

DDN - Nachrichten 1/2014 vom 21.03.2014

Rechtsanwalt
Robert Johns
Ebhardtstraße 3 A, 30159 Hannover
Tel. : 0511 - 3604 112
e:mail: r.johns@diakonie-nds.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Weg zu kirchengemäßen Tarifverträgen für die DDN-Mitglieder ist frei. In ihrer letzten Sitzung hat die Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen am 8. März 2014 das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Regelung der Arbeitsbedingungen in Einrichtungen der Diakonie vom 8. März 2014 (**Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie - ARRG-D**) beschlossen, das in seinem § 1 bestimmt, dass für Mitglieder der Diakonischen Werke das Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 13. November 2013 in der jeweils geltenden Fassung (**Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz – ARGG-EKD**, Amtsbl. EKD S. 420) gilt. Den Gesetzestext übersende ich als **Anlage 1**. Das **ARRG-D** wird mit seiner Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt Hannover voraussichtlich Mitte April in Kraft treten. Den Gesetzestext des **ARRG-D** übersende ich als **Anlage 1a** und den Text des **ARRG-EKD** als **Anlage 1 b**.

Am 12. März haben Vertreter der Konföderation, des Diakonische Werks in Niedersachsen, der Gewerkschaft ver.di und des Marburger Bundes unter großer Aufmerksamkeit von Presse und Fernsehen die **Vereinbarung einer Sozialen Partnerschaft zur Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Diakonie in Niedersachsen (Anlage 2)** unterzeichnet. Diese Sozialpartnerschaftsvereinbarung ist eine Vereinbarung gemäß § 3 Absatz 2 ARRG-D, so dass nun die kirchengesetzlichen Voraussetzungen für Tarifvertragsverhandlungen zwischen dem DDN und den Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund vorliegen. Teil dieser Sozialpartnerschaftsvereinbarung ist der zur Anlage genommene Text einer bereits verhandelten Schlichtungsvereinbarung (**Anlage 3**), in der die Tarifpartner vereinbaren, über alle tarifvertraglich regelbaren Forderungen zu verhandeln und im Nichteinigungsfall eine Lösung im Schlichtungsverfahren herbeizuführen. Die niedersächsischen Kirchen, ihre Diakonischen Werke und der DDN konnten in intensiven und konstruktiven Verhandlungen mit den Gewerkschaften Lösungen finden, die keiner Seite eine Preisgabe eigener Grundsätze abverlangt. Der eingeschlagene Weg hat bundesweit Aufmerksamkeit erregt und wird vielfach, u.a. von Vertretern der niedersächsischen Landesregierung, als zukunftsweisend gelobt.

Mehr zu diesem Thema und zu weiteren Entwicklungen in Rechtsprechung und Arbeitsrecht erfahren sie unter nachfolgenden Überschriften:

1. **Folgen der Beschlüsse der Konföderationssynode vom 8. März 2014**
2. **Die Konföderationssynode wird ab 2015 ersatzlos wegfallen.**
3. **Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland gewählt**
4. **Mindestlohn Pflege nach dem AEntG - zweite Pflegekommission 2014**

5. Sonderzahlung mit Mischcharakter - Gratifikation und/oder Entgelt
6. BAG: Darlegungslast für das Fehlen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit
7. Kündigung eines Behinderten während der Wartezeit
8. BAG zur Benachteiligung eines Bewerbers wegen einer Behinderung
9. Außerordentliche hilfsweise ordentliche Tat- und Verdachtskündigung
10. Außerordentliche hilfsweise ordentliche Tat- und Verdachtskündigung
11. Der Auflösungsantrag des Arbeitgebers
12. BAG: Vorübergehende Wahrnehmung einer sozialstaatlichen Aufgabe ist kein Befristungsgrund
13. BAG: Zulässige Versetzung an einen anderen Arbeitsort
14. Betriebsteilübergang – und die Zuordnung zu einem Betriebsteil
15. BAG: Fristenregime bei tariflichem Mehrurlaub
16. LAG Köln: Häufige Kurzerkrankungen können den Job kosten
17. Stellenbeschreibung schränkt Weisungsrecht des Arbeitgebers ein
18. Arbeitnehmer, Arbeitnehmerähnliche und freie Mitarbeiter in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Betreuung
19. 450 Euro-Mini-Jobs -Sozialversicherungs- und Steuerpflicht für geringfügig Beschäftigte
20. Entgelt Spezial: Reisekostenreform 2014
21. Merkblatt zur Verpflichtungserklärung
22. Vertragsvorlage zur Nebentätigkeitsgenehmigung
23. Fortbildungs- bzw. Weiterbildungsvereinbarung

1. Folgen der Beschlüsse der Konföderationssynode vom 8. März 2014

Kirchengesetze

Das ARRG-D gilt für alle Mitglieder der Diakonischen Werke in Niedersachsen und Oldenburg, für die nicht das Mitarbeitergesetz ihrer Kirche gilt. Für diesen Kreis seiner Normadressaten verfügt das ARRG-D, dass zusätzlich das ARGG-EKDD gilt. Gemäß dem ARRG-D sind alle Mitglieder der Diakonischen Werke in Niedersachsen und Oldenburg, an die vom DDN geschlossenen Tarifverträge gebunden. Das ARRG-D regelt Ausnahmen für überregional tätige Träger mit Hauptsitz außerhalb der Konföderation und für Einrichtungen, die bereits bisher die AVR DD angewendet haben. Nicht an vom DDN geschlossene Tarifverträge gebundene Mitglieder müssen gemäß § 16 ARGG-EKDD die AVR der Diakonie Deutschland (AVR DD) anwenden.

Satzung des DDN

Der DDN ist infolge der Beschlüsse seiner Mitgliederversammlung vom 9. Dezember 2013 über Satzungsänderungen ein tarifvertragsfähiger Arbeitgeberverband im Sinne des Tarifvertragsgesetzes (TVG). Die Satzung trifft Regelungen über die Tarifbindung der Mitglieder des DDN und sieht die Möglichkeit einer kooperativen Mitgliedschaft ohne Tarifbindung für Diakonische Träger vor, die nicht gemäß dem ARRG-D die vom DDN geschlossenen Tarifverträge anwenden müssen. Ich übersende den seit dem 12. März 2014 im Vereinsregister beim Amtsgericht Hannover unter dem Zeichen VR 202099 eingetragenen Satzungstext als **Anlage 4**.

Kooperative MDDN-Mitgliedschaft ohne Tarifbindung

Die DDN-Mitglieder, die nach dem Informationsstand der DDN-Geschäftsführung die Voraussetzungen für eine kooperative Mitgliedschaft erfüllen, sind mit Schreiben vom 12.03.2014 hierüber informiert worden und wurden gebeten, gegebenenfalls den Wunsch der Fortsetzung der Mitgliedschaft als nicht

tarifgebundenes Mitglied bis zum 31.03.2014 schriftlich zu erklären. Für den Fall, dass das Schreiben nicht alle betroffenen DDN-Mitglieder erreicht hat, übersende ich es als **Anlage 5** mit der Bitte um Prüfung, ob die Voraussetzungen der Fortsetzung der Mitgliedschaft als nicht tarifgebundenes Mitglied vorliegen und dieses gewünscht wird. In dem Fall ist gemäß § 17 Abs. 5 der DDN-Satzung bis zum 31.03.2014 eine verbindliche Erklärung hierüber notwendig.

Tarifbindung

Folge der Tarifbindung ist, dass für alle tarifgebundenen Mitglieder des DDN gemäß dem Tarifvertragsgesetz (TVG) die vom DDN geschlossenen Tarifverträge normativ und zwingend gelten. Das bedeutet, dass jedes Mitglied der den Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften die Leistungen und Rechte aus dem Tarifvertrag gerichtlich durchsetzbar beanspruchen kann, selbst wenn in seinem Arbeitsvertrag ausdrücklich anderes vereinbart ist. Zugleich verpflichten aber das ARR-G-D und die Satzung des DDN dessen Mitglieder, mit ihren Mitarbeitenden Arbeitsverträge zu schließen, in denen die im Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung geregelten Arbeitsbedingungen vereinbart sind. Erstes Ziel des DDN ist es, mit den Gewerkschaften tarifvertragliche Vereinbarungen zu treffen, durch die die AVR-K in der gegenwärtigen Fassung die Rechtsqualität eines Tarifvertrags i.S.d. TVG erhalten. Hierzu werden Begleitvereinbarungen notwendig sein, die einerseits garantieren, dass allen Mitarbeitern mit AVR-K-Arbeitsverträgen diese Regelungen zu Gute kommen und andererseits für erst künftig diesen AVR-K-Tarifvertrag anwendende DDN-Mitgliedern die Überleitung zum neuen Recht ermöglichen, ohne in eine ökonomisch schwierige Situation zu geraten.

