

# Die Zukunft des Streikrechts - Ist eine Verschärfung notwendig?



Nahezu jeder Arbeitgeber und jeder Arbeitnehmer in Deutschland war in den vergangenen beiden Jahren von Streiks persönlich betroffen. Jedem sind dabei wahrscheinlich noch die Arbeitsniederlegungen in den Bereichen des Bahnverkehrs, der Fluggesellschaften und der Kindertagesstätten in Erinnerung. Mit jedem weiteren Streiktag wurden in der Presse die Stimmen lauter, die eine Verschärfung des Streikrechts forderten. Doch ist dies tatsächlich notwendig?

## 1. LAG Hessen – 9 SaGa 1082/15

Beachtung fand insofern die Entscheidung des LAG Hessen vom 09.09.2015, in dem ein Streik der Gewerkschaft Cockpit der bei der Deutsche Lufthansa tätigen Piloten untersagt wurde. Inhaltlich ging es um den Abschluss neuer Tarifverträge zu der sog. Übergangsvorsorge der Piloten. In den vergangenen beiden Jahren kam es zu insgesamt zwölf Streiks der beschäftigten Piloten. Im Sommer 2015 scheiterte dann ein Schlichtungsversuch, da die Piloten auch Arbeitsplatzthemen im Zusammenhang mit dem sog. „Wings-Konzept“ verhandeln wollten. Hintergrund des Wings-Konzeptes ist die

Gründung einer „Billigtochter“ der Lufthansa AG, namentlich Eurowings. Die Pilotengewerkschaft selbst hatte zum Teil damit geworben bzw. es veröffentlicht, dass sie auch zur Verhinderung der Eurowings den Streik durchführen würde. In seiner Entscheidung kam das LAG dann zu dem Schluss, dass ein Streik nur für tariflich regelbare Ziele zulässig sei. Diese Voraussetzung sei vorliegend nicht gegeben, da die Verhinderung der Tochtergesellschaft kein legitimes Ziel sei.

## 2. Rechtsprechung des BAG

Das größte Problem im Rahmen des Streikrechts ist, dass Grenzen und Inhalt des Streikrechts aus Art. 9 GG an keiner Stelle im Gesetz geregelt sind. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass diese Grenzen und der Inhalt durch die Rechtsprechung festgelegt werden müssen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat festgelegt, dass Arbeitskämpfe nur dann zulässig sind, wenn diese verhältnismäßig sind. Es hat dabei drei Voraussetzungen benannt, die für einen rechtmäßigen Arbeitskampf gegeben sein müssen (s. u.a. BAG vom 21.04.1971 – GS 1/68):  
-Arbeitskämpfe müssen zur Erreichung rechtmäßiger Ziele geeignet und erforderlich sein. Sie müssen „ultima-ratio“ sein.  
-Die Durchführung des Streiks selbst muss verhältnismäßig sein.  
-Die gesamte Zeit über, auch nach Ende des Arbeitskampfes, müssen die Parteien den Arbeitsfrieden herzustellen versuchen.

Eine der grundlegenden Aussagen des BAG ist, dass Arbeitskämpfe nur zur Durchsetzung von sog. Tarifforderungen möglich sind. Dies bedeutet, dass die Ziele auch im Rahmen von Tarifverträgen geregelt werden können müssen.

## 3. Bewertung der Entscheidung des LAG

Entgegen der teilweisen Meinung in der Presse stellt die Entscheidung des LAG keine bahnbrechende Entscheidung für die Arbeitgeber dar. Sie liegt vielmehr auf der Linie der bisherigen Rechtsprechung des BAG zu dieser Frage. Neu und damit besonders zu beachten ist lediglich, dass sich das LAG auch auf Äußerungen der Tarifvertragsparteien bezog, die nicht im Streikbeschluss enthalten waren. In sofern gilt in Zukunft sowohl auf Arbeitgeber als auch auf Arbeitnehmerseite Vorsicht hinsichtlich weiterer Äußerungen zu den Arbeitskämpfzielen.

## 4. Zukunft des Streikrechts

In der Presse wurde vielfach eine Verschärfung des Streikrechts gefordert. Es bleibt allerdings unwahrscheinlich, dass tatsächlich eine solche Verschärfung des Streikrechts durch den Gesetzgeber erfolgt.

Einzig könnte durch die Umsetzung des sog. Tarifeinheitsgesetzes bereits eine Verschärfung des Arbeitskampfrechts erfolgen. Das Tarifeinheitsgesetz nimmt mittelbar Einfluss auf das Streikrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG. Dies gilt jedenfalls insofern, als hiervon kleinere Gewerkschaften betroffen sind. Denn es besteht die Gefahr, dass Arbeitskämpfe der unterlegenen kleineren Gewerkschaft unverhältnismäßig und daher rechtswidrig sein könnten.

Die Problematik, dass das Streikrecht an sich nicht in seinen Grenzen und Inhalt gesetzlich geregelt ist, wird der Gesetzgeber wohl nicht ändern. Dabei lässt die bisherige Rechtsprechung durchaus den Schluss zu, dass dies auch gar nicht notwendig ist. Denn gerade die Entscheidung des LAG Hessen, aber auch die Rechtsprechung des BAG, zeigen, dass durch die bisherige Praxis eine relativ hohe Einzelfallgerechtigkeit hergestellt werden kann. Die Rechtsprechung ist aufgrund der offenen Gesetzeslage dazu in der Lage, jeden Einzelfall gesondert zu betrachten und eine umfassende Abwägung der Interessen der Tarifvertragsparteien durchzuführen. Einzig und allein im Bereich der Daseinsvorsorge erscheint eine gesetzliche Einschränkung des Streikrechts möglich. Ein entsprechendes Vorbild liefert insofern das französische Arbeitskampfrecht. Gleichwohl ist in der aktuellen Legislaturperiode vom Gesetzgeber hier kein Vorgehen zu erwarten. Der Koalitionsvertrag enthält hierzu keine Aussagen. Bestrebungen hierzu sind nicht ersichtlich.

*Henning Meier  
Rechtsanwalt*

## Inhalt

### Seite 1

- Die Zukunft des Streikrechts - Ist eine Verschärfung notwendig?

### Seite 2

- Ausschluss von Sozialplanabfindung und Klageverzichtsprämie
- Annahmeverzug bei rückwirkender Begündung eines Arbeitsverhältnisses

### Seite 3

- Keine Pflicht zur sonntäglichen Briefkastenleerung
- Anspruch der Erben auf Abgeltung des Resturlaubes des verstorbenen Arbeitnehmers?

### Seite 4

- Terroristen im Betrieb-Die Terrorismus-Bekämpfungs-Verordnung der EU und Ihre praktischen Auswirkungen

# Ausschluss von Sozialplanabfindung und Klageverzichtsprämie

Das BAG hat sich in seinem Urteil vom 08.12.2015 (Az. 1 AZR 595/14) mit der Wirksamkeit einer Klageverzichtsprämie in einem Sozialplan beschäftigt.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Beklagte übernahm im Jahr 2008 ein Unternehmen aus dem Konzern der Deutschen Telekom AG. In diesem wurden im Rahmen von Arbeitsverhältnissen auch Beamte beschäftigt, die vor der Postreform bei der Deutschen Bundespost eingesetzt waren. Für die Zeit ihrer Beschäftigung in der Privatwirtschaft war ihnen Sonderurlaub erteilt worden. Endet dieser, sind sie amtsangemessen einzusetzen und zu besolden.

Die Beklagte legte ihren Betrieb im Jahr 2013 still und kündigte den Arbeitnehmern. In einem Sozialplan waren Abfindungszahlungen wegen des Arbeitsplatzverlustes vorgesehen. Nach einer weiteren Vereinbarung erhielten Arbeitnehmer zusätzlich eine Sonderprämie, wenn sie gegen die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses keine Klage erheben (Klageverzichtsprämie). Die beurlaubten Beamten waren von beiden Leistungen ausge-

schlossen. Dies hielten sie für gleichheitswidrig, weil auch solchen Arbeitnehmern eine Abfindung zustand, deren Arbeitsverhältnisse zur Deutschen Telekom AG oder einer ihrer Konzerngesellschaft bei Abschluss des Sozialplans nicht formgerecht beendet waren. Die unterschiedliche Behandlung bei der Sonderprämie sei ebenfalls nicht gerechtfertigt, weil diese allein an die Erhebung einer Kündigungsschutzklage anknüpfe.

Die Klagen der beurlaubten Beamten hatten vor dem BAG teilweise Erfolg: Der Sozialplan durfte die Zahlung von Abfindungen auf solche Arbeitnehmer beschränken, die aufgrund der Betriebschließung von Arbeitslosigkeit bedroht waren, da § 112 Abs.5 Nr.2 BetrVG den Ausschluss von Sozialplanleistungen erlaubt, wenn die entlassenen Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt werden können. Beamte sind nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses wieder amtsangemessen einzusetzen. Hingegen droht Arbeitnehmern Arbeitslosigkeit, deren Arbeitsverhältnisse mit der Deutschen Telekom AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften nicht formwirksam

beendet sind. Deren vormalige Arbeitgeber hatten sich nicht zu einer Weiterbeschäftigung bereit erklärt.

Jedoch durften die beurlaubten Beamten nicht von der Zahlung der Klageverzichtsprämie ausgenommen werden. Diese Sonderzahlung diene der Planungssicherheit der kündigenden Arbeitgeberin. Hierfür kommt es auf das Bestehen einer Anschlussbeschäftigung nicht an.

Ein Sozialplan kann daher die Zahlung einer Abfindung auf Arbeitnehmer beschränken, die wegen einer Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Hingegen darf einer Betriebsvereinbarung, nach der Arbeitnehmer eine Sonderprämie erhalten wenn sie auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten, nicht solche Arbeitnehmer ausschließen, die im Anschluss an ihre Entlassung anderweitig beschäftigt werden und von der Durchführung eines Kündigungsschutzverfahrens absehen.

# Annahmeverzug bei rückwirkender Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Das BAG hat mit Urteil vom 19.08.2015 (Az. 5 AZR 975/13) entschieden, dass der Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzug ein erfüllbares, d.h. tatsächlich durchführbares Arbeitsverhältnis voraussetzt, welches bei einer rückwirkender Begründung eines Arbeitsverhältnisses für den vergangenen Zeitraum nicht vorliegt.

In dem vom BAG entschiedenen Fall war die Klägerin bis zum 31.12.1986 bei der Beklagten beschäftigt. Mit Wirkung zum 01.01.1987 ging ihr Arbeitsverhältnis im Wege eines Betriebsübergangs auf die C. GmbH über. Die Beklagte garantierte ihr ein Rückkehrrecht. Die C. GmbH kündigte der Klägerin wegen Betriebschließung zum 31.01.2010, woraufhin sie ihr Rückkehrrecht gegenüber der Beklagten erfolgreich gerichtlich geltend machte: Die Klägerin hat die Neubegründung des Arbeitsverhältnisses beginnend ab dem 1.02.2010 angeboten. Zu diesem Angebot wurde durch Urteil die Annahmeerklärung der Beklagten fingiert und das Arbeitsverhältnis somit rückwirkend begründet. Die Klägerin begehrte ferner rückständiges Arbeitsentgelt für die Zeit ab 01.02.2010; und hatte in den Vorinstanzen zunächst Erfolg. Auf die Revision der Beklagten hat der 5. Senat des BAG die

Klage jedoch abgewiesen.

In seiner Begründung führt der Senat aus, dass ein Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzug nur entstehen kann, wenn im streitgegenständlichen Zeitraum ein erfüllbares Arbeitsverhältnis besteht, aufgrund dessen der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Deshalb setzt der Anspruch aus §§ 611 Abs. 1, 615 Satz 1 BGB ein erfüllbares, d.h. tatsächlich durchführbares Arbeitsverhältnis

voraus. Dem genügt ein rückwirkend begründetes Arbeitsverhältnis nicht.

Die Beklagte schuldete die Vergütung auch nicht nach § 326 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 BGB, weil sie die Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung für die Vergangenheit nicht zu verantworten hatte.

**Katharina Meyer-Renkes**  
Rechtsanwältin



**APS** ARBEITSRECHTLICHE PRAKTIKER SEMINARE GMBH

In Kooperation mit den Rechtsanwältinnen der  Ulrich Weber & Partner GbR

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmangement
- Variable Vergütung – Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2016
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats



**FRAGEN SIE**  
nach einem individuellen Angebot für Inhouse-Schulungen

## Aktuelle Seminare 2016

Quellennachweis © Syda Productions, fotolia

## Keine Pflicht zur sonntäglichen Briefkastenleerung

Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, am Sonntag ihren Briefkasten zu überprüfen. Dies gilt nach einem Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 13.10.2015 (2 Sa 149/15) selbst dann, wenn an diesem Tag die Probezeit abläuft und bekannt ist, dass der Arbeitgeber auch sonntags arbeitet. Die an einem Sonntag in den Briefkasten eingeworfene Kündigung des Arbeitgebers gilt erst am darauffolgenden Montag als zugegangen.

Geklagt hatte eine Rechtsanwaltsgehilfin. Diese hatte mit ihrer Arbeitgeberin, einer Rechtsanwaltskanzlei, einen Arbeitsvertrag geschlossen, in dem eine Probezeit bis zum 30.11.2014 vereinbart worden war. Dieser Tag war ein Sonntag. Entsprechend der für die Probezeit vereinbarten Kündigungsfrist von zwei Wochen kündigte die Beklagte der Klägerin am Sonntag, den 30.11.2014, zum

15.12.2014. Das Kündigungsschreiben warf sie noch am gleichen Tag in den Hausbriefkasten der Klägerin ein. Diese entnahm das Schreiben jedoch erst in den Folgetagen und erhob Kündigungsschutzklage. Vor Gericht machte sie geltend, dass das Arbeitsverhältnis erst zum 31.12.2014 sein Ende gefunden habe.

Das Arbeitsgericht gab der Klägerin Recht. Auch das LAG Schleswig-Holstein folgte dieser Auffassung. Erklärt ein Arbeitgeber die Kündigung, so muss das Kündigungsschreiben dem Arbeitnehmer zugehen. Dies ist erst dann der Fall, wenn von ihr die Kenntnisnahme erwartet werden kann. Selbst wenn das Kündigungsschreiben bereits am Sonntag in den Briefkasten geworfen wurde, sei – so das Gericht – der Klägerin die Kündigung frühestens am folgenden Werktag zur üblichen Postleerungszeit zugegangen. Arbeitnehmer

müssten ihren Briefkasten am Sonntag grundsätzlich nicht überprüfen. Dies gelte selbst dann, wenn an diesem Tag eine Frist (wie hier die Probezeit) ablaufe und bekannt sei, dass der Arbeitgeber auch sonntags arbeite. Den Einwand der Beklagten, sonntags würden schließlich auch Wochenblätter und Gratiszeitungen verteilt, ließ das Gericht nicht gelten; dies sei nicht mit dem Zugang von Briefpost vergleichbar. Die Kündigung sei daher erst nach Ablauf der Probezeit, frühestens am Montag, den 01.12.2014, zugegangen. Sie habe das Arbeitsverhältnis nur unter Einhaltung der längeren gesetzlichen Kündigungsfrist außerhalb der Probezeit zum 31.12.2014 beenden können.

## Anspruch der Erben auf Abgeltung des Resturlaubes des verstorbenen Arbeitnehmers?

Entgegen der bisher ständigen Rechtsprechung des BAG hat das Arbeitsgericht Berlin am 07.10.2015 (56 Ca 10968/15) entschieden, dass sich ein Urlaubsanspruch mit dem Tod des Arbeitnehmers in einen Urlaubsabgeltungsanspruch der Erben umwandelt.

Geklagt hatten die Erben einer Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt ihres Todes noch einen Erholungsurlaubsanspruch von 33 Tagen hatte. Die Erben forderten von der Arbeitgeberin die Abgeltung dieses Urlaubsanspruches. Das Arbeitsgericht Berlin hat der Klage stattgegeben und sich damit der bisherigen Rechtsprechung des BAG entgegengestellt. Dieses hatte noch im Jahr 2011 bestätigt: Stirbt der Arbeitnehmer, so erlischt auch der Urlaub, den der Verstorbene bis zu seinem Tod nicht angetreten hatte. Ein finanzieller Ausgleich an die Erben erfolge nicht, da sich der Urlaub nicht in einen sogenannten Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG umwandle (vgl. BAG, Urteil 20.09.2011, 9 AZR 416/10).

