

## **Arbeitsrecht aktuell** **Mai/Juni 2017**

### **Fristlose Kündigung einer Geschäftsführerin wegen illoyalen Verhaltens**

Betreibt die Geschäftsführerin eines Vereins auf intrigante Weise zielgerichtet die Abwahl des Vereinsvorsitzenden, kann dies die außerordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Durch ein solch illoyales Verhalten wird die für eine weitere Zusammenarbeit erforderliche Vertrauensbasis zerstört und der Betriebsfriede erheblich gestört.

**BAG, Urt. v. 01.06.2017, 6 AZR 720/15**

### **Befristung – Arzt in der Weiterbildung – inhaltlich und zeitlich strukturierte Weiterbildung**

Nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) liegt ein die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigender sachlicher Grund unter anderem vor, wenn die Beschäftigung des Arztes der zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt dient. Voraussetzung für eine Befristung ist nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes, dass die beabsichtigte Weiterbildung die Beschäftigung des Arztes prägt. Dabei ist nach allgemeinen befristungsrechtlichen Grundsätzen auf die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses bestehenden Planungen und Prognosen abzustellen, die der Arbeitgeber im Prozess anhand konkreter Tatsachen darzulegen hat. Dazu ist anzugeben, welches Weiterbildungsziel mit welchem nach der anwendbaren Weiterbildungsordnung vorgegebenen Weiterbildungsbedarf für den befristet beschäftigten Arzt angestrebt wurde, und jedenfalls grob umrissen darzustellen, welche erforderlichen Weiterbildungsinhalte in welchem zeitlichen Rahmen vermittelt werden sollten. Ein schriftlicher detaillierter Weiterbildungsplan ist ebenso wenig erforderlich wie die Aufnahme eines solchen Plans in die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien. Mit der Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung geltend gemacht. Die Klage hatte sowohl beim Landesarbeitsgericht als auch vor dem 7. Senat des BAG Erfolg.

**BAG, Urt. v. 14.06.2017, 7 AZR 587/15**

### **Abschluss eines Arbeitsvertrages mit potenziellem Wettbewerber während laufendem Arbeitsverhältnis**

Die bloße Aufnahme einer arbeitsvertraglichen Tätigkeit bei einem potenziellen Wettbewerber während des laufenden Arbeitsverhältnisses zum alten Arbeitgeber stellt im Fall der vertraglich vereinbarten Wahrnehmung nicht vergleichbarer Arbeitsaufgaben jedenfalls dann kein wettbewerbswidriges Verhalten im Sinne der §§ 60, 61 HGB dar, wenn keine sonstigen wettbewerbswidrigen Verhaltensweisen des Arbeitnehmers hinzutreten.

**LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 19.04.2017, 3 SaGa 7/16**

### **Haftung für Mindestlohn-Unterschreitung**

Wenn ein Subunternehmer die Löhne seiner Arbeiter nicht zahlt, haftet nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) neben diesem zwar auch ein vom Bauherrn mit der Errichtung eines Bauvorhabens beauftragter Generalunternehmer. Im Falle einer Insolvenz dieses Generalunternehmers haftet der eigentliche Bauherr als Bürge für die nicht gezahlten Löhne aber nur dann, wenn er zugleich als Bauträger anzusehen ist. Bauträger im Sinne des AEntG ist hierbei nur derjenige, der baut, um das errichtete Gebäude gewinnbringend zu veräußern. Wer hingegen ein Bauwerk errichtet, um durch den Bau eigenen gewerblichen Zwecken (zum Beispiel Vermietung des Gebäudes) zu dienen, ist zwar „Bauherr“, aber nicht „Bauträger“.

**ArbG Berlin, Urt. v. 03.05.2017, 14 Ca 14814/16**

## **Weihnachtsgratifikation – Rückzahlungsklausel**

Die Rückzahlungsklausel in einem formularmäßigen Arbeitsvertrag, nach der eine Weihnachtsgratifikation zurückgefordert werden kann, soweit es zu einem „Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bis zum 31.03. des Folgejahres“ kommt, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), wenn sie auch in Fällen greift, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers fällt. Darüber hinaus ist eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dann anzunehmen, wenn die Weihnachtsgratifikation auch Entgeltcharakter hat. Dies ist durch Auslegung zu ermitteln. Wegen des insoweit nicht eindeutigen Wortlauts („freiwillige Weihnachtsgratifikation“) kommt es vor allem auf den Sinn und Zweck der Sonderzahlung an, der sich aus der Gesamtregelung ergibt.

**LAG München, Urt. v. 19.01.2017, 3 Sa 492/16**

## **Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs begründen keinen vorübergehenden Bedarf**

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages liegt nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG ist von der regelmäßig gegebenen Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs eines Unternehmens oder einer Behörde zu unterscheiden. Liegt zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages eine Planung vor, muss sich aus dieser der vorübergehende Bedarf konkret ergeben. Unsicherheiten über die weitere Entwicklung rechtfertigen eine Befristung in diesem Stadium nicht. Es genügt nicht, wenn die Planung sich noch in oder sogar vor der Entscheidungsphase befindet, d. h. noch nicht bestätigt ist.

**LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 16.12.2016, 26 Sa 682/16**

## **Entschädigungsanspruch wegen Altersdiskriminierung**

Für die erfolgreiche Durchsetzung eines Entschädigungsanspruchs wegen Altersdiskriminierung als Folge der Nichtberücksichtigung einer Bewerbung bei der Stellenvergabe ist die mangelnde Ernsthaftigkeit der Bewerbung zwar zunächst keine Voraussetzung für die Anspruchsentstehung; sie kann aber dazu führen, dass die Geltendmachung des Anspruches sich als treuwidrig erweist. Ist durch Erhebung angebotener Zeugenbeweise der Nachweis erbracht, dass ein Unternehmen bei seiner Einstellungspraxis für einen beschränkten Bereich (16 Beschäftigte eines örtlichen Service-Centers) auch Personen im Alter von über 50 Jahren in den letzten Jahren berücksichtigt hat, muss der aktuell abgelehnte Bewerber trotz der Beweiserleichterung aus § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zumindest konkrete – gerichtlich dann auch überprüfbare – Fakten benennen, die als Indizien geeignet sind, um im Ansatz eine Altersdiskriminierung im konkreten Bewerbungsverfahren erkennbar werden zu lassen.

**LAG Saarland, Urt. v. 11.01.2017, 2 Sa 6/16**

## **Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:**



Peter C. Weyand  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm



Frank Kott  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm



Robert Runkel  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Leipzig



Christiane Streßig  
Fachanwältin  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm