

# Newsletter

## Personal und Arbeit

AUSGABE 03 | 2013

### VORWORT

Der 3. Newsletter des Jahres 2013 befasst sich diesmal mit neuer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Verzicht auf Urlaubsabgeltungsansprüche, die sich nahtlos in die jüngste Rechtsprechung zu Urlaubsansprüchen einfügt. Eine weitere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts beschäftigt sich mit den inhaltlichen Anforderungen an eine Kündigungserklärung und insbesondere an die Angabe der Kündigungsfrist.

Von Interesse für die Praxis ist auch ein noch frisches Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu diskriminierungsrelevanten Inhalten einer Stellenausschreibung. Konkret hat das Bundesarbeitsgericht die Suche nach einem „Young Professional“ kritisiert und diese Angabe als Indiz für eine Altersdiskriminierung gewertet. Schließlich widmet sich einer unserer Beiträge der Frage, ob und inwieweit das Kündigungsschutzgesetz an den Landesgrenzen halt macht.

## Verzicht auf Urlaubsabgeltungsansprüche im gerichtlichen Vergleich möglich

### Leitsatz

Nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann ein Arbeitnehmer in einem gerichtlichen Vergleich wirksam auf die Abgeltung seines gesetzlichen Mindesturlaubs verzichten (BAG, Urteil v. 14.05.2013 – 9 AZR 844/11).

### Sachverhalt

Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis mit dem bei ihr beschäftigten und seit Januar 2006 arbeitsunfähigen Kläger ordentlich zum 30. Juni 2009 gekündigt. Im Kündigungsrechtsstreit regelten die Parteien in einem Vergleich unter anderem, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten zum 30. Juni 2009 aufgelöst worden sei, die Beklagte an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 11.500 Euro zahle und mit Erfüllung des Vergleichs wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt seien. Der Kläger forderte danach von seiner ehemaligen Arbeitgeberin, den Urlaub aus den Jahren 2006 bis 2008 mit Euro 10.656,72 abzugelten.

### Entscheidung

Während das Arbeitsgericht Chemnitz die Klage abwies, hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen auf die Berufung des Arbeitnehmers hin das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die ehemalige Arbeitgeberin zur Zahlung von Urlaubsabgeltung in Höhe von Euro 6.543,60 verurteilt (LAG Sachsen, Urteil v. 26.05.2011 – 9 Sa 86/11). Deren Revision vor dem BAG hatte Erfolg und führte zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

### Anmerkung

Nach der früheren Rechtsprechung des BAG bestand ein untrennbarer rechtlicher Zusammenhang zwischen Abgeltungs- und Urlaubsanspruch. Der Abgeltungsanspruch stelle – so das BAG – keinen bloßen Geldanspruch dar, sondern sei „Surrogat“ des ursprünglichen Urlaubsanspruchs. Infolgedessen galten die Entstehung und der Untergang des Abgeltungsanspruchs als von denselben rechtlichen Faktoren abhängig wie die des Freizeitanspruchs. Da der auf den §§ 1, 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) beruhende Mindesturlaubsanspruch nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG unabdingbar ist, traf dies nach der „Surrogattheorie“ auch auf den Abgeltungsanspruch bezogen auf den gesetzlichen Mindesturlaub zu. Aufgrund ihrer Unvereinbarkeit mit dem Unionsrecht (vgl. EuGH, Urteil v. 20.01.2009 – C-350/06 und C-520/06, „Schultz-Hoff“) hat das BAG die Surrogattheorie mittlerweile vollständig aufgegeben (BAG, Urteil v. 19.06.2012 – 9 AZR 652/10).

Nach Auffassung des LAG Sachsen hat die ausdrückliche Aufgabe der Surrogattheorie durch das BAG jedoch nicht dazu geführt, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch in Bezug auf den gesetzlichen Mindesturlaub entgegen der in den §§ 13 Abs. 1 Satz 3, 7 Abs. 4 BUrlG bestimmten Unabdingbarkeit verzichtbar sei. Es handle sich beim Urlaubsabgeltungsanspruch nicht um einen reinen Geldanspruch, über den die Parteien frei disponieren könnten.

