

Newsletter

Personal und Arbeit

AUSGABE 01 | 2014

VORWORT

Der 1. Newsletter des Jahres 2014 beschäftigt sich eingangs mit dem schweizerischen Referendum zur Beschäftigung von Ausländern in der Schweiz. Das Referendum hat in der Presse hohe Wellen geschlagen. Wir wollen es kurz erläutern und auch die Konsequenzen aufzeigen, die es für die Freizügigkeit in die Schweiz, aber auch für die Freizügigkeit der Schweizer in die EU haben kann.

Darüber hinaus gehen wir einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitnehmerüberlassung auf den Grund, die Ende letzten Jahres ebenfalls in der Presse diskutiert wurde. Wird ein Arbeitnehmer von einem Verleiher nicht nur vorübergehend, sondern gleichsam dauerhaft an einen Entleiher verliehen, entspricht dies – so das Bundesarbeitsgericht – nicht der Linie des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Ein weiterer Beitrag beschäftigt sich mit der möglichen Diskriminierung einer Bewerberin dadurch, dass diese ihre Bewerbungsunterlagen mit einem handschriftlichen Vermerk zu ihrer Angabe „verheiratet, ein Kind“ zurück erhält. Schließlich erörtern wir ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu gerichtlichen Vergleichen über die Befristung von Arbeitsverhältnissen. Sie enthält für die Praxis eine wesentliche Erleichterung, um rechtswirksam befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen.



„Gegen Masseneinwanderung“ – Schweizer Referendum schränkt Freizügigkeit ein

In einem vieldiskutierten Referendum hat sich die schweizerische Bevölkerung im Februar dieses Jahres für eine Begrenzung der Zuwanderung von Ausländern und damit auch von EU-Bürgern entschieden. Das Referendum verpflichtet die schweizerische Regierung dazu, innerhalb von drei Jahren jährliche Quoten für die zulässige Einwanderung in die Schweiz implementieren. Offen ist derzeit noch, wie die EU auf die Einführung derartiger Quoten reagiert.

Hintergrund des Referendums

Der Abstimmung lag die Volksinitiative „Gegen Masseneinwanderung“ zugrunde. Sie wurde von der national-konservativen Schweizer Volkspartei (SVP) mit dem Ziel initiiert, die Zuwanderung in die Schweiz zahlenmäßig zu begrenzen. Insbesondere wurde dabei die Forderung aufgestellt, auch die mit der EU vereinbarte Personenfreizügigkeit neu zu verhandeln und einzuschränken.

Konsequenzen des Referendums

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU richtet sich derzeit nach dem sog. „Freizügigkeitsabkommen“ (FZA), das im Jahr 2002 in Kraft trat. Danach sind die jeweiligen Arbeitsmärkte für Staatsangehörige der EU-Mitgliedstaaten und der Schweiz wechselseitig geöffnet. Arbeitnehmer und Selbständige aus den EU-Mitgliedsstaaten und der Schweiz können daher in dem jeweils anderen Hoheitsgebiet leben und arbeiten. Da das Freizügigkeitsabkommen grundsätzlich keine zahlenmäßigen Begrenzungen vorsieht, ist es



einer unbegrenzten Anzahl an EU-Bürgern erlaubt, eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz aufzunehmen.

Die Umsetzung des Referendums, das eine Einführung von Höchstkontingenten für den Zuzug von EU-Bürgern in die Schweiz vorsieht, wird zwangsläufig einen Verstoß gegen dieses Abkommen mit sich bringen. Aus Sicht der Schweiz besteht daher die Notwendigkeit, das Freizügigkeitsabkommen mit der EU neu zu verhandeln. Unmissverständliche Signale aus Brüssel lassen aber

erkennen, dass die EU zu einer Neuverhandlung nicht bereit sein wird. Die Schweiz wird daher abwägen müssen, ob sie das Abkommen kündigt oder gegen dieses verstößt und dadurch eine Kündigung oder Suspendierung des Abkommens durch die EU riskiert. Als möglicher Kompromiss wird bereits diskutiert, dass die EU entsprechend großzügig bemessene Kontingente, welche die Arbeitnehmerfreizügigkeit „de facto“ nicht einschränken, hinnehmen könnte.

