

Zehn Jahre Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) – eine Bilanz



Mit Wirkung zum 01.01.2001 trat das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse in Kraft. Damals hatte der ansonsten nicht sehr kodifizierungsfreudige deutsche Gesetzgeber handeln müssen. Einerseits traten die Alt-Regelungen zu befristeten Arbeitsverhältnissen des Beschäftigungsförderungsgesetzes mit dem 31.12.2000 außer Kraft. Andererseits drangen zwei EG-Richtlinien über die Förderung von Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen auf Umsetzung in deutsches Recht.

Die Praxis tat sich insgesamt mit den Neuerungen des Be-

fristungsrechts schwer. Zwar übernahm auch das neue Gesetz die Differenzierung zwischen der „Befristung mit Sachgrund“ und der „Befristung ohne Sachgrund“. Zudem fand sich in § 14 Abs. 1 TzBfG mehr oder weniger die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu vertrauten Sachgründen wieder. Allerdings wartete die Neuregelung in § 14 Abs. 2 TzBfG mit dem Vorbeschäftigungsverbot bei der sachgrundlosen Befristung mit einer Kröte auf, die auf Arbeitgeberseite deutlich Schluckbeschwerden erkennen ließ. Sachgrundlos und damit bequem durfte fortan nur noch dort befristet werden, wo die Parteien des Arbeitsverhältnisses noch nie etwas miteinander zu tun gehabt hatten. Wenn doch, besteht keine Möglichkeit einer faktisch zweijährigen Probezeit. Die schwarz-gelbe Regierungskoalition entschloss sich denn auch zum Handeln und gab mit dem Koalitionsvertrag im Oktober 2009 die Absicht bekannt, künftig die Befristung bereits dann zuzulassen, wenn zwischen zwei Arbeitsverhältnissen mit denselben Beteiligten eine Wartezeit von einem Jahr liegt. Damit sollen nicht nur die „Beschäftigungschancen für Neuarbeitnehmer erhöht“ werden. Auch der „Bürokratieaufwand für Arbeitgeber soll verringert“ werden. Gleichzeitig meint die Bundesregierung, damit „Kettenbefristungen zu verhindern“. Die Umsetzung dieses Plans lässt allerdings noch auf sich warten.

Die Neuregelung des Befristungsrechts gab der höchstrichterlichen Rechtsprechung

reichlich Gelegenheit, an den Ecken und Kanten des Gesetzestextes zu feilen. Hier hat der langjährige Vorsitzende des insoweit zuständigen Siebten Senates des BAG, Herr Hans-Jürgen Dörner, maßgeblich die Rechtsprechung geprägt. Zum 01.10.2009 hat Herr Wolfgang Linsenmaier altersbedingt seine Nachfolge angetreten. Unübersehbar setzt das BAG nun neue Akzente und hat insbesondere das europäische Unionsrecht im Blick. Aktuell hat das BAG den Europäischen Gerichtshof (EuGH) in gleich zwei Brennpunkten des deutschen Befristungsrechts um seine Vorabentscheidung ersucht. Hintergrund sind offensichtlich Zweifel des BAG, ob an der bisherigen Rechtsprechung festgehalten werden kann. Immerhin verpflichtet das EU-Recht die Mitgliedstaaten der EU, Maßnahmen zu ergreifen, um den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge zu vermeiden.

Die erste Vorlage beschäftigt sich mit der Möglichkeit der Befristung bei Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln und damit einem typisch deutschen Phänomen. Der Siebte Senat hält es für klärungsbedürftig, ob es unter Berücksichtigung des allgemeinen Gleichheitssatzes mit EU-Recht vereinbar ist, für den öffentlichen Dienst zusätzlich einen Befristungsgrund vorzusehen, der in der Privatswirtschaft nicht zur Verfügung steht (7 AZR 485/09 (A)).