Das Arbeitsgericht Berlin vertrat in dem zu entscheidenden Fall die Auffassung, dass der Urlaub nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten sei, wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden könne. Diese Voraussetzungen seien beim Tod des Arbeitnehmers gegeben. Die Rechtsprechung des BAG, die darauf abstelle, dass mit dem Tod

die höchstpersönliche Leistungspflicht des Arbeitnehmers und damit auch (abzugeltender) Urlaubsanspruch erlösche, widerspreche Artikel 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Vor allem sei sie auch nicht mit der vom EuGH im Urteil vom 12.06.2014 (Az. C-118/13, „Bollacke“) vorgenommenen Auslegung in Einklang zu bringen. Dieses hatte entschieden, dass durch den Tod des Arbeitnehmers dessen Anspruch auf Abgeltung des noch ausstehenden Urlaubs nicht untergehe. Es betonte insbesondere, dass der Begriff des bezahlten Jahresurlaubs bedeute, dass für die Dauer des Jahresurlaubs das Entgelt des Arbeitnehmers fortzuzahlen sei. Ein finanzieller Ausgleich im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers stelle die praktische Wirksamkeit des Urlaubsanspruchs sicher. Der unwägbare Eintritt des Todes des Arbeitnehmers dürfe nicht rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führen. Der EuGH stellte deshalb klar, dass das Unionsrecht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegenstehe, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergehe, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers ende.

Gegen das Urteil des Arbeitsgericht kann Berufung eingelegt werden. Es bleibt also abzuwarten, wie ein möglicherweise befasstes Instanzgericht entscheiden wird und ob das BAG seine bisherige Rechtsprechung aufgibt und an diese europäischen Vorgaben anpasst.

*Kathrin Geneviève Gerlitzki  
Rechtsanwältin*

# Terroristen im Betrieb - Die Terrorismus-Bekämpfungs-Verordnung der EU und ihre praktischen Auswirkungen



Derzeit werden nahezu täglich neue Maßnahmen zur Terrorbekämpfung diskutiert. Bereits seit mehr als zehn Jahren untersagen die Anti-Terrorismusverordnungen der EU allen in der EU tätigen Unternehmen,

Geschäftskontakte zu einzelnen Personen und Organisationen zu unterhalten. Dass davon auch die Zahlung von Arbeitslohn erfasst ist, war bislang weitgehend unbekannt. Während einige Unternehmen hier bereits umfassende Maßnahmen ergriffen haben, unternimmt ein Großteil der Unternehmen immer noch wenig bis gar nichts. Dies, obwohl hier erhebliche Sanktionen drohen.

Grundlage des Verbotes sind hier die Verordnung (EG) Nr. 2580/2001 vom 27. Dezember 2001 (ABl. EG Nr. L 344 Seite 70), die Maßnahmen gegen sonstige terrorverdächtige Personen und Organisationen regelt sowie die Verordnung (EG) Nr. 881/2002 vom 27. Mai 2002 (ABl. EG Nr. L 139 S. 9), die Maßnahmen gegen bestimmte Personen und Organisationen, die mit Osama bin Laden, dem Al-Qaid-Netzwerk oder den Taliban in Verbindung stehen. Die von den Verordnungen betroffenen Personen und Organisationen sind im Anhang der jeweiligen Verordnungen auf Namenslisten, den sog. „Terrorlisten“ genannt. Diese Listen werden regelmäßig aktualisiert und sind im Internet frei abrufbar ([http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consol-list\\_en.htm](http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consol-list_en.htm)).