Sollte es indes zu einer Kündigung oder Suspendierung des Freizügigkeitsabkommens kommen, wird auch die Zulässigkeit der Beschäftigung schweizerischer Staatsangehöriger in Deutschland auf dem Prüfstand stehen. Im äußersten – politisch indes sehr unwahrscheinlichen – Fall könnte die Beschäftigung schweizerischer Staatsangehöriger in Deutschland unzulässig werden.

Welche Auswirkungen das Referendum in letzter Konsequenz aber tatsächlich auf die Freizügigkeit und damit auf die Beschäftigung von Schweizern in der EU bzw. von EU-Bürgern in der Schweiz haben wird, ist derzeit nicht absehbar. In jedem Fall stellt das Referendum die Beziehung der Schweiz zur EU auf eine harte Probe.

Freizügigkeit innerhalb der EU

Zwischen den EU-Mitgliedsstaaten ist die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit gewährleistet, weshalb die Staatsangehörigen der Mitgliedsstaaten freien Zugang zu Beschäftigungen in den jeweils anderen Mitgliedsstaaten haben. Nach der Osterweiterung der Europäischen Union im Jahr 2004 hatte die Bundesrepublik Deutschland noch von dem Recht Gebrauch

gemacht, diese vorübergehend einzuschränken, und den Zugang für Staatsangehörige der Beitrittsstaaten zu seinem Arbeitsmarkt für eine Übergangszeit beschränkt. Die vollständige Freizügigkeit trat daher in Deutschland erst zum 1. Mai 2011 und für Rumänien und Bulgarien sogar erst zum 1. Januar 2014 ein.

Dr. Frank Wilke

Neues von der Arbeitnehmerüberlassung – Rechtsfolgen einer nicht vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung

Leitsatz

Besitzt ein Arbeitgeber (Verleiher) die erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, kommt zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher kein Arbeitsverhältnis zustande, auch wenn der Einsatz beim Entleiher – entgegen § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG – nicht nur vorübergehend erfolgt.

Sachverhalt

Das beklagte Entleiher-Unternehmen betreibt mehrere Krankenhäuser. Die Servicedienste, z. B. IT-Dienstleistungen, sind auf eine 100%-ige Tochtergesellschaft ausgelagert worden. In dieser Tochtergesellschaft war der Kläger, ein IT-Sachbearbeiter, beschäftigt. Die Tochtergesellschaft verfügt über eine behördliche Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung. Von 2008 bis August 2012 war der Kläger ununterbrochen von der Servicegesellschaft, also dem Verleiher-Unternehmen, an das beklagte Krankenhaus, d. h. das Entleiher-Unternehmen, zur Arbeitsleistung überlassen worden.

Die Arbeitnehmerüberlassung erfolgte ohne zeitliche Begrenzung. Der Kläger war von der Servicegesellschaft nur zu dem Zweck angestellt worden, dauerhaft an die Beklagte überlassen zu werden. Der Kläger berief sich nach Gesetzesänderung im Jahre 2011 darauf, dass eine nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung rechtswidrig sei (§ 1 Abs. 1 S. 2 AÜG). Dies habe zur Folge, dass ein Arbeitsverhältnis zum beklagten Entleiher-Unternehmen, d. h. dem Krankenhaus, zustande gekommen sei. Er berief sich auf § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht wies die Klage des IT-Sachbearbeiters mit Urteil vom 10. Dezember 2013 (9 AZR 51/13) ab. Es verneinte das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und dem beklagten Entleiher-Unternehmen. § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG sei auf das Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden. Diese Norm, nach der ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher fingiert werde, finde nur Anwendung, wenn der bisherige Arbeitgeber, d. h. das Verleiher-Unternehmen, keine behördliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung habe. Vorliegend verfüge aber die Servicegesellschaft als das Verleiher-Unternehmen über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Der Überlassungsvertrag zwischen dem Krankenhaus und der Servicegesellschaft sei daher nicht nach § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam.