Dieser Auffassung ist das BAG mit seiner Entscheidung, die bislang nur in Form einer Pressemitteilung vorliegt, entgegengetreten und setzt insoweit seine neuere Rechtsprechung zu Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen konsequent fort. Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG könne von der Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG, wonach der Urlaub abzugelten sei, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden könne, zwar nicht zu Ungunsten des

Arbeitnehmers abgewichen werden. Jedoch hindere diese Regelung nur einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausschließen. Sei das Arbeitsverhältnis beendet und ein Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs entstanden, könne der Arbeitnehmer auf diesen Anspruch grundsätzlich verzichten.

Konsequente Folge wäre, dass auf Urlaubsabgeltungsansprüche bezogen auf den gesetzlichen Mindesturlaub nunmehr nicht nur im Wege eines gerichtlichen Vergleichs, sondern auch mittels einer Ausgleichsquittung verzichtet werden kann. Im Hinblick auf vertragliche Urlaubsansprüche war dies bereits nach der früheren Rechtsprechung möglich. Bei tarifvertraglichen Abgeltungsansprüchen ist zu beachten, dass auf diese gemäß § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich verzichtet werden kann.

Ob der Europäische Gerichtshof diese begrüßenswerte neue Rechtsprechung des BAG billigen wird, bleibt allerdings abzuwarten. Vorerst ist aus Gründen der Vorsorge stets an die bei Uneinigkeiten über die Anzahl der noch offenen Urlaubstage bestehende Möglichkeit zu denken, Urlaubsabgeltungsansprüche im Wege eines sogenannten „Tatsachenvergleichs“ zu erledigen, bei dem die Parteien sich darauf einigen, dass Urlaubsansprüche „in natura“ gewährt worden sind“.

Christine Vesper, LL.M.



## Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung – Angabe der Kündigungsfrist

### Leitsatz

Eine Kündigung ist wirksam, wenn sie bestimmt und unmissverständlich erklärt wird. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer erkennen kann, wann das Arbeitsverhältnis enden wird.

### Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin trat im Jahre 1987 als Industriekauf-frau in das Unternehmen ein und verfügte über eine entsprechend lange Kündigungsfrist. Wegen Zahlungs-unfähigkeit wurde schließlich am 01. Mai 2010 das Insolvenzverfahren eröffnet und ein Insolvenzverwalter

bestellt. Dieser beschloss die vollständige Betriebs-stillegung sowie die Kündigung sämtlicher Arbeitsver-hältnisse. Die Arbeitnehmerin erhielt am 03. Mai 2010 ein Kündigungsschreiben. Darin wurde die ordentliche Kündigung „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ erklärt. Ein Beendigungsdatum fand sich in diesem Schreiben nicht. Allerdings wurde auf die gesetzlichen Kündi-gungsfristen aus § 622 BGB und § 113 InsO verwiesen. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, dass sich aus § 113 InsO eine Begrenzung der gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist auf drei Monate ergebe, sofern – ohne Insolvenz – an sich eine längere Kündigungsfrist gegolten hätte. Die Arbeitneh-merin zog daraufhin vor das Arbeitsgericht und ver-klagte den Insolvenzverwalter.



## Entscheidung

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht gaben der Arbeitnehmerin Recht und erachteten die Kündigung mangels Bestimmtheit als unwirksam. Der Insolvenzverwalter legte hiergegen schließlich Revision ein und bekam vor dem Bundesarbeitsgericht in letzter Instanz Recht (BAG, Urteil vom 20. Juni 2013 – 6 AZR 805/11, Presseveröffentlichung). Das Gericht stellte fest, dass die am 03. Mai 2010 ausgesprochene Kündigung das Arbeitsverhältnis – mit einer Frist von drei Monaten – mit Ablauf des 31. August 2010 beendet hat.

Das BAG wies zwar auf das Erfordernis der Bestimmtheit des Kündigungsschreibens hin, hatte im vorliegenden Fall jedoch – obwohl es an einer ausdrücklichen Bezeichnung des Beendigungsdatums fehlte – keine Bedenken. Denn das Kündigungsschreiben habe Ausführungen zu den gesetzlichen Kündigungsfristen enthalten, insbesondere zur einschlägigen 3-Monats-Frist gemäß § 113 InsO. Unter Berücksichtigung ihrer Betriebszugehörigkeit habe die Arbeitnehmerin daher die für ihr Arbeitsverhältnis maßgebliche Kündigungsfrist unschwer berechnen können.

## Anmerkung

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen, da sie Rechtssicherheit bringt und überzogenen Anforderungen an die Bestimmtheit von Kündigungsschreiben eine Absage erteilt. Im vom BAG entschiedenen Fall war klar, dass der Insolvenzverwalter auf jeden Fall zum nächstmöglichen Termin kündigen wollte, d. h. maximal mit dreimonatiger Frist gemäß § 113 InsO.

Das Kündigungsschreiben war konkret genug, da die Arbeitnehmerin ohne größere Anstrengungen die für sie maßgebliche Kündigungsfrist bestimmen konnte. Wichtig ist jedoch, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses zumindest bestimmbar ist. Daher sollte jedenfalls Bezug genommen werden auf die maßgeblichen Rechtsnormen. Um einerseits Bestimmtheitsanforderungen nachzukommen, andererseits den unbedingten Beendigungswillen auszudrücken, empfiehlt sich folgende Formulierung:

*„Hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich unter Einhaltung der für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist nach Maßgabe [des Gesetzes/des Tarifvertrags, des Arbeitsvertrags] zum nächstmöglichen Zeitpunkt, dieses ist nach unseren Berechnungen der [Beendigungsdatum].“*

Jens Völksen



## Zur sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Betriebsratsmitglied gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG

### Leitsatz

Das nach § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds endet wie bei anderen Arbeitnehmern mit Ablauf der vereinbarten Befristung. Der Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 TzBfG ist nicht etwa aus unionsrechtlichen Gründen teleologisch zu reduzieren. Die gesetzliche Tariföffnungsklausel des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG, die auch Abweichungen zu Ungunsten von Arbeitnehmern erlaubt, ist mit dem Unionsrecht vereinbar.



### Sachverhalt

Das BAG hatte über die Frage zu entscheiden, ob die sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses eines Betriebsratsmitgliedes wirksam erfolgte. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten – ein Unternehmen des Wach und Sicherheitsgewerbes –

fanden die Tarifverträge zwischen dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. und der Gewerkschaft ver.di Anwendung. Gemäß § 2 MRTV kann ein Arbeitsverhältnis sachgrundlos bis zur Dauer von 42 Monaten befristet werden bei einer höchstens viermaligen Verlängerung. Auf dieser Basis vereinbarten die Parteien im Juli 2006 eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin bis zum 31. Juli 2007. Später wurde diese Befristung zunächst bis zum 31. Juli 2008 und zuletzt mit Abrede vom 08. April 2008 bis zum 11. Januar 2010 verlängert. Im September/Okttober 2009 wurde die Klägerin als erstes Ersatzmitglied des Betriebsrates gewählt.

Mit ihrer Klage machte die Klägerin u.a. die Unwirksamkeit der Befristung geltend.

### Entscheidung

Die Klage wurde in allen Instanzen, nunmehr letztinstanzlich durch das Bundesarbeitsgericht, abgewiesen. Das BAG stellte fest, dass die Befristung nach den tarifvertraglichen Bestimmungen zulässig sei. Nach § 14 Abs. 2 TzBfG könne durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen und zusätzlich auch die Höchstdauer der Befristung abweichend vom Gesetz – auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers – geregelt werden. Die Tariföffnungsklausel unterliege keinen unionsrechtlichen Bedenken.

Die im vorliegenden Fall tarifvertraglich vorgesehen Höchstdauer von 42 Monaten für die sachgrundlose Befristung und die höchstens viermalige Vertragsverlängerung stelle eine maßvolle Erweiterung der in § 14 Abs. 2 TzBfG geregelten Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung dar. Auch das Mandat als Betriebsratsmitglied stehe der Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses

nicht entgegen. Das Unionsrecht verlange keine teleologische Reduktion von § 14 Abs. 2 TzBfG bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen mit Betriebsratsmitgliedern. Die europäische Richtlinie gebiete es nicht, den Arbeitnehmervertretern einen verstärkten Kündigungsschutz zu gewähren.

Ist dies jedoch nicht der Fall, begründet selbst die geschmärlerte Chance auf Entfristung oder Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mit der Wahl als Betriebsrat keinen verstärkten Schutz.

Dr. Jessica Blattner

## Anmerkung

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen und bestätigt die bisherige Rechtsprechung zur Dispositionsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Während das Arbeitsgericht München am 08.10.2010 rechtskräftig entschied, dass die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages eines Betriebsratsmitgliedes im Hinblick auf europäische Normen unwirksam sei, stellt das BAG nun klar, dass auch die Befristung eines Arbeitsverhältnisses eines gewählten Betriebsratsmitgliedes auf eine sachgrundlose Befristung im Sinne des § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt werden kann, da § 14 Abs. 2 TzBfG gerade nicht richtlinienkonform einzuschränken ist.

Das BAG unterscheidet jedoch strikt zwischen einer Befristung und Schlechterstellung wegen des Betriebsratsamtes und einer Befristung, die – wie im vorliegenden Fall – unabhängig von dem Mandat als Betriebsrat zwischen den Parteien vereinbart wurde.

Es bestätigt damit erneut den Vorrang der Befristungsabrede von Schutzrechten, etwa für werdende Mütter, Betriebsräte u.a. Insofern hat das BAG ausgeführt, ein sachgrundlos befristet beschäftigtes Betriebsrats(ersatz-)mitglied genosse dann keinen ausreichenden Schutz und keine ausreichenden Sicherheiten, wenn die Beendigung seines Arbeitsvertrags mit seinem Mandat oder mit seiner Amtstätigkeit begründet werden könnte.

## Ein Bewerbergesuch nach „Hochschulabsolventen/Young Professionals“ kann eine altersbedingte Diskriminierung darstellen

### Leitsatz

Sucht der Arbeitgeber in einer an „Berufsanfänger“ gerichteten Stellenanzeige für ein Traineeprogramm „Hochschulabsolventen/Young Professionelles“, so ist dies ein Indiz für eine Altersbenachteiligung. Der Arbeitgeber trägt dann die Beweislast dafür, dass ein solcher Verstoß nicht vorgelegen hat.

### Sachverhalt

Das BAG musste über die Frage entscheiden, ob eine Stellenausschreibung, die an „Hochschulabsolventen/Young Professionelles“ gerichtet ist, eine unzulässige Diskriminierung älterer Arbeitnehmer darstellt. Die Beklagte – eine öffentlich-rechtliche Klinikträgerin – hatte ein spezielles Programm für „Hochschulabsolventen/Young Professionelles“ eingerichtet und suchte im April 2009 nach entsprechenden Nachwuchsführungskräften. In den annoncierten Stellenausschreibungen hieß es: „Die C hat in den kommenden Jahren einen relevanten Bedarf an Nachwuchsführungskräften. Um diesen zu decken, gibt es ein spezielles Programm für „Hochschulabsolventen/Young Professionelles“. Auf dieses Stellengesuch bewarb sich der damals 36-jährige Volljurist und spätere Kläger. Nachdem er eine Absage erhalten hatte, machte der Kläger gerichtlich Entschädigungs- und Unterlassungsansprüche nach dem AGG geltend. Der Kläger erblickte in der Stellenanzeige eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters.

### Entscheidung

Das Arbeitsgericht sowie das Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab. Die Revision des Klägers vor dem BAG war bezüglich des Entschädigungsanspruchs

erfolgreich. Das BAG stellte fest, dass im vorliegenden Fall Indizien für eine unzulässige Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters vorlägen, es verwies zur erneuten Entscheidung an das LAG zurück. Anknüpfungspunkt für die Vermutung einer Benachteiligung wegen des Alters sei der Text der Stellenausschreibung. Diese enthalte die Bewerbungskriterien „Hochschulabsolvent“, „Berufsanfänger“ und „Young Professionelles“, was mit „junger Fachmann/-frau“ übersetzt werden könne. Damit stelle die Beklagte direkt auf das Merkmal „Alter“ ab, weil sie „junge“ Bewerber im Alter von ca. 30 Jahren suche. Der Arbeitsplatz werde dadurch gemäß § 11 AGG unter Verstoß gegen § 7 AGG ausgeschrieben.

Da somit – nach Rechtsauffassung des BAG – Tatsachen vorlagen, die eine Benachteiligung vermuten ließen, war der Arbeitgeber nach § 22 AGG beweisbelastet dafür, dass der Kläger nicht unzulässig diskriminiert wurde. Nach § 10 AGG kann eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters z.B. zur Sicherung einer ausgewogenen Altersstruktur gerechtfertigt sein. Allerdings erachtete das BAG den Vortrag des Arbeitgebers im konkreten Fall als unsubstantiiert. Dasselbe gelte für den Vortrag, dass nur eine Einstellung von Hochschulabsolventen erfolge, weil diese besser „formbar“ seien.