Im Fokus des zweiten Ersuchens um Vorabentscheidung durch den EuGH steht die Vertretungsbefristung. Nach dem

TzBfG liegt ein Sachgrund für eine Befristung auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Nach bisheriger Rechtsprechung durfte sich ein Arbeitgeber darauf auch berufen, wenn bei ihm ständig Arbeitskräfte ausfallen und der Vertretungsbedarf statt durch jeweils befristet eingestellte ebenso durch unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer abgedeckt werden könnte. Der Siebte Senat möchte insbesondere geklärt wissen, ob es mit EU-Recht vereinbar ist, die wiederholte Befristung eines Arbeitsvertrages auch dann auf den im TzBfG vorgesehenen Sachgrund der Vertretung zu stützen, wenn bei ihm ein ständiger Vertretungsbedarf besteht, der auch durch unbefristete Einstellungen befriedigt werden könnte (7 AZR 443/09 (A)).

Im Unterschied dazu machten die Regelungen zum Recht der Teilzeitarbeit im TzBfG vergleichsweise weniger Furore. Die Rechtslage zum Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit gemäß § 8 TzBfG und seiner Ablehnung aus „betrieblichen“ Gründen gilt als gefestigt. In der Praxis wird fast häufiger über den Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit auf Basis des § 15 Abs. 5-7 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gestritten. Dem muss der Arbeitgeber „dringende betriebliche Gründe“ entgegen halten können, anderenfalls riskiert er die Inanspruchnahme auf Vergütung aus Annahmeverzug.

■ Antje Burmester
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Inhalt

Seite 1

- Zehn Jahre Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG) – eine Bilanz

Seite 2

- Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in die Personalakte auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Überstundenpauschalisierungsabrede und Transparenzgebot

Seite 3

- Die bundesweite Versetzung – Neues vom BAG

Seite 4

- Arbeitgeberkritische Äußerungen von Arbeitnehmern

Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in die Personalakte auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Urteil vom 16.11.2010 (9 AZR 573/09) entschieden, dass ein Arbeitnehmer auch nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran hat, den Inhalt seiner fortgeführten Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen.

Der Kläger war vom 01.01.2006 bis zum 30.06.2007 als Schadensbüroleiter bei einem Versicherungsunternehmen beschäftigt, welches seine Personalakte auch nach der

Beendigung weiterführte. Nach Vertragsende kam es zu einer Auseinandersetzung über den Inhalt des auszustellenden Arbeitszeugnisses. In diesem Zusammenhang teilte eine Personalbearbeiterin der Beklagten dem Kläger mit, dass Gründe vorhanden seien, die auf die mangelnde Loyalität des Klägers schließen ließen.

Der Kläger verlangte daraufhin Einsicht in seine Personalakte, welche ihm unter Hinweis auf die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses verweigert wurde. Nachdem

die Vorinstanzen die entsprechende Klage abgewiesen hatten, war die Revision des Klägers vor dem Neunten Senat erfolgreich. Dieser verwies in seinem Urteil auf die sich aus § 241 Abs. 2 BGB ergebende vertragliche Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers, welche sich auf das Wohl und die Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers bezieht. Namentlich zählt hierzu – so das BAG – auch das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers resultierende Recht auf informationelle

Selbstbestimmung.

Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch folgt nicht aus § 34 BDSG, da sich die dort geregelten Auskunfts- und Einsichtsrechte noch nicht auf nur in Papierform dokumentierte personenbezogene Daten beziehen. Ein entsprechendes Änderungsgesetz befindet sich zurzeit jedoch in der parlamentarischen Beratung.

■ Katrin Teusch, LL.M.
Rechtsanwältin

Überstundenpauschalierungsabrede und Transparenzgebot

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 01.09.2010 (5 AZR 517/09) entschieden, dass die Klausel „erforderliche Überstunden sind mit dem Monatsgehalt abgegolten“ nicht dem Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) genügt, wenn sich der Umfang der danach ohne zusätzliche Vergütung zu leistenden Überstunden nicht hinreichend deutlich aus dem Arbeitsvertrag ergibt.

Der Kläger war bei der Beklagten als Leiter des Hochregallagers beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag enthielt u. a. folgende Regelungen:

- „Überstunden sind zu leisten, sofern diese zur Erfüllung der vertraglich geschuldeten Leistung gemäß der anliegenden Tätigkeitsbeschreibung erforderlich sind“ (§ 2 Abs. 5)
- „Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein monat-

liches Bruttogehalt in Höhe von EUR 3.000,00. Das Bruttogehalt bezieht sich auf 45 Arbeitsstunden wöchentlich.“ (§ 3 Abs. 2)

- „Mit der vorstehenden Vergütung sind erforderliche Überstunden des Arbeitnehmers mit abgegolten.“ (§ 3 Abs. 3)

Die Beklagte führte für den Kläger ein Arbeitszeitkonto, dem eine wöchentliche Sollarbeitszeit von 45 Stunden zugrunde lag. Alle darüber hinaus gehenden Arbeitsstunden wurden dem Arbeitszeitkonto als „Mehrarbeit“ gutgeschrieben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers wies dessen Arbeitszeitkonto ein Guthaben von 102 Stunden aus.

Mit seiner Klage forderte der Kläger die Vergütung besagter Überstunden. Diese hat das BAG letztendlich unter Hinweis darauf, dass die im Arbeitsvertrag geregelte Pauschal-

abgeltung von Überstunden mangels hinreichender Transparenz unwirksam sei, zugesprochen.

Der Fünfte Senat stellte insoweit klar, dass eine die pauschale Vergütung von Mehrarbeit regelnde Klausel nur dann mit dem Transparenzgebot im Einklang steht, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen von ihr erfasst werden sollen. Andernfalls ließe sich nicht erkennen, ab wann ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung bestünde. Der Umfang der Leistungspflicht müsse so bestimmt oder zumindest durch die konkrete Begrenzung der Anordnungsbefugnis hinsichtlich des Umfangs der zu leistenden Überstunden so bestimmbar sein, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen könne, was „auf ihn zukommt“ und welche Leistung er für die vereinbarte

Vergütung maximal erbringen muss.

Die Klausel im Arbeitsvertrag des Klägers, welche alle Arbeitsstunden erfassen sollte, die 45 Wochenstunden überschreiten, erachtete das BAG nicht für klar und verständlich, da sich deren Umfang – insbesondere eine Begrenzung auf die nach § 3 ArbZG zulässige Höchstarbeitszeit – nicht aus dem Arbeitsvertrag ergebe. Damit bietet – so das BAG – das Vertragswerk Anhaltspunkte dafür, dass es zu Überschreitungen der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeiten kommen könnte. Unklar sei schließlich das Verhältnis der in Abs. 3 des § 3 getroffenen Regelung zu derjenigen in § 3 Abs. 2.

■ Katrin Teusch, LL.M.
Rechtsanwältin

Die bundesweite Versetzung - Neues vom BAG

In seiner Entscheidung vom 13.04.2010 hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einer Versetzung sowie einer fristlosen Kündigung auseinanderzusetzen.

Der Arbeitgeber (AG) – ein bundesweit tätiges Unternehmen – hatte beabsichtigt, eine Arbeitnehmerin (AN), die bereits seit 7 Jahren in seinem Betrieb in Bielefeld gearbeitet hatte, nach München zu versetzen. Die AN war hiermit nicht einverstanden und verweigerte den Arbeitsantritt in München, woraufhin ihr der AG – nach Anhörung des in Bielefeld bestehenden Betriebsrates (BR) – wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung kündigte.

Die AN klagte sowohl gegen die Kündigung als auch gegen die Versetzung. Mit ihrer Klage war sie in den ersten beiden Instanzen erfolgreich. Auf die Revision des AG hob das BAG die Entscheidung teilweise auf. Im Hinblick auf die Kündigung gab das BAG der AN – ebenso wie die Vorinstanzen – Recht. Die Kündigung scheiterte daran, dass der AG nicht den (zuständigen) Betriebsrat angehört habe. Insoweit betonte das BAG, dass eine Anhörung des falschen BR, ebenso wie eine unterlassene Anhörung zur Unwirksamkeit einer Kündigung führe.