Das Bundesarbeitsgericht führt in der Entscheidung sehr umfassend aus, dass § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG auch nicht analog herangezogen werden könne. Der Gesetzgeber habe bewusst darauf verzichtet, ein Arbeitsverhältnis bei nicht nur vorübergehender Arbeitnehmerüberlassung zu fingieren. Es liege keine planwidrige Regelungslücke vor. Folglich könne auch nicht gegen den Willen des Gesetzgebers ein Arbeitsverhältnis in solchen Fällen fingiert werden. Das Bundesarbeitsgericht erläutert auch, dass europarechtlich kein anderes Ergebnis geboten ist. Außerdem sei es ohne gesetzliche Grundlage verfassungsrechtlich bedenklich, ein anderes Unternehmen, d. h. das Entleiher-Unternehmen, in die Arbeitgeberposition einrücken zu lassen. Dieser Arbeitgeberwechsel könne für den Arbeitnehmer häufig auch nachteilig

sein. Im Ergebnis habe der IT-Sachbearbeiter also keinen neuen Arbeitgeber bekommen. Es sei Sache des Gesetzgebers, etwaige Sanktionen bei einem Verstoß gegen § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG zu normieren. Die Rechtsprechung könne dem nicht vorgreifen.

Anmerkung

Nachdem im Rahmen der Agenda 2010 die Arbeitnehmerüberlassung liberalisiert wurde und sogar eine dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung möglich war, war es zuletzt in der Rechtsprechung zum Thema Arbeitnehmerüberlassung etwas ruhiger geworden. Dies änderte sich im Herbst 2011 mit der sogenannten „lex Schlecker“. Nach der Neufassung des AÜG darf eine Arbeitnehmerüberlassung nur noch vorübergehend erfolgen. Außerdem ist es seitdem innerhalb von Konzernen rechtswidrig, Personal lediglich zum Zwecke der Arbeitnehmerüberlassung einzustellen. Diesen „Drehtüreffekt“ hatte es zuvor – wie auch im oben dargestellten Fall – bei Schlecker gegeben. Gemäß § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG ist es nunmehr, wie in der Zeit bis 2002, wieder erforderlich, dass bereits zu Beginn der Arbeitnehmerüberlassung feststeht, dass diese nur vorübergehend erfolgt.

Zwar folgt aus dem Gesetz und dem vorstehend besprochenen Urteil, dass bei einer dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung zumindest kein Arbeitsverhältnis zum Entleiher-Unternehmen fingiert wird, sofern das Verleiher-Unternehmen über die erforderliche behördliche Genehmigung verfügt. Das erfreulich eindeutige Urteil sollte betroffene Unternehmen jedoch nicht dazu verleiten, sehenden Auges eine zeitlich unbegrenzte Arbeitnehmerüberlassung zu betreiben. Denn bereits in der

Entscheidung vom 10. Juli 2013 (7 ABR 91/11) hat das Bundesarbeitsgericht auf die kollektivrechtlichen Rechtsfolgen verwiesen. Es hat klargestellt, dass der Betriebsrat des Entleiher-Unternehmens dem Einsatz eines Leiharbeitnehmers widersprechen kann, wenn der beabsichtigte Einsatz nicht nur vorübergehend ist. Die Zustimmung zum Einsatz könne dann gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG versagt werden. Daher sollte bei jeder beabsichtigten Arbeitnehmerüberlassung im Vorhinein feststehen und dargelegt werden können, dass die Arbeitnehmerüberlassung nur vorübergehend erfolgt.

Jens Völksen

Nach der Neufassung des AÜG darf eine Arbeitnehmerüberlassung nur noch vorübergehend erfolgen.

Diskriminierung wegen Notizen auf dem Lebenslauf



Leitsatz

Notiert sich der Arbeitgeber auf dem zur Bewerbung eingereichten Lebenslauf neben der Angabe „verheiratet, ein Kind“ das Alter des Kindes (7 Jahre) und unterstreicht er dies im Zusammenhang, kann hierin ein Indiz für eine mittelbare Diskriminierung der Bewerberin liegen (LAG Hamm, Urteil vom 6. Juni 2013, 11 Sa 335/13).