Satzungen der Diakonischen Werke in Niedersachsen und Oldenburg

Das ARR-G-D regelt in seinem § 1 Absatz 1 Satz 2, dass die Diakonischen Werke der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen jeweils in ihren Satzungen ihre Mitglieder zur Beachtung dieses Kirchengesetzes verpflichten müssen. Den Mitgliederversammlungen der Diakonischen Werke in Niedersachsen und Oldenburg wird deshalb vorgeschlagen werden, in ihren Satzungen entsprechend § 3 Abs. 1 ARR-G-D zu bestimmen, dass neu in einem Diakonischen Werk aufgenommene Mitglieder, die gemäß ARR-G-D die vom DDN geschlossenen Tarifverträge anwenden müssen, zugleich mit dem Erwerb der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk auch Vollmitglieder im DDN werden. Bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des ARR-G-D den Diakonischen Werken angehörende Mitglieder, die gemäß ARR-G-D die vom DDN geschlossenen Tarifverträge anwenden müssen, werden durch die Satzung verpflichtet, dem DDN bis zum 31.12.2014 als tarifgebundene Vollmitglieder beizutreten. Diakonische Rechtsträger, die nicht durch ein Kirchengesetz zur Anwendung der Tarifverträge oder einer Dienstvertragsordnung verpflichtet sind, müssen gemäß § 16 ARR-G-EKD die AVR DD anwenden. Auf diese Weise würden die Kirchen und die Diakonischen Werke sicherstellen, dass für alle niedersächsischen diakonischen Einrichtungen der Interessenausgleich im Arbeitsrecht zwischen den Geschäftsführungen und den Mitarbeitenden nicht auf dem ersten Weg einseitig von den diakonischen Arbeitgebern vorgegeben, sondern in einer dem Leitbild der Dienstgemeinschaft entsprechenden, kirchengemäßen Weise von den legitimierten Interessenvertretern beider Seiten ausgehandelt und vereinbart wird, so dass jeder Arbeitskampf überflüssig sein wird.

2. Die Konföderationssynode wird ab 2015 ersatzlos wegfallen.

Die fünf evangelischen Kirchen in Niedersachsen schaffen ihr gemeinsames Parlament ab. Die Bischöfe der an der Konföderation beteiligten Kirchen unterzeichneten am 8. März 2014 in Hannover nach fünfjährigen Beratungen einen neuen Konföderationsvertrag. Gleichzeitig beschlossen die Kirchenparlamentarier bei ihrer voraussichtlich letzten Tagung, weiter im Gespräch zu bleiben. In einem Antrag wurden die Synoden der beteiligten Kirchen gebeten, über Möglichkeiten zur weiteren

Zusammenarbeit zu beraten. Damit soll auf Wunsch der Synodalen auch künftig eine wirkungsvolle landesweite Arbeit gefördert werden.

Die Einzelkirchen von Braunschweig, Hannover, Oldenburg, Schaumburg-Lippe sowie der Evangelisch-reformierte Kirche hatten sich 1971 zur Konföderation zusammengeschlossen, um ihre Interessen gegenüber dem Land Niedersachsen gemeinsam zu vertreten und Gemeinschaftsaufgaben wahrzunehmen. Die Kirchen repräsentieren zusammen knapp 3,8 Millionen Protestanten zwischen Hann. Münden und Cuxhaven. Davon gehören rund drei Viertel zur hannoverschen Landeskirche. Der neue Vertrag sieht zahlreiche Vereinfachungen bei der Gesetzgebung vor. Zudem soll der zehnköpfige Rat der Konföderation gestärkt werden. Bei der Zusammenarbeit der Kirchen sollen künftig auch Zwischenschritte möglich sein. In neun Jahren werden die Reformen ausgewertet.

3. Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland gewählt

Am 20. März 2014 erfolgte die Wahl der Dienstgebervertreter für die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK-DD). Insgesamt 38 Delegierte der Diakonischen Werke und der Dienstgeberverbände haben am Donnerstag in Berlin die Vertreter für die Dienstgeberseite in der ARK zu gewählt. Bei der Wahl wurden Fachleute unterschiedlicher Regionen und Hilfefelder berücksichtigt. Die zwölf Dienstgebervertreterinnen und -vertreter sowie deren Stellvertretungen wurden einstimmig gewählt.

