



EuGH: Keine nachträgliche Reduzierung des Urlaubsanspruchs bei Umstellung von Voll- in Teilzeit



Wechselt ein Arbeitnehmer von Voll- in Teilzeit und reduziert sich dabei die Anzahl seiner Wochenarbeits-tage, wurde bislang sein bereits entstandener Urlaubsanspruch anteilig durch den Arbeitgeber gekürzt. Dies entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Der europäische Gerichtshof (EuGH) hat nun mit seiner Entscheidung vom 13.06.2013 („Brandes“ C-415/12) diese Praxis für unwirksam erklärt. Das BAG dürfte an seiner bisherigen Rechtsprechung nicht festhalten können.

Im vorliegenden Verfahren, welches das Arbeitsgericht Nienburg dem EuGH vorgelegt hatte (Az. 2 Ca 257/12), war die Klägerin bei dem beklagten Land in Vollzeit an fünf Tagen in der Woche beschäftigt gewesen. Aufgrund von Mutterschutz und anschließender Elternzeit konnte sie ihren Erholungsurlaub in den Jahren 2010 und 2011 nicht nehmen. Aus dieser Zeit standen der Klägerin bei ihrer Rückkehr noch

29 Urlaubstage zu. In Einvernehmen mit dem beklagten Land nahm die Klägerin ihre Tätigkeit zum 21.12.2011 jedoch nur noch an drei Wochentagen in Teilzeit wieder auf. Daraufhin reduzierte ihr Arbeitgeber den Urlaubsanspruch anteilmäßig auf 17 Arbeitstage (29 Urlaubstage : 5 Arbeitstage x 3 Arbeitstage = 17,4). Hiergegen wandte sich die Klägerin mit ihrer Klage.

Bis zur Entscheidung durch den EuGH entsprach es der Rechtsprechung des BAG (BAG 28.04.1998 – 9 AZR 314/97), dass bei einem Wechsel von Voll- in Teilzeit unterschieden werden musste, ob sich die Anzahl der Wochenarbeitsstage reduzierte oder gleichblieb. Änderte sich im Verlauf eines Kalenderjahres die Verteilung der Arbeitszeit auf weniger oder auch auf mehr Arbeitstage einer Kalenderwoche, verkürzte oder verlängerte sich entsprechend die Dauer des dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubs. Bei gleichbleibender Anzahl der Wochenarbeitsstage sollte keine Anpassung des Urlaubsanspruchs stattfinden. Die Verkürzung oder Verlängerung sollte auch für einen auf das folgende Urlaubsjahr übertragenen Resturlaub zu treffen.

Der EuGH hat nun festgestellt, dass diese Reduzierung gegen einschlägiges Unionsrecht, insbesondere gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 und Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit verstößt. Bezahlter Jahresurlaub sei ein bedeutsamer Grundsatz im Sozialrecht der Union. Zudem handele es sich um eine Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten. Der EuGH sprach der Arbeitnehmerin daher ihren vollen Resturlaub zu. Die Entscheidung betrifft nur den bereits entstandenen und noch nicht erfüllten Urlaubsanspruch und nicht den zukünftigen Urlaubsanspruch: Eine Anpassung dieses künftigen Anspruchs bleibt möglich.

Die Entscheidung folgt inhaltlich der bisherigen Linie des EuGH. Der EuGH hatte bereits mit Urteil vom 22.04.2010 („Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols“ C 486/08), bei der über eine österreichische Regelung entschieden wurde, eine rückwirkende Anpassung des Urlaubsanspruchs abgelehnt. Maßgeblich für

den Umfang des Urlaubsanspruchs sei der Zeitraum, in dem er erworben wurde und nicht der Zeitraum, in dem er genommen werden könnte. Auch das BAG erklärte in einem anderen Fall, dass die Kehrseite der Arbeitspflicht die Befreiung hiervon durch Urlaubsgewährung ist (BAG 13.12.2011 – 9 AZR 420/10). Dies muss dahingehend verstanden werden, dass mehr geleistete Arbeit auch mehr Urlaub bedeutet. Die bisherige Rechtsprechung des BAG dürfte nicht aufrecht erhalten werden.

Für die Praxis hat dies auf beiden Seiten erhebliche Auswirkungen. In allen Fällen, in denen Arbeitnehmer aufgrund von Elternzeit oder langer Krankheit den Urlaub nicht nehmen können, müssen die Konsequenzen der Entscheidung beachtet werden. Arbeitnehmer müssen darauf achten, dass sie ihren Urlaubsanspruch in voller Höhe geltend machen und gegebenenfalls sichern. Einer Reduzierung, wie sie bislang praktiziert wurde, sollten Arbeitnehmer unbedingt entgegenzutreten. Es erscheint nicht mehr notwendig, dass Arbeitnehmer zunächst ihren erworbenen „Vollzeiterurlaub“ aufbrauchen, bevor sie dann in Teilzeit wechseln. So wurde Arbeitnehmern bisher teilweise geraten.