Die genannten Verordnungen enthalten unter anderem ein sog. Bereitstellungsverbot. Danach dürfen den im Anhang der Verordnungen genannten Personen, Organisationen, Vereinigungen und Unternehmen keine Gelder und wirtschaftlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Dieses Verbot ist umfassend zu verstehen und beinhaltet das zur Verfügung stellen von finanziellen Vermögenswerten und wirtschaftlichen

Vorteilen aller Art. Hierunter fallen somit nicht nur Gelder oder sonstige finanzielle Werte, sondern alle Vorteile, die zur Erzielung von Geldern, Waren oder Dienstleistungen eingesetzt werden können, mithin auch Arbeitslohn. Die Verordnungen gelten in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union unmittelbar und sind, ohne dass nationale Umsetzungsmaßnahmen erforderlich wären, von allen zu beachten, unabhängig davon, ob sich die in den Namenslisten aufgeführten Personen, Vereinigungen, Organisationen oder Unternehmen in Deutschland oder in einem sonstigen Land befinden.

Bei Verstößen gegen die Verordnungen drohen Freiheitsstrafen von 3 Monaten bis zu 5 Jahren bzw. Geldbuße bis zu 500.000 Euro. Dem Unternehmensinhaber bzw. den vertretungsberechtigten Organen drohen zudem Geldbußen bis zu 1 Million Euro wegen des Unterlassens erforderlicher Aufsichtsmaßnahmen, wenn eine Verletzung des Bereitstellungsverbotes durch einen unterlassenen oder unzureichenden Personaldatenabgleich ermöglicht oder zumindest erleichtert wird. Auch gegen das Unternehmen selbst kann gem. § 30 OWiG eine Geldbuße verhängt werden. Es drohen zudem die Gewerbeuntersagung sowie ein Eintrag in das Gewerbezentralregister.

Unternehmen sollten daher regelmäßig in sämtlichen Bereichen die Einhaltung der Verbote überprüfen. Es müssen hierbei zumutbare Maßnahmen ergriffen werden, die mit ausreichender Wahrscheinlichkeit sicherstellen, dass keine Verstöße fehlerföhrig oder vorsätzlich begangen werden.

Entsprechende Maßnahmen wie z.B. die Einführung eines Screeningverfahrens können überdies mitbestimmungspflichtig sein. Auch im Hinblick auf die datenschutzrechtliche Zulässigkeit empfiehlt sich der Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen, da diese einen Erlaubnistatbestand i.S.V. § 4 BDSG darstellen.

Ergibt die Überprüfung einen positiven Treffer, ist jegliche Zahlung von Arbeitslohn verboten. Erfasst sind auch die Zahlung von Boni oder die Zuwendung von Sachwerten (Dienstwagen!).

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie es sich mit der Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen verhält. Hierzu ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet. Die in den Verordnungen enthaltenen Ausnahmetatbestände sind nicht einschlägig. Würde man die Abführung der Beiträge zur Sozialversicherung als von der Verordnung erfasst ansehen, stellt sich daher die Frage, ob der Arbeitgeber gleichwohl zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet ist. Eine andere Frage im Hinblick auf das Arbeitsrecht ist, ob die Erwähnung eines Mitarbeiters in der Namensliste einen Kündigungsgrund darstellt. Hier wird diskutiert, ob dies einen personenbedingten Kündigungsgrund darstellt oder jedenfalls zur Aufhebung des Arbeitsvertrages berechtigt.

## Praxistipp:

In vielen Unternehmen werden die Existenz und die Auswirkungen der EU-Anti-Terrorismusverordnungen weitgehend unbekannt sein. Im Hinblick auf die empfindlichen Strafen empfiehlt es sich jedoch für Unternehmen, mindestens einmal jährlich ihre Geschäftskontakte und Personalisten mit den sog. Terrorlisten abzugleichen. Zudem sollte auch ein Datenabgleich durchgeführt werden, bevor ein Bewerber überhaupt eingestellt wird. Im Falle eines positiven Treffers sind unverzüglich alle Zahlungen bzw. sonstigen Leistungen einzustellen. Sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, sollten entsprechende Betriebsvereinbarungen zum Datenabgleich abgeschlossen werden.

**Carolin Kächele**  
Rechtsanwältin

SEITE 4

## Impressum



### ULRICH WEBER & PARTNER GbR

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

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](mailto: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](mailto:buero-frankfurt@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](mailto:buero-stuttgart@ra-weber-partner.de)

[www.ra-weber-partner.de](http://www.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](http://www.ra-weber-partner.de)