Für den Fall einer betriebsübergreifenden Versetzung und der Verweigerung des AN, die Arbeit im neuen Betrieb aufzunehmen, sei – so das BAG – nicht der BR des abgebenden Betriebes, sondern der BR des aufnehmenden Betriebes anzuhören. Da der AG lediglich den BR in Bielefeld und nicht den in München angehört habe, sei die Kündigung unheilbar unwirksam.

Im Hinblick auf die Versetzung verwarf das BAG die Entscheidung der Vorinstanzen. Entgegen der Vorinstanzen hielt das BAG die streitgegenständliche arbeitsvertragliche Versetzungsklausel für wirksam. Die Vorinstanzen hatten in-

soweit noch die Auffassung vertreten, dass eine Klausel, die eine bundesweite Versetzung ermögliche, unbedingt Angaben zum maximalen Entfernungsradius der Versetzung sowie zu den Ankündigungsfristen zu enthalten habe. Werde dies nicht in den Wortlaut der Versetzungsklausel aufgenommen, so liege eine unangemessene Benachteiligung des AN vor.

Dieser Rechtsansicht erteilte das BAG eine eindeutige Absage und wiederholte seine ständige Rechtsprechung, wonach Versetzungsklauseln immer dann wirksam seien, wenn sie dem Wortlaut des § 106 GewO nachempfunden sind. Es sei – so das BAG – zwar wünschenswert, wenn die Einschränkungen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts zur örtlichen Versetzung im Arbeitsvertrag ersichtlich würden, dies sei jedoch nicht zwingend notwendig. Der AN sei gegen unbillige Entscheidungen des AG hinreichend dadurch geschützt, dass dieser sein Direktionsrecht nur im Rahmen billigen Ermessens ausüben dürfe und diese Ermessensentscheidung gerichtlich voll überprüfbar sei. Im Weiteren setzte sich das BAG mit der grundsätzlichen Möglichkeit einer bundesweiten Versetzung auseinander und bejahte diese. Eine Einschränkung der Versetzungsmöglichkeit auf etwa durch tägliches Pendeln erreichbare Arbeitsorte gäbe es nicht.

Allerdings setzte das BAG der Versetzungsmöglichkeit von AN dort seine Grenzen, wo deren persönlichen Belange nicht mehr angemessene Berücksichtigung finden.

Der AG dürfe sich, da er die Grundsätze des § 315 BGB (billiges Ermessen) zu beachten habe, nicht nur von eigenen Interessen leiten lassen, wie etwa fehlende Einsatzmöglichkeiten im Ursprungsbetrieb oder Arbeitskraftbedarf an einem

anderen Standort. Der AG müsse – so das BAG – auch die persönlichen Belange des AN angemessen berücksichtigen, etwa dessen Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltspflichten.

Das BAG betonte zudem, dass eine örtliche Versetzungsmöglichkeit auch dann bestehe, wenn der AN über Jahre hinweg an ein und demselben Arbeitsort gearbeitet habe.

Die AN hatte im Rechtsstreit die Auffassung vertreten, sie habe aufgrund ihrer jahrelangen Tätigkeit im Betrieb Bielefeld nicht mehr an einen anderen Ort versetzt werden dürfen. Bielefeld habe sich, unabhängig von der Versetzungsklausel, als Arbeitsort konkretisiert. Dem widersprach das BAG. Eine jahrelange Tätigkeit am selben Arbeitsort begründe kein Vertrauen darauf, dass dies auch künftig so bleiben werde.