Die Entscheidung hat auch bedeutende Folgen für Arbeitgeber. Es ist zu bedenken, dass der noch offene Urlaubsanspruch aus einer Vollzeittätigkeit dann auf die Teilzeitbeschäftigung der Arbeitnehmer verteilt werden muss. Dies kann dazu führen, dass die betroffenen Mitarbeiter dem Arbeitgeber wahrscheinlich faktisch mehrere Wochen nicht zur Verfügung stehen. Daraus dürften in vielen Fällen organisatorische Schwierigkeiten folgen. Die Entscheidung gilt nur für den gesetzlichen Mindesturlaub. Für den freiwillig gewährten vertraglichen Mehrurlaub erscheint eine Regelung der Kürzung des Anspruchs bei Arbeitszeitverringerung aber möglich und aus Arbeitgebersicht auch ratsam.

■ **Henning Meier**
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- EuGH: Keine nachträgliche Reduzierung des Urlaubsanspruchs bei Umstellung von Voll- in Teilzeit

Seite 2

- Werk- oder Arbeitsvertrag – auf die gelebte Praxis kommt es an
- Handyfotos als legitimes Mittel zur Arbeitnehmerüberwachung

Seite 3

- Betriebsbedingte Kündigung – freier Arbeitsplatz im Ausland
- Einsatz von Leiharbeitnehmern – Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats

Seite 4

- Prozessbeschäftigung – Eine Option mit vielen Risiken

Werk- oder Arbeitsvertrag – auf die gelebte Praxis kommt es an

Das Landesarbeitsgericht Baden Württemberg [Urteil vom 01.08.2013 – 2 Sa 6/13] hatte sich in seiner Entscheidung mit der diffizilen Abgrenzung zwischen Werk- bzw. Dienstvertrag und unzulässiger Arbeitnehmerüberlassung zu befassen.

Zwei Beschäftigte von Drittunternehmen hatten vor dem Arbeitsgericht auf die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit der Daimler AG geklagt und erstinstanzlich verloren.

Die Kläger hatten mit einem IT-Systemhaus Verträge als freie Mitarbeiter. Dieses IT-Systemhaus ist ein Subunternehmen eines führenden Dienstleisters für Informationstechnologie, welcher die Kläger im Rahmen eines Werkvertrages ausschließlich bei der Daimler AG eingesetzt hatte. Beide Kläger arbeiteten aufgrund solcher Verträge als IT-Fachkräfte an Standorten der Daimler AG und betreuten dort die EDV. Bei der

Beklagten wurde diesbezüglich ein sog. Ticketsystem eingeführt. IT-Aufträge von Daimler-Arbeitnehmern sollten nur nach Eröffnung eines Tickets vom jeweiligen Werkunternehmer bearbeitet werden.

Das Berufungsgericht ist der Überzeugung, dass der Fremdpersonaleinsatz der Kläger im Wege der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung und nicht im Rahmen eines Werkvertrages erfolgt ist. Dabei bezieht sich das LAG zunächst auf die gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und stellt darauf ab, dass es bei der rechtlichen Unterscheidung zwischen Werk-/Dienstvertrag und Arbeitnehmerüberlassung entscheidend darauf ankomme, ob die Arbeitnehmer in den Betrieb des Dritten eingegliedert seien und vom Dritten arbeitsvertragliche Weisungen erhielten. Unerheblich sei dabei die vertraglichen Vereinbarungen zwischen dem vermeintlichen Werkunternehmer (hier: IT-Dienstleister) und dem Dritten, wenn

die Vertragsverhältnisse tatsächlich nicht gelebt worden seien.

Die Kläger waren im konkreten Fall jahrelang in den Betriebsräumen mit Betriebsmitteln der Beklagten für diese tätig und daher nach Auffassung des LAG in den Betrieb der Beklagten eingegliedert. Das zwischen dem vermeintlichen Werkunternehmen und Daimler vereinbarte Ticketsystem sei nachweislich in vielen Fällen nicht durchgeführt worden. Es entsprach vielmehr der geübten Vertragspraxis, dass direkte Anweisungen von Mitarbeitern der Daimler AG erfolgten. Nach einer wertenden Gesamtbetrachtung sei deshalb von einem Scheinwerkvertrag und somit von einem Arbeitsverhältnis auszugehen. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG in der Sache entscheiden wird.

