilte das BAG am 22. April 2009, Az 4 AZR 111/08, in einem Fall, in dem zur Debatte stand, ob eine Mitgliedschaft „OT“ eine „wirkliche Mitgliedschaft“ sei. Der Verband organisierte vorwiegend

Unternehmen der Metallindustrie. Die Tarifgebundenheit war nur vorgesehen, soweit die Mitglieder auch Fachgruppen angehörten. Der Arbeitgeber verließ die Fachgruppe Metall zugunsten einer Mitgliedschaft ohne Tarif. Die Arbeitgeberin glaubte damit, mit dem Arbeitnehmer eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vereinbaren zu können, wonach anstatt der tariflichen 35 Stundenwoche eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden gelten sollte, ohne Lohnausgleich. Der Arbeitnehmer verlangte die "zu viel" geleistete Arbeitszeit zusätzlich vergütet zu bekommen, ca. 700 Stunden. Das BAG stellte als Postulat hier auf, dass für eine wirkungsvolle Mitgliedschaft „OT“ in der Satzung des Verbandes gewährleistet sein müsse, dass die nicht tarifgebundenen Mitglieder keinen maßgebenden Einfluss auf tarifpolitische Entscheidungen ausüben können. Hier ging es um die Möglichkeiten der Mitbestimmung auf die Verwendung des Arbeitskampffonds, also des Geldes, das bei Arbeitskampfmaßnahmen eingesetzt werden konnte. Verwaltet werden sollte dieser Fond durch den Vorstand, der durch alle Mitglieder des Verbandes gewählt wurde. Dies reichte für das BAG schon aus, um anzunehmen, dass weiterhin Einfluss auf Arbeitskampfmaßnahmen auch des „OT Mitgliedes“ gegeben waren, sodass OT-Arbeitgeber weiterhin an den Tarifvertrag unmittelbar gebunden war, sich also die mit dem Arbeitnehmer abgeschlossene Vereinbarung als unwirksam erwies.

Doch auch die korrekte Umsetzung einer Satzungsänderung des Verbandes, wonach eine Mitgliedschaft „OT“ eröffnet wird, ist Voraussetzung dafür, dass der Arbeitgeber die Tarifbindung verlassen kann. In einem Urteil vom 26. August 2009, 4 AZR 294/08, ging es darum, dass der Verband Ende 2004 in seiner Satzung die Zulässigkeit der OT Mitgliedschaft beschloss. Im Januar 2005 wechselte der Arbeitgeber in die OT Mitgliedschaft, der Eintrag der Satzungsänderung in das Vereinsregister erfolgte jedoch erheblich später, erst im August des gleichen Jahres. Vor dem Eintrag in das Vereinsregister schlossen Arbeitgeberverband und Gewerkschaften neue Vergütungstarifverträge. Der Arbeitnehmer verlangte die Vergütungen nach dem neuen Tarifvertrag, vor Eintragung der Satzungsänderung, womit er Erfolg hatte. Das BAG wies darauf hin, dass die Satzung, um Wirksamkeit gegenüber Dritten entfalten zu können, hier insbesondere den Arbeitnehmern, die Eintragung in das Vereinsregister voraussetze. Der Beschluss auf der Mitgliederversammlung allein reiche nicht aus, dieser betreffe nur das Innenverhältnis des Verbandes. Bis zur Eintragung bleibe somit der Arbeitgeber, der in die OT Mitgliedschaft nach entsprechendem Satzungsbeschluss wechsele, unmittelbar an die abgeschlossenen Tarifverträge gebunden, somit hier auch an den neu abgeschlossenen Tarifvertrag.

An den oben geschilderten Urteilen lässt sich nachvollziehen, dass eine schnelle Lösung der sich aus dem Tarifvertrag ergebenden Bindungen, insbesondere Arbeitszeit und Arbeitslohn, kaum möglich ist, dies also kein kurzfristiges Allheilmittel in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist. Auch, falls der Arbeitgeber versucht, durch eine OT Mitgliedschaft die Tarifbindung zu lockern, empfiehlt es sich, auch die satzungsmäßige korrekte Durchführung der OT Mitgliedschaft im Hinblick auf ihre Wirkung auf Arbeitsvertragsbedingungen zu prüfen, damit mit dem Schlagwort „OT“ geweckte Erwartungen nicht enttäuscht werden.