Bei den Dienstnehmern wurden die Mitglieder der Dienstnehmerseite in der ARK-DD am 19. März 2014 benannt. Vertreter der Gewerkschaft Marburger Bund, des Verbands kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VKM), des Diakonischen Arbeitnehmersverbands in Bayern (DAViB) sowie der Interessensvertretung Diakonischer Mitarbeiter (IDM) werden zukünftig die Arbeit in der ARK mitgestalten. Zunächst wurden die Plätze in drei von vier Regionen vergeben. Für die Region Ost gab es auf der Entsendeversammlung weder von Gewerkschaften noch Mitarbeiterverbänden Kandidatenbenennungen. Die noch verbleibenden drei Sitze der Region Ost werden der Wahlordnung gemäß an die Zusammenschlüsse der Mitarbeitervertretungen dieser Region vergeben. Die konstituierende Sitzung für die neue Amtsperiode der ARK-DD wird am 15. April 2014 stattfinden.

4. Mindestlohn Pflege nach dem AEntG - zweite Pflegekommission 2014

Seit dem 1. August 2010 gibt es in Deutschland erstmals einen Pflege-Mindestlohn. Diese Regelung ist bis zum 31. Dezember 2014 befristet. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat nun die zweite Pflegekommission 2014 berufen.

Um einen nahtlosen Anschluss an die befristet geltenden Pflegearbeitsbedingungenverordnung zu ermöglichen, hatten Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. gemeinsam im Oktober 2013 die erneute Einberufung der Pflegekommission nach dem AEntG beantragt. Deren erste konstituierende Sitzung hat am 28. Februar 2014 in Berlin stattgefunden. Ihre Aufgabe ist es, nach den Vorgaben des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) eine Empfehlung für einen neuen Mindestlohn in der Pflegebranche zu beschließen. Nach Bekanntgabe dieser Empfehlung, kann das BMAS einen neuen Pflege-Mindestlohn in einer Rechtsverordnung verbindlich regeln.

Zurzeit beträgt der Mindestlohn in der Pflege 9,00 Euro/Stunde (Westdeutschland und Berlin) bzw. 8,00 Euro/Stunde (Ostdeutschland). Dieser ist bis Ende 2014 gültig.

Folgende Mitglieder und Stellvertreter gehören der Pflegekommission 2014 an:

Kirchliche Dienstgeberseite:

Thomas Sopp, ARK Diakonie Deutschland (DD) (Stellvertreterin Gabriele Fischmann-Schulz, ARK DD)
Lioba Ziegele, ARK Deutscher Caritasverband (Stellvertreter Dr. Rainer Brockhoff, ARK Deutscher Caritasverband)

Kirchliche Dienstnehmerseite:

Andreas Ullrich, ARK DD (Stellvertreter Michael Neunhöffer, ARK DD)
Thomas Schwendele, ARK Deutscher Caritasverband (Stellvertreter Thomas Rühl, ARK Deutscher Caritasverband)

Weltliche Arbeitgeberseite:

Dr. Anette Dassau, VKA (Stellvertreter Dirk Reidelbach, VKA)
Thomas Greiner, Arbeitgeberverband Pflege (Stellvertreter Jörg Braesecke, Arbeitgeberverband Pflege)

Weltliche Arbeitnehmerseite

Sylvia Bühler, Bundesvorstand ver.di (Stellvertreter Berno Schuckart-Witsch, ver.di) Jürgen Wörner, ver.di (Stellvertreter Dietmar Erdmeier, ver.di)

5. Sonderzahlung mit Mischcharakter - Gratifikation und/oder Entgelt

Am 15.11.2013 informierte ich Sie auf der Grundlage einer Pressemeldung des Bundesarbeitsgerichts über eine Entscheidung des 10. Senats, dass die Ausschlussregelung in **§ 24 Absatz 1 AVR-K, bzw. in Absatz 1 der Anlage 14 zu den AVR DD**, nach der denjenigen, die am 31.12. des Kalenderjahres nicht mehr im Unternehmen beschäftigt sein werden, der Anspruch auf die Jahressonderzahlung im November nicht zusteht, unwirksam sei. Die Zahlung der Jahressonderzahlung dürfe auch denjenigen nicht verweigert werden, die zwar am 01.11. beschäftigt sind, jedoch noch im laufenden Kalenderjahr aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Nunmehr liegen die Entscheidungsgründe im Wortlaut vor. (**BAG, Urteil v. 13.11.2013 - 10 AZR 848/12**)

Eine Sonderzahlung mit Mischcharakter (hier eine sog. Weihnachtsgratifikation), die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Der Kläger war seit 2006 bei der Beklagten beschäftigt. Er erhielt jährlich mit dem Novembergehalt eine als Gratifikation, ab dem Jahr 2007 als Weihnachtsgratifikation bezeichnete Sonderzahlung in Höhe des jeweiligen Novemberentgelts. Die Beklagte übersandte jeweils im Herbst eines Jahres ein Schreiben an alle Arbeitnehmer, in dem „Richtlinien“ der Auszahlung aufgeführt waren. In dem Schreiben für das Jahr 2010 hieß es u.a., die Zahlung erfolge „an Betriebsangehörige, die sich am 31.12.2010 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis“ befänden; Betriebsangehörige sollten für jeden Kalendermonat mit einer bezahlten Arbeitsleistung 1/12 des Bruttomonatsgehalts erhalten. Im Lauf des Jahres eintretende Arbeitnehmer erhielten die Sonderzahlung nach den Richtlinien anteilig. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete aufgrund seiner Kündigung am 30.9.2010. Mit der Klage begehrte er eine anteilige (9/12) Zahlung der Sonderleistung. Hierzu führte das BAG weiter aus:

- Die Sonderzahlung soll nach den Richtlinien einerseits den Arbeitnehmer über das Jahresende hinaus an das Unternehmen binden und damit die Betriebstreue belohnen, dient aber zugleich der Vergütung der im Laufe des Jahres geleisteten Arbeit.
- In derartigen Fällen sind Stichtagsregelungen - wie im Streitfall die in den Richtlinien vereinbarte - nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.
- Diese Klausel benachteiligt den Kläger unangemessen. Sie steht im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Abs. 1 BGB, weil sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entzieht.
- Der Vergütungsanspruch wurde hier nach den Richtlinien monatlich anteilig erworben. Anhaltspunkte dafür, dass die Sonderzahlung Gegenleistung vornehmlich für Zeiten nach dem Ausscheiden des Klägers oder für besondere - vom Kläger nicht erbrachte - Arbeitsleistungen sein sollte, sind nicht ersichtlich.

Im Nachgang zu diesem Urteil hat es in der Fachwelt eine Reihe Veröffentlichungen gegeben. Ich übersende als **Anlage 6** Anmerkungen von RA Dr. Jens Günther, und Rechtsreferendarin Katarzyna Biedrzynska sowie von Doris-Maria Schuster .