Hinweis

Eine örtliche Versetzung, zumal eine solche, die eine Verlagerung des Lebensmittelpunktes erforderlich macht, sollte ebenso sorgfältig vorbereitet werden, wie eine Kündigung, da die Gerichte die Ermessensentscheidung des AG vollumfänglich überprüfen. Bei einem betriebsübergreifenden Kündigungssachverhalt sollten immer – und sei es rein vorsorglich – sämtliche, potentiell zuständigen Betriebsräte angehört werden, da der AG ansonsten Gefahr läuft, dass seine Kündigung aus formellen Gründen unheilbar unwirksam ist.

■ Tania Ihle
Fachanwältin für Arbeitsrecht



Arbeitsrechtliche Praktiker
SEMINARE GmbH

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Inhouse-Seminare 2011

- Die rechtssichere Gestaltung von Arbeitsverträgen
- Grundzüge des Betriebsverfassungsgesetzes
- Personalkosten senken ohne Kündigung
- Krankheit als Kündigungsgrund
- Alles um den Aufhebungs-/ Abwicklungsvertrag - Neues zur Sperrzeit
- Alles von A wie Arbeitsvertrag bis Z wie Zeugnis

Anmeldung & weitere Infos:

www.aps-seminare.de

Arbeitgeberkritische Äußerungen von Arbeitnehmern



Arbeitgeberkritische Äußerungen aus den Reihen der Belegschaft kommen in der betrieblichen Praxis immer wieder vor und beschäftigen häufig die Arbeitsgerichte. Die Frage ist dabei, ob ein Arbeitnehmer durch die arbeitgeberkritischen Äußerungen seine arbeitsvertraglichen Loyalitätspflichten verletzt oder durch das Recht auf Meinungsfreiheit abgesichert ist.

Jeder Bürger kann sich auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit nach Artikel 5 Abs. 2 Grundgesetz (GG) berufen. Dieses Grundrecht gilt jedoch nicht uferlos, so dass insbesondere bei Beleidigungen eine verhaltensbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber gerechtfertigt sein kann. Nach der Rechtsprechung können grobe Beleidigungen des Arbeitgebers, also der Geschäftsführer, der Vorgesetzten und der Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, eine Verletzung gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers darstellen und eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Dies gilt auch für bewusst wahrheitswidrig aufgestellte Tatsachenbehauptungen, etwa wenn sie den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen. In solchen Fällen könne sich der Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung nicht auf sein Recht zur freien Meinungsäußerung berufen. Das Recht zur freien Meinungsäußerung schützt weder

Beleidigungen noch bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen. Die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers muss mit dem Recht der persönlichen Ehre gemäß Artikel 5 Abs. 2 GG in ein ausgeglichenes Verhältnis gebracht werden. Zwar können laut BAG Arbeitnehmer unternehmensöffentlich Kritik am Arbeitgeber und den betrieblichen Verhältnissen üben und sich auch überspitzt oder polemisch äußern. Im groben Maß unsachliche Angriffe müsse der Arbeitgeber aber nicht hinnehmen (2 AZR 534/08).

Zusätzlich muss nach der Rechtsprechung berücksichtigt werden, in welchem Umfeld die Äußerungen des Arbeitnehmers fallen. Für persönliche Gespräche – auch unter Kollegen – hat das BAG entschieden, der Arbeitnehmer dürfe regelmäßig darauf vertrauen, dass die Äußerungen nicht nach außen getragen würden. Er müsse nicht damit rechnen, dass der Betriebsfrieden gestört und das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber belastet werde. Die vertrauliche Kommunikation in der Privatsphäre sei Ausdruck der Persönlichkeit und durch das Allgemeine Persönlichkeitsrecht gewährleistet. Äußerungen, die gegenüber Außenstehenden oder der Öffentlichkeit wegen ihres ehrverletzenden Gehalts nicht schutzwürdig wären, genießen in Vertraulichkeitsbeziehungen als Ausdruck der Persönlichkeit und Bedingung ihrer Entfaltung verfassungsrechtlichen Schutz, der dem Schutz der Ehre des durch die Äußerung Betroffenen vorgehe (BAG, 2 AZR 534/08).