DR. CHRISTIAN BLOTH, CBL@MSA.SE

Aktuelle Entscheidungen zum Zeugnisrecht

Für Arbeitnehmer ist ein gutes Zeugnis existenziell wichtig, denn die Praxis zeigt: Ein schlechtes Arbeitszeugnis kann das berufliche Fortkommen erheblich behindern. Da viele Arbeitnehmer die vom Zeugnisaussteller gewählten Formulierungen kritisch beurteilen, ist beim Arbeitszeugnis der Streit um die Zeilen häufig vorprogrammiert. Das führt dazu, dass jährlich ca. 30.000 Verfahren vor den Arbeitsgerichten allein das Arbeitszeugnis betreffen. Auch in jüngster Zeit mussten sich die Arbeitsgerichte wieder in zahlreichen Entscheidungen mit dem Zeugnisrecht auseinandersetzen. Im folgenden soll ein kurzer Überblick über die für die Praxis wesentlichen Entscheidungen gegeben werden.

In einem Arbeitszeugnis muss der Name des Arbeitnehmers richtig geschrieben sein. Anderenfalls ist der Zeugnisanspruch nicht erfüllt (Hessisches LAG, 23. September 2008, Az 12 Ta 250/08). Ein Arbeitgeber hatte sich im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis zu erteilen. Er stellte daraufhin ein Arbeitszeugnis aus, in dem allerdings der Familienname des Arbeitnehmers falsch geschrieben war und als Beendigungsdatum der 30. Oktober anstatt des 31. Oktober angegeben. Das Hessische LAG stellt daraufhin fest, dass der Arbeitgeber mit der Erteilung dieses Zeugnisses seine im gerichtlichen Verfahren eingegangene Verpflichtung zur Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses nicht erfüllt habe. Das Zeugnis war schon formell nicht ordnungsgemäß, weil der Name des Arbeitnehmers nicht richtig geschrieben war. Ein Arbeitszeugnis muss gem. § 109 GewO den Namen und Vornamen des Arbeitnehmers in der richtigen Schreibweise beinhalten, damit der Arbeitnehmer zweifelsfrei identifizierbar ist. Ein Zeugnis muss auch das korrekte Beendigungsdatum enthalten. Ein diesbezüglicher Fehler fällt besonders schwer ins Gewicht, wenn das angegebene Datum nicht der letzte Tag eines Monats ist. Denn dies kann aus der Sicht von Dritten auf eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses hindeuten.

Ein Arbeitnehmer kann einen Anspruch auf Ergänzung seines Arbeitszeugnisses haben, wenn übliche Formulierungen ohne sachliche Rechtfertigung weggelassen wurden. Dabei hängt von der jeweiligen Branche, in der der Arbeitnehmer tätig ist, oder von der Berufsgruppe, der er angehört, ab, welche Formulierungen üblich sind. Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Tageszeitungsredakteurs entschieden, der sich darüber beschwert hatte, dass in seinem Zeugnis die Hervorhebung seiner Belastbarkeit in Stresssituationen fehlte (BAG, 12. August 2008, Az 9 AZR 632/07). Das BAG stellte klar, dass die Auslassung eines bestimmten Inhalts, der von einem einstellenden Arbeitgeber in einem Zeugnis erwartet werde, ein unzulässiges Geheimzeichen sein kann.

In einem vom Landesarbeitsgericht Nürnberg (LAG Nürnberg, 16. Juni 2009, Az 7 Sa 641/08) zu beurteilenden Fall weigerte sich die beklagte Arbeitgeberin, den Passus „Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden war jederzeit einwandfrei“ in das Arbeitszeugnis der klagenden Arbeitnehmerin aufzunehmen mit der Begründung, das Zeugnis wäre dann nicht nur grob unrichtig, sondern sogar sittenwidrig. Die Beklagte stützte sich dabei



ausschließlich auf Leistungsgerichtspunkte. Das Gericht führte aus, dass allein der Umstand, dass das Zeugnis nach Auffassung der Beklagten inhaltlich unrichtig sei, das Zeugnis nicht sittenwidrig mache. Es kann sittenwidrig sein, ein Arbeitszeugnis auszustellen, das grobe Unrichtigkeiten enthält, die dazu führen können, dass bei dem neuen potentiellen Arbeitgeber ein völlig falscher Eindruck bezüglich der Redlichkeit und Zuverlässigkeit des Bewerbers entsteht. Diese Gefahr besteht jedoch nicht bereits dann, wenn die Leistung des Arbeitnehmers objektiv falsch bewertet wird. Denn der neue Arbeitgeber hat zum einen ausreichende Möglichkeiten, selbst zu beurteilen, ob der neue Arbeitnehmer seinen Anforderungen genügt. Zum anderen stellen Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft eines Arbeitnehmers keine festen Größen dar.