■ Anne Reinelt
Rechtsanwältin

Handyfotos als legitimes Mittel zur Arbeitnehmerüberwachung

Das LAG Mainz [Urteil vom 11.07.2013 – 10 SaGa 3/13] hatte im Wege der einstweiligen Verfügung darüber zu entscheiden, inwieweit das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers an einer Überwachung weichen muss.

Der Arbeitnehmer war arbeitsunfähig krankgeschrieben. Während seiner Krankschreibung half er seinem Vater bei der Autowäsche und wurde dabei von seinem Vorgesetzten beobachtet. Dieser zückte daraufhin sein Handy und fotografierte den vermeintlich gesunden Arbeitnehmer. Der reagierte darauf nicht sehr erfreut und griff seinen Vorgesetzten kurzerhand tätlich an. Es kam zu einem Handgemenge, welches schließlich in einer fristlosen Kündigung wegen tätlichen Angriffs auf den Vorgesetzten endete.

Der gekündigte Arbeitnehmer erhob nicht nur Kündigungsschutzklage, sondern verklagte den Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung darauf, es

zu unterlassen, ihn zu filmen, zu fotografieren oder ihm „heimlich nachzustellen“. Außerdem klagte er auf Herausgabe sämtlicher widerrechtlich aufgenommener Film- und Fotoaufnahmen. Er ist der Auffassung, dass ihm aus der Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts heraus ein Recht zur Notwehr zugestanden hätte.

Der Arbeitnehmer blieb in beiden Instanzen erfolglos. Das LAG wies die Berufung mit der Begründung zurück, dass es bereits an einem entsprechenden Verfügungsanspruch des Arbeitnehmers fehle. Der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht sei schließlich nicht schrankenlos gewährleistet. Für den Arbeitgeber spreche zunächst der sachlich nachvollziehbare Grund für das Fotografieren. Denn wenn der Arbeitgeber den Beweiswert einer ärztlichen Krankschreibung erschüttern könne, sei möglicherweise auch die Lohnfortzahlung zu verweigern. Zudem sei der Eingriff in sein allgemeines Persönlichkeitsrecht sehr gering gewesen, da die Fotos an einem öffentlich zugänglichen Ort angefertigt

wurden, so dass die Privatsphäre des Arbeitnehmers kaum und seine Intimsphäre überhaupt nicht tangiert wurden. Unter solchen Umständen seien die Fotoaufnahmen mithin nicht widerrechtlich.

Grund für die Krankschreibung war im Übrigen eine psychische Beeinträchtigung, so dass die Autowäsche gar kein Indiz für eine falsche ärztliche Bescheinigung oder ein der Genesung abträgliches Fehlverhalten war.

■ Anne Reinelt
Rechtsanwältin

Betriebsbedingte Kündigung – freier Arbeitsplatz im Ausland

Das BAG hat mit Urteil vom 29.08.2013 (2 AZR 809/12) weitere Rechtsklarheit für international tätige Arbeitgeber geschaffen, indem es explizit entschieden hat, dass sich die aus § 1 Abs. 2 KSchG folgende Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung – ggf. im Wege einer Änderungskündigung – eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen anzubieten, grundsätzlich nicht auf freie Arbeitsplätze in einem Betrieb im Ausland bezieht.

Damit bestätigt das BAG die bisherige Rechtsprechung zum räumlichen bzw. betrieblichen Geltungsbereich des KSchG in Fällen mit Auslandsbezug. Beklagt war im vorliegenden Fall ein Unternehmen mit

Sitz in Nordrhein-Westfalen und einer Betriebsstätte u. a. in der Tschechischen Republik. In besagter Betriebsstätte stellte die Beklagte Verbandstoffe her, deren „Endfertigung“ in einem am Sitz der Beklagten gelegenen Betrieb in Deutschland vorgenommen wurde. In diesem war die Klägerin jahrelang als Textilarbeiterin beschäftigt. Im Jahre 2011 traf die Beklagte die unternehmerische Entscheidung, ihre gesamte Produktion in der tschechischen Betriebsstätte anzusiedeln. Aufgrund dessen kündigte sie sämtlichen in Deutschland beschäftigten Produktionsmitarbeitern – u. a. auch der Klägerin – ordentlich. Letztere reichte Kündigungsschutzklage mit der Argumentation der vorhandenen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in der Tschechischen Republik ein. Ebenso wie die Vorinstanzen folgte der Zweite Senat dieser nicht, sondern

stellte klar, dass ein Arbeitgeber – soweit keine Ausnahmekonstellation vorliege – seinen von der jeweiligen Maßnahme betroffenen Mitarbeitern lediglich eine Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz in einem Betrieb innerhalb der BRD anbieten müsse; eine mögliche Weiterbeschäftigung in einem ausländischen Betrieb spiele keine Rolle. Der erste Abschnitt des KSchG sei – so das BAG – gemäß § 23 Abs. 1 KSchG nur auf Betriebe anzuwenden, die in der BRD liegen. In diesem Sinne müsse auch der Betriebsbegriff in § 1 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 KSchG verstanden werden.