Das LAG München hat sich in einer Entscheidung (4 Sa 227/10) mit der Außenwirkung von Äu-

ßerungen über das Internet befasst. Ein Arbeitnehmer hatte das alte Layout des inzwischen überarbeiteten Internetauftritts seines Arbeitgebers übernommen und für die privaten Webseiten genutzt. In den „satirischen Darstellungen zum Elend der entrechteten Arbeitnehmer des Einzelhandels“, wie es im Urteil heißt und in der nur teilweise verfremdeten Verwendung der graphischen Gestaltung und der Inhalte erblickte der Arbeitgeber eine Ehrverletzung und kündigte dem Arbeitnehmer. Dem folgte das LAG nicht. Die Internetseiten könnten nur Insider mit dem Arbeitgeber in Verbindung bringen, die Arbeitnehmer des Einzelhandelsunternehmens oder mit dem dargestellten Geschehen im besonderen, professionellem Maß vertraute Personen, etwa Lieferanten oder Großkunden. Das LAG prüfte, ob der Arbeitgeber tatsächlich aufgrund der satirischen Darstellungen erkannt worden ist. Das war nach Auffassung des Gerichts nicht der Fall. Nicht eingeweihte Dritte würden die Internetseiten als allgemeine Kritik an den Arbeitsbedingungen in der Branche wahrnehmen. Die Richter konnten daher nicht feststellen, dass der Arbeitnehmer den Betriebsfrieden gestört habe und die Webseiten konkrete Auswirkungen auf das betriebliche Geschehen durch beleidigende, verleumderische Inhalte in Richtung des Arbeitgebers hatten. Hinzu kam, dass das LAG die Darstellungen des Arbeitnehmers als Satire bewertete. Nach Ansicht der Richter gelte für Satire im Spannungsfeld zur Meinungsfreiheit ein weiter Maßstab. Bei erkennbar satirisch gemein-

ten Äußerungen seien der vom Äußernden in Wahrheit gemeinte Kern der Äußerung und die zu seiner Vermittlung verwendete sprachliche Einkleidung gesondert zu betrachten, da dem Stilmittel der Satire oder auch der Ironie ein Element der Verzerrung und der Verfremdung wesenstypisch sei.

Nach einem Urteil des BAG, das zu kritischen Äußerungen eines Arbeitnehmers im Internet ergangen ist, ist Kritik an den allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen einerseits und am Arbeitgeber und den betrieblichen Verhältnissen andererseits, auch wenn sie überspitzt und polemisch ausfällt, noch vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung gedeckt und kann deshalb nicht die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht verletzen (2 AZR 21/05). Im Ergebnis gilt daher: Äußerungen, die Arbeitnehmer über Kollegen, Vorgesetzte oder ihr Unternehmen im Internet treffen, können im Einzelfall eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Es kommt stets darauf an, ob sie noch von dem Grundrecht auf Meinungsfreiheit gedeckt werden. Dabei berücksichtigen die Gerichte immer die Umstände des Einzelfalls, wie etwa die Vorgeschichte der Äußerungen, das sonstige Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb oder den Zweck, den er mit seinen Aussagen verfolgt. Sachliche Kritik an Arbeitsbedingungen sind stets von der Meinungsfreiheit gedeckt.

■ Daniel Hartmann
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Seite 4

Impressum

Gürzenichstraße 16 · 50667 Köln
Tel. 02 21-94 36 87-0 · Fax -94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 · 60325 Frankfurt/M.
Tel. 0 69-97 40 36-0 · Fax -97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de



ULRICH WEBER & PARTNER GbR

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART · HAMBURG

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter www.ra-weber-partner.de

Wilhelmsplatz 11 · 70182 Stuttgart
Tel. 07 11-49 07 08-0 · Fax -49 07 08-10
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Neuer Wall 43 · 20354 Hamburg
Tel. 040 - 22 63 179-0 · Fax -22 63 179-10
buero-hamburg@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter www.ra-weber-partner.de

Design & Layout: I-Motion Communication
56218 Mülheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0