Meine ursprüngliche Aussage, dass das Bundesarbeitsgericht auch unsere Stichtagsregelungen in in § 24 Absatz 1 AVR-K, bzw. in Absatz 1 der Anlage 14 zu den AVR DD für unzulässig erklären würde, halte ich so nicht mehr aufrecht. Nach meiner als **Anlage 7** übersandten Prüfung komme ich zu dem Ergebnis, dass die Jahressonderzahlungen nach § 24 AVR-K/Anlage 14 AVR DD zumindest „jedenfalls auch“ der Gegenleistung für bereits geleistete Arbeit dienen, also Sonderzahlungen mit „Mischcharakter“ i.S.d. BAG-Urteils sind. Da die AVR-K, bzw. AVR DD nach gefestigter höchstrichterlicher Rechtsprechung AGB sind, die in der Regel nach den §§ 305 ff BGB einer Transparenz- und Angemessenheitskontrolle unterliegen, wären an sich auch hier die Stichtagsregelungen unzulässig. Jedoch hat das **BAG im Urteil vom 13.11.2013 - 10 AZR 848/12 unter Hinweis auf BAG, 18.08.1999 - 10 AZR 424/98 und w.Nws. ausgeführt:** „Tarifvertragsparteien überschreiten den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum nicht, wenn sie Sonderzahlungen, die sowohl eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung darstellen als auch der Honorierung von Betriebstreue dienen, vom Bestand des Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag im Bezugszeitraum abhängig machen. Ihr Gestaltungsspielraum ist dabei sowohl gegenüber den Betriebsparteien, als auch gegenüber den einseitigen Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erweitert.“ Diese Sicht hat das BAG zuletzt in einem weiteren [Urteil vom 15.1.2014, 10 AZR 297/13](#) Rz. 11 [nochmals bestätigt](#). In seinen Urteilen vom 22. Juli 2010 – [6 AZR 847/07](#) und [6 AZR 170/08](#) erklärte das Bundesarbeitsgericht ordnungsgemäß auf dem Dritten Weg beschlossene Arbeitsvertragsregelungen für wirksam und hinsichtlich einer Angemessenheitskontrolle Tarifvertragsregelungen gegenüber für gleichwertig. Die Regelungen zur Jahressonderzahlungen nach § 24 AVR-K/Anlage 14 AVR DD sind auf dem Dritten Weg der Kirchen ordnungsgemäß zustande gekommene Arbeitsvertragsregelungen. Sie sind rechtlich zwar allgemeine Vertragsbedingungen i.S.d. §§ 305 ff BGB. Bei der Inhaltskontrolle sind jedoch die Maßstäbe anzulegen, die für Tarifverträge anzulegen sind. Hier hat das Bundesarbeitsgericht den Tarifvertragsparteien zugestanden, den Anspruch auf Zahlung einer Sonderzahlung, die sowohl eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung darstellt als auch der Honorierung von Betriebstreue dient, vom Bestand des Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag im Bezugszeitraum abhängig zu machen. Damit ist also die Anspruchsvoraussetzung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses am Stichtag 1. November vom Gestaltungsspielraum der Arbeitsrechtlichen Kommissionen gedeckt und hält der Inhaltskontrolle gemäß § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB stand. Gleiches gilt für die Anspruchsvoraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis bis mindestens 31. Dezember fortbestehen muss, da auch dieser Stichtag noch innerhalb des Bezugszeitraums liegt.

6. Kündigung eines Behinderten während der Wartezeit

Arbeitgeber müssen vor Ausspruch von ordentlichen Kündigungen gegenüber behinderten Arbeitnehmern auch dann, wenn der Zugang der Kündigung noch innerhalb der ersten sechs Monate (sog. Wartezeit) erfolgt, ernsthaft prüfen, ob sie durch zumutbare Anpassungen oder Änderungen behinderungsbedingte Beschäftigungsschwierigkeiten beheben können. Das steht an sich schon seit 2001 in § 84 Abs. 1 SGB IX. Nach dem in **Anlage 8** besprochenen Urteil ([BAG 6. Senat, Urteil vom 19.12.2013 - 6 AZR 190/12](#)) dient das in § 84 Abs. 1 SGB IX geregelte Präventionsverfahren der Suche danach, wie das infolge der Behinderung vorliegende Beschäftigungshindernis durch angemessene Vorkehrungen beseitigt werden kann. Das BAG geht davon aus, dass trotz fehlender Umsetzung der Vorgaben Arbeitgeber schon jetzt verpflichtet seien, entsprechend Art. 5 RL 2000/78/EG i.V.m. Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. i, Art. 2 Unterabs. 4 des Übereinkommens der Vereinten Nationen vom 13.12.2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention – BRK) angemessene Vorkehrungen zu ergreifen, um Behinderten u.a. die Ausübung eines Berufs zu ermöglichen. Dazu gehöre es nach Art. 2 Unterabs. 4 i.V.m. Art. 27 Abs. 1 BRK Änderungen und Anpassungen vorzunehmen, die notwendig und geeignet sind, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt in einem integrativen Umfeld ihr Recht auf Arbeit verwirklichen können.

Kündigt ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis, das nicht dem Kündigungsschutz unterliegt, und verletzt er das Verbot der Benachteiligung im Hinblick auf ein in § 1 AGG genanntes Merkmal, so ist eine ordentliche Kündigung unmittelbar nach § 134 BGB i.V.m. §§ 1, 7 AGG unwirksam.“

7. BAG: Darlegungslast für das Fehlen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit

Eine Kündigung ist nur dann durch in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe oder dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, wenn der Arbeitgeber keine Möglichkeit hat, den Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 1 II 2 Nr. 2 Buchst. b KSchG anderweitig zu beschäftigen. Dies setzt voraus, dass ein freier Arbeitsplatz zu vergleichbaren (gleichwertigen) oder zu geänderten (schlechteren) Arbeitsbedingungen vorhanden ist.