■ **Katrin Teusch, LL.M.**
Rechtsanwältin

Einsatz von Leiharbeitnehmern – Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats

Das BAG hat per Beschluss vom 10.07.2013 (7 ABR 91/11) entschieden, dass der Betriebsrat des Entleiherbetriebes seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern kann, wenn beabsichtigt ist, dass diese zeitlich unbegrenzt und damit nicht nur vorübergehend auf einem regulären Arbeitsplatz arbeiten.

Der betroffene Arbeitgeber hatte 2007 festgelegt, in Zukunft sämtliche frei werdenden Stellen ausschließlich mit Leiharbeitskräften zu besetzen. 2011 erfolgte seitens des Arbeitgebers sodann eine Stellenausschreibung für den Bereich „Vertrieb / Vertriebswerbung“ sowie die Unterrichtung des Betriebsrates davon, dass die in Rede stehende Position ohne zeitliche Begrenzung von einer Leiharbeiterin bekleidet werden solle. Unter Bezugnahme auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung, weshalb der Arbeitgeber das Zustimmungseretzungsverfahren einleitete. Anders als in den Vorinstanzen blieb der Antrag vor dem Siebten Senat des BAG erfolglos. Dieser stellte zunächst noch einmal klar, dass im Zustimmungseretzungsverfahren die zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung geltende Rechtslage maßgeblich sei. Ein Gesetz im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG sei – so das BAG – auch § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG in der seit dem 01.12.2011 geltenden Fassung, wonach die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher „vorüberge-

hend“ erfolgt. Die Bestimmung enthalte nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz, sondern untersage die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung. Der Betriebsrat des Entleiherbetriebes könne daher seine Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese im Entleiherbetrieb nicht nur vorübergehend beschäftigt werden sollen. Zu beachten ist allerdings, dass der Siebte Senat den Einsatz von Leiharbeitnehmern auf „Dauerarbeitsplätzen“ nicht generell für unzulässig erklärt hat. Hätte das LAG Niedersachsen als

Vorinstanz den Fall zu diesem späteren Zeitpunkt zu beurteilen gehabt, hätte es sehr wahrscheinlich ebenso beschlossen, da es – wie es selbst betonte – bei seiner Entscheidung am 16.11.2011 noch nicht § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG in der zwei Wochen danach geltenden Fassung berücksichtigen konnte.

■ **Katrin Teusch, LL.M.**
Rechtsanwältin



**Arbeitsrechtliche Praktiker
SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Seminare 2013

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung - Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen
- Betriebsratswahl 2014
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats

Anmeldung & weitere Infos: www.aps-seminare.de

Prozessbeschäftigung – Eine Option mit vielen Risiken



Im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses können Arbeitgeber den gekündigten Arbeitnehmern eine Beschäftigung in ihrem Betrieb bis zum Abschluss des Prozesses anbieten (sog. Prozessbeschäftigung). Hierdurch kann das Kostenrisiko des Arbeitgebers reduziert werden. Die Prozessbeschäftigung bietet allerdings einige rechtliche Fallstricke für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Unter Prozessbeschäftigung ist die Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum Abschluss eines Kündigungsschutzprozesses zu verstehen, bei denen der Arbeitgeber freiwillig eine solche Tätigkeit anbietet. Nicht erfasst werden die Fälle, in denen der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Zwangsvollstreckung weiterbeschäftigt.

Im Rahmen einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage befindet sich der Arbeitgeber in der Regel im Annahmeverzug mit der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für die Zeit des Prozesses. Daher ist er dem Arbeitnehmer dann gem. § 615 BGB zur Zahlung des Lohnes verpflichtet, ohne eine Gegenleistung zu haben. Am Annahmeverzug ändert die Prozessbeschäftigung nichts. Der Arbeitgeber hält an der Kündigung fest und will gerade nicht das ursprüngliche Arbeitsverhältnis erfüllen (BAG 13.07.2005 – 5 AZR 578/04). Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Prozessbeschäftigung an, kann er aber das Kostenrisiko minimieren. Der Arbeitnehmer muss sich nämlich anrechnen lassen, was er durch eine andere Tätigkeit verdient oder durch eine andere zumutbare Tätigkeit verdient hätte, wenn er dies böswillig unterlässt (§ 11 KSchG, § 615 S. 2 BGB). Die angebotene Tätigkeit muss nicht dem urspr. Arbeitsverhältnis entsprechen. Auch schlechtere Konditionen und Tätigkeiten sind möglich. Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot an, so erhält der Arbeitgeber zumindest die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers als Gegenwert.