Arbeitgeber dürfen in einem Arbeitszeugnis nicht anbieten, künftigen Arbeitgebern jederzeit für telefonische Nachfragen über die Arbeitsqualität des Arbeitnehmers zur Verfügung zu stehen, so urteilte das Arbeitsgericht Herford im Fall einer Klage einer kaufmännischen Angestellten auf Streichung der relevanten Passage im Arbeitszeugnis (ArbG Herford, 1. April 2009, Az 2 Ca 1502/08). Ein solcher Passus verstößt gegen § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO. Hiernach darf das Zeugnis keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Objektiv kann ein solcher Passus nur als verschlüsselter Hinweis darauf verstanden werden, dass die im Zeugnis enthaltene Leistungsbeurteilung nicht den wirklichen Leistungen des Arbeitnehmers entspricht. Die Formulierung war daher ersatzlos im konkreten Fall aus dem Zeugnis zu streichen.

Kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber das Zeugnis mit einer „Dankes- und Wunschformel“ beendet? Arbeitgeber müssen

einem Arbeitnehmer im Arbeitszeugnis zumindest dann nicht für die gute Zusammenarbeit danken und für seinen weiteren beruflichen und privaten Lebensweg alles Gute wünschen, wenn dem Arbeitnehmer eine nur durchschnittliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung zusteht, so das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG Düsseldorf, 21.05.2008, Az 12 Sa 505/08). Zwar ist eine Schlussformel inzwischen allgemein üblich, so dass ihr Fehler das Arbeitszeugnis möglicherweise entwerten kann. Hieraus ergibt sich aber allenfalls ein Anspruch auf eine bewertungsneutrale Schlussformulierung, etwa in der Gestalt, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeiter für den künftigen Berufsweg alles Gute wünscht. Der Arbeitgeber schuldet bei Arbeitnehmer mit durchschnittlichen Arbeitsleistungen keinen zusätzlichen Ausdruck von Dank und Bedauern.

Arbeitgeber sind gehalten, innerhalb von zwei bis drei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Endzeugnis zu erteilen. Versäumen sie diese Frist und bleibt allein wegen der Nichtvorlage des Endzeugnisses ein Bewerbungsgespräch des Arbeitnehmers ohne Erfolg, so kommt zwar grundsätzlich ein Schadensersatzanspruch in Betracht. Voraussetzung hierfür ist aber, dass der Arbeitnehmer zuvor die Erteilung des Endzeugnisses angemahnt hat. Daran scheiterte die Klage des Arbeitnehmers in einem Fall vor dem Landesarbeitsgericht in Schleswig-Holstein (LAG Schleswig-Holstein, 1. April 2009, Az 1 Sa 370/08). Der Kläger hatte lediglich die Erstellung eines Zwischenzeugnisses angemahnt und hierfür eine Frist gesetzt. Da sich bereits in diesem Zeitpunkt die Bewerbungssituation des Klägers anbahnte und konkretisierte, wäre der Kläger verpflichtet gewesen, sich infolge des bestehenden Zeitdrucks unmittelbar mit der Beklagten in Verbindung zu setzen.

BETTINA KREIMER, BEK@MSA.SE ; JULIA KUGLER

Mannheimer Swartling is the leading Nordic commercial law firm. Our clients range from many of Sweden's and the world's leading companies to medium-sized businesses and organizations. Common to all our clients is that the law plays an integral role in their commercial success. This drives us to continuously maintain our position at the forefront of our industry and attuned to the needs of our clients.

We are a full-service firm with approximately 400 lawyers who are specialized in different practice areas of commercial law. Our teams are also organized by industry groups to ensure that we are fully knowledgeable about industry-specific needs and challenges.

By combining the highest quality legal skills with industry knowledge, we offer our clients commercial legal advice with added value.

Mannheimer Swartling has offices in Stockholm, Göteborg, Malmö, Helsingborg, Frankfurt, Berlin, Moscow, St. Petersburg, Shanghai, Hong Kong, Brussels and New York.



**MANNHEIMER
SWARTLING**