Für das Fehlen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit ist gem. § 1 II 4 KSchG der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig. Dabei gilt eine abgestufte Darlegungslast. Bestreitet der Arbeitnehmer lediglich den Wegfall seines bisherigen Arbeitsplatzes, genügt der Vortrag des Arbeitgebers, wegen der betrieblichen Notwendigkeiten sei eine Weiterbeschäftigung zu den gleichen Bedingungen nicht möglich. Macht der Arbeitnehmer geltend, es sei eine Beschäftigung an anderer Stelle möglich, obliegt es ihm darzulegen, wie er sich seine anderweitige Beschäftigung vorstellt. Erst daraufhin muss der Arbeitgeber eingehend erläutern, aus welchen Gründen eine solche Beschäftigung nicht möglich war.

(Orientierungssätze des Gerichts in [BAG, Urteil vom 29.08.2013 - 2 AZR 721/12](#))

8. BAG zur Benachteiligung eines Bewerbers wegen einer Behinderung

Bewerben sich schwerbehinderte Menschen um einen ausgeschriebenen Arbeitsplatz, treffen den Arbeitgeber nach § 81 Abs. 1 SGB IX mehrere Förderpflichten. U.a. hat er unmittelbar nach Eingang der Bewerbung die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- bzw. Personalrat vom Eingang der Bewerbung zu unterrichten und im Falle der Absage diese zu begründen. Eine Verletzung dieser Pflichten begründet die Vermutung (§ 22 AGG) der Benachteiligung wegen der Behinderung (§ 1 AGG) und kann Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche auslösen (§ 15 AGG).

Voraussetzung der Benachteiligung "wegen" einer Behinderung ist natürlich, dass der Arbeitgeber überhaupt von ihr weiß. Informiert der Bewerber über seine Behinderung im Bewerbungsschreiben nur an versteckter Stelle, kann dies den Arbeitgeber entlasten.

Im entschiedenen Fall hatte sich der Kläger um eine Stelle als Tenor am Theater der beklagten Stadt beworben. Die das Bewerbungsschreiben darstellende E-Mail enthielt keinen Hinweis auf die Schwerbehinderung des Klägers. Beigefügt waren dieser E-Mail drei Dateien, nämlich „Publicity-Fra“, „Chorpartien“ und „Lebenslauf F“. Letztere Datei ist in acht Unterpunkte gegliedert. Der Gliederungspunkt „spezielle Qualifikationen“ auf S. 2 unten des Lebenslaufs hat dabei folgendes Erscheinungsbild:

„SPEZIELLE QUALIFIKATIONEN

- fundierte Softwarekenntnisse:
- •PC Microsoft XP, Office-Paket (Word, Excel, Powerpoint), Adobe Photoshop Version 8, Corel Draw, Soundforge, WaveLab
- •sonstige Qualifikationen:
- •Diverse Tätigkeiten im Bereich Theatermanagement sowie im Bühnentechnischen Bereich
- •Schwerbehindert nach SGB IX-GDB 60"
-

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen wurde dieser Hinweis vom Arbeitgeber übersehen, die Pflichten aus § 81 SGB IX wurden daher nicht erfüllt. Der Kläger wurde zum Vorsingen eingeladen, über seine Behinderung sprach er nicht. Das Theater entschied sich für einen anderen Tenor und sagte dem Kläger ab. Er verlangt drei Monatsgehälter Entschädigung (§ 15 Abs. 2 AGG). Seine Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg.

Zur Überzeugung des Achten Senats ([BAG, Urt. vom 26.9.2013 - 8 AZR 650/12](#)) hat der Kläger die Beklagte nicht ausreichend auf seine Schwerbehinderung hingewiesen. Eine an versteckter Stelle im Bewerbungsschreiben eingestreute Information genüge den Anforderungen, die bei der Vertragsanbahnung nach Treu und Glauben (§ 241 Abs. 2 iVm. § 311 Abs. 2 BGB) zu stellen seien, nicht. Der Bewerber muss den Arbeitgeber über seine Schwerbehinderteneigenschaft informieren. Dies hat regelmäßig im Bewerbungsschreiben selbst unter Angabe des GdB, gegebenenfalls einer Gleichstellung zu geschehen, da der Arbeitgeber jedenfalls gehalten ist, bei jeder Bewerbung das eigentliche Bewerbungsschreiben zur Kenntnis zu nehmen (vgl. [BAG 16.9.2008 - 9 AZR 791/07](#) - BAGE 127, 367 Rn. 29). Wird die Information im Lebenslauf gegeben, so hat dies an hervorgehobener Stelle und deutlich, etwa durch eine besondere Überschrift hervorgehoben, zu geschehen.