Bietet der Arbeitgeber eine Prozessbeschäftigung an, muss der Arbeitnehmer sich sorgfältig überlegen, ob er dieses Angebot

ablehnt. Entscheidend ist, ob die Beschäftigung dem Arbeitnehmer zumutbar ist. Bei einer betriebs- oder personenbedingten ordentlichen Kündigung ist die Beschäftigung in der Regel zumutbar. Besondere hiergegenstehende Gründe hat der Arbeitnehmer nachzuweisen. Bei einer außerordentlichen oder auch verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung ist oftmals von der Unzumutbarkeit der Beschäftigung auszugehen. Die Art und Schwere der erhobenen Vorwürfe muss jedoch beachtet werden (BAG 24.09.2003 – 5 AZR 500/02). Gründe für eine besondere Zumutbarkeit muss der Arbeitgeber nachweisen. Zudem müssen die Arbeitsbedingungen betrachtet werden. Die Arbeit ist in der Regel zumutbar, wenn sie den Erfahrungen, Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers sowie seiner bisherigen Lebensstellung entspricht (ErfK § 11 KSchG Rn. 7a). Hat der Arbeitnehmer einen Weiterbeschäftigungsanspruch gerichtlich geltend gemacht, kann er sich in keinem Fall auf die Unzumutbarkeit berufen. Abgesehen hiervon, ist die Frage der Zumutbarkeit eine Frage des Einzelfalls und daher mit einem hohen Prozessrisiko für beide Seiten verbunden.

Das BAG hat in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass die Prozessbeschäftigung je nach Ausgestaltung entweder eine Zweckbefristung oder eine auflösende Bedingung darstellt. Für beide Fälle gelten nach dem BAG die Vorschriften des TzBfG und insbesondere die Schriftform des § 14

Abs. 4 TzBfG (BAG 2005 – 7 AZR 113/04). Das heißt, eine entsprechende Vereinbarung muss von beiden Seiten vor Antritt der Tätigkeit unterschrieben werden. Auch die prozessuale Protokollierung genügt dem Erfordernis. Wird die Schriftform nicht eingehalten, so gilt gem. § 16 TzBfG der Vertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Es ist umstritten, ob die Unsicherheit des Prozessausgangs und das Kosteninteresse des Arbeitgebers Sachgründe im Sinne des § 14 TzBfG darstellen oder ein anderer Sachgrund erforderlich ist. Dies ist bislang nicht vom BAG entschieden worden. Auch insoweit besteht ein Prozessrisiko. Sicherheit bietet die Möglichkeit der Vereinbarung der Weiterbeschäftigung in einem gerichtlichen Teilvergleich (§ 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG).

Es ist auch § 15 TzBfG zu beachten. Gem. § 15 Abs. 2 TzBfG endet ein befristeter Vertrag mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch 2 Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer über die Zweckerreichung. Wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich – also ohne schuldhaftes Zögern – den Arbeitnehmer informiert und der Arbeitnehmer die Tätigkeit fortsetzt, droht auch hier die unbefristete Geltung des als Prozessbeschäftigung abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses (§ 15 Abs. 5 TzBfG).

**■ Henning Meier
Rechtsanwalt**

Praxistipp

- Für die Prozessbeschäftigung muss vor Antritt der Tätigkeit eine Vereinbarung geschlossen werden, die dem Schriftformerfordernis (§ 14 Abs. 4 TzBfG) genügt.
- Der sicherste Weg ist dabei der Abschluss eines Prozessteilvergleichs. Hierbei besteht Sicherheit hinsichtlich Schriftform und Sachgrund (§ 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG).
- Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer sofort schriftlich über die Zweckerreichung beweisicher – wie sonst bei einer Kündigung – informieren.
- Der Arbeitnehmer muss sorgfältig prüfen, ob er dem Angebot des Arbeitgebers nachkommt oder nicht. Kommt er ihm nicht nach und ist die Beschäftigung zumutbar, muss er sich den Lohn der abgelehnten Prozessbeschäftigung anrechnen lassen und verliert so teilweise seinen Anspruch aus § 615 S. 1 BGB.

Impressum

Theodor-Heuss-Ring 19-21 · 50668 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

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



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

Seite 4

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

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

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.