Sachverhalt

Der Arbeitgeber, Betreiber eines lokalen Radiosenders, hatte per Zeitungsanzeige ein Stellengesuch veröffentlicht und suchte eine(n) „Buchhalter/in“ mit abgeschlossener kaufmännischer Lehre. Die Klägerin bewarb sich hierauf unter Beifügung ihres Lebenslaufes. Dieser enthielt unter anderem die Angabe „verheiratet, ein Kind“.

Dahinter wurde bei dem Arbeitgeber handschriftlich vermerkt: „7 Jahre alt!“. Die hierdurch entstehende Wortfolge „ein Kind, 7 Jahre alt!“ wurde durchgängig unterstrichen. Der Arbeitgeber lehnte die Bewerbung der Klägerin mit Hinweis auf die anderweitige Vergabe der Stelle ab und sandte der Klägerin ihre Unterlagen „zu unserer Entlastung“ einschließlich der handschriftlichen Notizen zurück. Die Klägerin machte eine Entschädigungszahlung in Höhe von EUR 3.000,00 auf Grund einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung geltend.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht hatte den geltend gemachten Entschädigungsanspruch der Klägerin noch abgelehnt, da weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorgelegen habe. Das Landesarbeitsgericht Hamm hob die Entscheidung des Arbeitsgerichts insoweit auf und verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von EUR 3.000,00. Hierzu bejahte das Landesarbeitsgericht Hamm einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG. Die Benachteiligung liege hierbei in der Ablehnung der Bewerbung, ohne ohne die Bewerberin zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu haben. Zudem sei zu vermuten, dass die Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt sei.

Als Indiz für die Benachteiligung im Sinne des § 22 AGG sah das Landesarbeitsgericht Hamm den handschriftlichen Zusatz „7 Jahre alt!“ sowie die Tatsache, dass die dadurch entstehende Wortfolge „ein Kind, 7 Jahre alt!“ durchgehend unterstrichen wurde. Zwar sei eine unmittelbare Diskriminierung diesbezüglich nicht gegeben, da eine Elternschaft für sich kein geschlechtsspezifisches Merkmal darstelle. Gleichwohl sah das Landesarbeitsgericht Hamm eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG als gegeben an.

Das Landesarbeitsgericht Hamm stellt hierbei darauf ab, dass die Thematik „Vereinbarkeit von Familie (mit minderjährigen Kindern) und Beruf“ in der gesellschaftlichen Realität der Bundesrepublik ganz vorrangig die Frauen betreffe. Insbesondere sei die Quote erwerbstätiger Väter deutlich höher als diejenige erwerbstätiger

Mütter. Daher ging das Gericht davon aus, dass ein Mann in vergleichbarer Lage (Vater eines siebenjährigen Kindes) eine bessere Behandlung erfahren hätte als die Klägerin. Eine Differenzierung nach dem Kriterium „ein Kind, 7 Jahre alt!“ sei sachlich nicht gerechtfertigt und stelle ein Indiz für eine mittelbare Diskriminierung gemäß § 22 AGG dar. Dieses Indiz konnte der Arbeitgeber auch nicht durch den Hinweis darauf entkräften, dass die tatsächlich eingestellte Bewerberin besser qualifiziert sei. Stattdessen müsse der Nachweis der diskriminierungsfreien Entscheidung derart geführt werden, dass der Einfluss unzulässiger Kriterien positiv ausgeschlossen werden könne. Dementsprechend sah das Landesarbeitsgericht Hamm allein auf Grund des handschriftlichen Hinweises und der Unterstreichung eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts als hinreichend dargelegt an. Auch die Entschädigungshöhe von EUR 3.000,00 hielt das Gericht insoweit für angemessen.

Anmerkung

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm verdeutlicht einmal mehr die praktischen Tücken und Hindernisse, die der Arbeitgeber beim diskriminierungsfreien Auswahlprozess von Bewerbern zu bewältigen hat. Ausgangspunkt und letztlich entscheidendes Kriterium für die Beurteilung des Falles durch das Gericht waren allein der handschriftliche Vermerk auf dem Lebenslauf sowie die dazugehörige Unterstreichung. Weitere belastende Indizien wurden von der Klägerin nicht vorgetragen. Durch die Rücksendung der Bewerbungsunterlagen „zur Entlastung“ wurde die tatsächliche Grundlage der Verurteilung geschaffen.

Im Spannungsverhältnis stehen hierbei das (berechtigte) Bedürfnis des Arbeitgebers, den Auswahlprozess zu dokumentieren und die Besonderheiten jedes Bewerbers bzw. jeder Bewerberin hinreichend zu würdigen einerseits sowie das objektive Interesse des Arbeitgebers, wenige praktische Anhaltspunkte für die stets „diskriminierungssensitive“ Auswahlentscheidung im Bewerbungsverfahren nach außen zu tragen andererseits.

Wenngleich eine interne Dokumentation der Auswahlentscheidung weiterhin ratsam bleibt, ist von eigenhändigen Notizen auf den Bewerbungsunterlagen insbesondere dann abzuraten, wenn diese zur Entlastung an den Bewerber bzw. die Bewerberin zurückgesandt werden. Auch in weniger „offensichtlichen“ Fällen bestünde andernfalls die Gefahr, derartige Notizen als Anhaltspunkt für eine diskriminierende Auswahlentscheidung zu sehen, da gerade Bewerbungsunterlagen zahlreiche Informationen und Bezugnahmen zu den „Diskriminierungsmerkmalen“ des § 1 AGG enthalten.

Felix R. W. Pott

**Ausgangspunkt und
letztlich entschei-
dendes Kriterium für
die Beurteilung des
Falles durch das
Gericht waren allein
der handschriftliche
Vermerk auf dem
Lebenslauf sowie die
dazugehörige Unter-
streichung.**

Neue Entwicklungen im Befristungsrecht? Die Anforderungen an den gerichtlichen Vergleich als Sachgrund für eine Befristung im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG

Leitsatz

Ein Sachgrund zur Befristung durch Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs im Sinne von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG ist nicht nur gegeben, wenn der Vergleich auf Vorschlag des Gerichts zustande kommt. Es genügt, wenn es zu einem gerichtlichen Vergleich im Sinne von § 278 Abs. 6 ZPO kommt, der auch auf übereinstimmenden Vorschlag der Parteien geschlossen werden kann.

Sachverhalt

Das LAG Niedersachsen hatte über die Frage zu entscheiden, ob ein Arbeitsverhältnis wirksam durch einen gerichtlichen Vergleichsvorschlag befristet wurde. Die Klägerin war bereits mehrfach bei der Beklagten mit einzelnen Unterbrechungen befristet beschäftigt worden und erhob gegen die zuletzt erfolgte Befristung Entfristungsklage. Im Rahmen der Güteverhandlung regte das Gericht an, den Rechtsstreit im Wege einer einvernehmlichen Verlängerung der Befristung zu beenden. Zu einer Einigung kam es zunächst nicht. Nach der Güteverhandlung bat der Prozessbevollmächtigte der Klägerin um Feststellung eines Vergleichs durch gerichtlichen Beschluss, der eine weitere Befristung um zwei Jahre vorsah. Das Gericht stellte das Zustandekommen und den Inhalt des Vergleichs durch Beschluss gemäß § 278 Abs. 2 ZPO fest. Mit ihrer Klage machte die Klägerin die Unwirksamkeit der durch den gerichtlichen Beschluss festgestellten Vergleichsbefristung geltend.

Entscheidung

Das LAG Niedersachsen sah die Befristung als wirksam an. Das Arbeitsgericht war mit seiner Entscheidung vollumfänglich der jüngsten BAG-Rechtsprechung gefolgt. In seinem Urteil vom 15. Februar 2012 (BAG 7 AZR 734/10, NJW 2012, S. 3117) entschied das BAG, dass ein nach § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 1 ZPO festgestellter Vergleich im Gegensatz zu einem Vergleich nach § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 2 ZPO kein gerichtlicher Vergleich im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG sei und somit keinen Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrages darstelle. Bereits aus dem Wortlaut von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG ergebe sich, dass eine auf einer außergerichtlichen Einigung beruhende Befristungsabrede nicht für die Annahme eines Sachgrundes ausreiche. Auch Sinn und Zweck von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG sprechen deutlich dafür, den nach § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 1 ZPO geschlossenen Vergleich nicht als sachliche Rechtfertigung für eine Befristung ausreichen zu lassen. Der Gesetzgeber habe den gerichtlichen Vergleich als Sachgrund für eine Befristung anerkannt, weil das Gericht die Möglichkeit und die Obliegenheit habe, beim Abschluss des Vergleichs darauf hinzuwirken, dass bei dessen Inhalt die Schutzinteressen des Arbeitnehmers berücksichtigt würden. Dem Grad der gerichtlichen Beteiligung am Vergleich komme daher entscheidende Bedeutung zu.

Das LAG Niedersachsen folgte der BAG-Rechtsprechung nicht, da sie mit dem Wortlaut der Gesetzesvorschriften sowie dem Sinn und Zweck der gesetzlich zum 1. September 2004 erweiterten Fassung des § 278 Abs. 6 ZPO nicht im Einklang stehe. Gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG liege ein sachlicher Grund vor, wenn die Befris-

tung auf einem gerichtlichen Vergleich beruhe. Eine weitere Einschränkung dahingehend, unter welchen Voraussetzungen der gerichtliche Vergleich zustande kommen müsse, sei dem Gesetzeswortlaut nicht zu entnehmen. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG verweise folglich auf § 278 Abs. 6 ZPO mit beiden Alternativen. Dem stehe insbesondere der Sinn und Zweck des § 278 ZPO nicht entgegen. Der Gesetzgeber habe mit der Neugestaltung des § 278 ZPO die Möglichkeiten eines gerichtlichen Vergleichsabschlusses erweitern und für die Prozessparteien erleichtern wollen. Dies könne nicht dazu führen, dass gleichzeitig der Anwendungsbereich des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG, ohne dass dieser modifiziert wurde, eingeschränkt werde.

Anmerkung

Die Entscheidung des LAG Niedersachsen ist zu begrüßen. Das LAG Niedersachsen weicht mit überzeugenden Argumenten von der aktuellen Rechtsprechung des BAG ab. Es bleibt abzuwarten, ob ein nach § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 1 ZPO geschlossener Vergleich (nun doch wieder) einen Sachgrund für eine Befristung gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG darstellt. Das LAG Niedersachsen hat die Revision zugelassen. Die Revision ist beim BAG anhängig. Bis zur Entscheidung über die Revision ist der Arbeitgeber gut beraten, wenn er sich auf eine sachgrundlose Befristung in einem gerichtlichen Vergleich lediglich dann einlässt, wenn diese in einem vom Gericht unterbreiteten Vergleichsvorschlag enthalten ist.

Dr. Jessica Blattner



Inhaltsverzeichnis

- 2 „Gegen Masseneinwanderung“ – Schweizer Referendum schränkt Freizügigkeit ein
- 4 Neues von der Arbeitnehmerüberlassung – Rechtsfolgen einer nicht vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung
- 6 Diskriminierung wegen Notizen auf dem Lebenslauf
- 9 Neue Entwicklungen im Befristungsrecht? Die Anforderungen an den gerichtlichen Vergleich als Sachgrund für eine Befristung im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG

Hinweis

Dieser Newsletter wurde nach bestem Wissen und Gewissen, jedoch als generelle Leitlinie erstellt und kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden. Sollten Sie den Bezug dieses Newsletters nicht mehr wünschen, bitten wir um entsprechende Mitteilung per E-Mail an jmoeltgen@goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90