Die Beklagte hatte jedoch auch vorgetragen, dass sie nach dem Prinzip der „Bestenauslese“ entsprechend Art. 33 Abs. 2 GG vorgegangen sei. Da der Kläger im Vergleich zu den eingeladenen Mitbewerbern die schlechteren Examensnoten aufwies, handelte es sich um eine Tatsache, die dafür sprach, dass ausschließlich andere Gründe als das Alter zu einer weniger günstigen Behandlung geführt haben. Da der Bewerber dieses Auswahlverfahren des Arbeitgebers bestreitet, wurde die Sache zur neuen Verhandlung und erneuten Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.



## Anmerkung

Die Entscheidung des BAG betrifft den für viele Unternehmen relevanten Bereich der diskriminierungsfreien Nachwuchsrekrutierung und verdeutlicht nochmals, dass bei der Formulierung von Stellenanzeigen äußerste Sorgfalt geboten ist, um eine Inanspruchnahme nach dem AGG zu vermeiden. Insbesondere sollte jedwede Andeutung auf das Alter, auch in Form von Anglizismen („Young Professionelles“), vermieden werden. Das BAG orientiert sich offensichtlich bei englischen Begriffen nicht an die im angelsächsischen Raum geltende Interpretation, die oftmals gar nicht an das Alter, sondern an die Berufserfahrung anknüpft. Vielmehr greift das BAG ausschließlich auf die schlichte Wortübersetzung zurück.

Darüber hinaus verdeutlicht das Urteil, dass das BAG die Rechtfertigungsgründe für eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters (§ 10 AGG) restriktiv auslegt und hohe Anforderungen an einen entsprechenden Sachvortrag stellt. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass sein Interesse auf tatsächlichen und nachvollziehbaren Erwägungen beruht. Das Interesse, seine Führungskräfte selbst „formen“ zu wollen, reicht jedenfalls nicht, um eine Benachteiligung zu rechtfertigen.

Kritisch sind die Ausführungen des BAG zu einem möglichen Rechtsmissbrauch durch den Kläger zu würdigen. Erfolgt eine Bewerbung nicht ernsthaft, sondern einzig in der Absicht, eine Entschädigung nach dem AGG zu erhalten, so ist dies rechtsmissbräuchlich. Das BAG zweifelte trotz des Umstandes, dass der Kläger sich in der Verwaltung eines Krankenhauses beworben und in seiner Bewerbung darauf hingewiesen hatte, dass sein Vater Opfer eines „Ärztepfusches“ geworden sei, sowie der Tatsache, dass der Kläger bereits mehrere vergleichbare Rechtsstreitigkeiten mit Großkanzleien wegen vermeintlicher Benachteiligungen führte, nicht an der Ernsthaftigkeit seiner Bewerbung.

Dr. Jessica Blattner

## Bundesarbeitsgericht: Kündigungsschutz macht an den Landesgrenzen halt

### Leitsatz

Die aus § 1 Abs. 2 KSchG folgende Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung – ggf. im Wege der Änderungskündigung – eine Weiterbeschäftigung zu geänderten, möglicherweise auch zu erheblich verschlechterten Arbeitsbedingungen anzubieten, bezieht sich grundsätzlich nicht auf freie Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb des Arbeitgebers.

### Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht musste über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung entscheiden. Ein Arbeitgeber der Textilindustrie unterhielt seit geraumer Zeit eine Betriebsstätte in der Tschechischen Republik, in der bestimmte Verbandsstoffe hergestellt wurden. Die Endfertigung erfolgte in einem Betrieb in Deutschland am Sitz des Arbeitgebers. Im Juni 2011 traf der Arbeitgeber die unternehmerische Entscheidung, die gesamte Produktion in die tschechische Betriebsstätte zu verlagern. In Deutschland sollte lediglich die Verwaltung nebst kaufmännischem Bereich erhalten bleiben.

Aufgrund der Verlagerung erklärte der Arbeitgeber gegenüber den Mitarbeitern der Produktion die betriebsbedingte Kündigung. Hiergegen versuchte eine Arbeitnehmerin sich zur Wehr zu setzen. Nach ihrer Auffassung sei die Kündigung ungerechtfertigt, da der Arbeitgeber ihr im Wege der Änderungskündigung eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem freien Arbeitsplatz in der ausländischen Betriebsstätte hätte anbieten müssen.

### Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht schloss sich – wie die Vorinstanzen – der Meinung der Klägerin nicht an. Die Kündigungsschutzklage blieb erfolglos. Aufgrund der Verlagerung der Endproduktion in die tschechische Betriebsstätte sei die Möglichkeit, die Produktionsmitarbeiterin in einer inländischen Betriebsstätte weiter zu beschäftigen, entfallen.

### Anmerkung

Betriebsverlagerungen in das europäische Ausland stellen sich für viele Arbeitgeber, insbesondere im Hinblick auf die Senkung von Lohn- und Produktionskosten, als attraktive Sanierungsmaßnahme dar. Dabei sind jedoch einige „Fallstricke“ zu beachten, die sich nicht nur auf eine möglicherweise bestehende kollektivrechtliche Ausgleichspflicht beschränken.

Vor dem Ausspruch einer betriebsbedingten Beendigungskündigung muss der Arbeitgeber nach dem Ultima-Ratio-Prinzip mildere Maßnahmen in Betracht ziehen. Dies gilt trotz der Regelung in § 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 b) KSchG allgemein und unabhängig davon, ob ein Betriebsrat existiert. Der Arbeitgeber muss also prüfen, ob der Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens zu gegebenenfalls geänderten Bedingungen weiterbeschäftigt werden kann. Die Reichweite dieser Weiterbeschäftigungspflicht beschränkt sich jedoch auf freie Arbeitsplätze in Betrieben des Unternehmens.

Das Kündigungsschutzgesetz ist nicht konzernbezogen. Eine konzernweite Weiterbeschäftigungspflicht besteht daher nur im Ausnahmefall (etwa dann, wenn der Arbeitsvertrag eine Konzernversetzungsklausel enthält). Das Bundesarbeitsgericht geht weiter in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass der Anwendungsbereich des



Kündigungsschutzgesetzes auf Betriebe in Deutschland beschränkt ist. Betriebe im Sinne des § 1 KSchG sind nur die organisatorischen Einheiten oder Teile eines Unternehmens, die sich innerhalb der Bundesrepublik Deutschland befinden. In konsequenter Anwendung dieser Grundsätze hat das Bundesarbeitsgericht in der vorliegenden Entscheidung nun klargestellt, dass die Prüfung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit sich auf Betriebe in Deutschland beschränkt. Nur bei Vorliegen besonderer Umstände sei ausnahmsweise die Verpflichtung des Arbeitgebers zu erwägen, den Arbeitnehmer in einem ausländischen Betrieb zu beschäftigen. Die Entscheidung wendet sich insoweit auch gegen ein Urteil des Landesarbeitsgerichtes Hamburg (Az.: 1 Sa 2/11), das die gegenteilige Ansicht vertrat. Die Prüfung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten endet somit gleichsam an der deutschen Staatsgrenze.

Allerdings ist zu beachten, dass nicht in allen Fällen der Betriebsverlagerung der Schutz vor Beendigungskündigungen an der deutschen Grenze endet. Erfolgt etwa die Betriebsverlagerung auf ein anderes Unternehmen im Ausland im Wege des Betriebsübergangs nach § 613a BGB kann eine Beendigungskündigung nicht wegen einer Stilllegung des Betriebes in Deutschland ausgesprochen werden, da sie letztlich wegen eines Betriebsübergangs – wenn auch in das Ausland – erfolgt und damit gegen § 613a Abs. 4 BGB verstößt.

Dr. Christoph Müller

## Inhaltsverzeichnis

- 2 Verzicht auf Urlaubsabgeltungsansprüche im gerichtlichen Vergleich möglich
- 4 Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung – Angabe der Kündigungsfrist
- 6 Zur sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Betriebsratsmitglied gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG
- 8 Ein Bewerbergesuch nach „Hochschulabsolventen/Young Professionals“ kann eine altersbedingte Diskriminierung darstellen
- 10 Bundesarbeitsgericht: Kündigungsschutz macht an den Landesgrenzen halt

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 [klang@goerg.de](mailto:klang@goerg.de).

## Unsere Standorte

**GÖRG** Partnerschaft von Rechtsanwälten

### 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