Eine anschauliche und verständliche Übersicht über die Prüfung einer möglichen Diskriminierung von Stellenbewerbern i.S.d. AGG gibt der als **Anlage 9** übersandte Beitrag [rechtslupe.de vom 10. März 2014](#)

9. Außerordentliche hilfsweise ordentliche Tat- und Verdachtskündigung

Das BAG hat mit [Urteil vom 21.11.2013 - 2 AZR 797/11](#) folgendes entschieden: Im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis - **schon wegen der Gefahr, dass ein Unschuldiger getroffen wird - wegen des bloßen Verdachts einer Pflichtverletzung** des Arbeitnehmers selbst ordentlich nur wirksam kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, die auch eine außerordentliche, fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten. Das gilt sowohl für die Anforderungen an die Dringlichkeit des Verdachts als auch für die Bewertung des Verhaltens, dessen der Arbeitnehmer verdächtig ist. Dieses muss - wäre es erwiesen - geeignet sein, dem Arbeitgeber einen Grund zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu geben. Die Gerichte für Arbeitsachen sind auch dann nicht gehindert, die Wirksamkeit einer Kündigung unter dem Gesichtspunkt einer nachgewiesenen Tat zu überprüfen, wenn sich der Arbeitgeber für deren Begründung lediglich auf den Verdacht eines pflichtwidrigen Verhaltens berufen hat. Maßgebend ist allein der objektive Sachverhalt, wie er sich dem

Gericht nach Parteivorbringen und ggf. Beweisaufnahme darstellt. Informationen und Beweismittel, die der Arbeitgeber mittels einer heimlich durchgeführten Videoüberwachung gewonnen hat, unterliegen nicht allein deshalb einem prozessualen Verwendungs- und Verwertungsverbot, weil der Zweck der Beobachtung nicht auf ihre Gewinnung gerichtet war. Auch bezogen auf einen sog. Zufallsfund muss aber das Interesse des Arbeitgebers an der prozessualen Verwendung und Verwertung der Daten und/oder Beweismittel höher zu gewichten sein als das Interesse des Arbeitnehmers an der Achtung seines durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleisteten allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Davon kann nur ausgegangen werden, wenn es um den Nachweis eines strafbaren Verhaltens oder einer ähnlich schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers geht und die Informationsbeschaffung und -verwertung selbst dann nicht unverhältnismäßig ist.

10. Arbeitnehmer muss Detektivkosten erstatten

Erhärtet sich durch den Einsatz eines Privatdetektivs der Verdacht, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit nur vortäuscht, kann der "Blaumacher" in der Regel fristlos entlassen werden. Ein Urteil des BAG ([BAG, Urteil vom 26.09.2013 - 8 AZR 1026/12](#)) spricht dem Arbeitgeber darüber hinaus auch einen grundsätzlichen Anspruch auf Erstattung der Detektivkosten zu.

Ein Busfahrer hatte sich wiederholt und teilweise wochenlang krankschreiben lassen. Dabei weigerte er sich beharrlich, an einer Untersuchung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) teilzunehmen. Der Arbeitgeber beauftragte einen Privatdetektiv. Und tatsächlich beobachtete dieser, wie der krankgeschriebene Busfahrer im Bistro seines Schwiegervaters mitarbeitete und dabei auch schwere Getränkeboxen trug. Daraufhin forderte der Arbeitgeber den Mann erneut auf, sich vom Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) untersuchen zu lassen. Als dieser der Aufforderung wieder nicht nachkam, engagierte die Firma den Privatdetektiv noch einmal. Wieder beobachtete der Detektiv, dass der krankgeschriebene Busfahrer im Bistro mithalf und außerdem Bier und Spirituosen zu sich nahm. Das Busunternehmen kündigte seinem Mitarbeiter schließlich fristlos und forderte außerdem die Erstattung der Detektivkosten von insgesamt knapp 13.000 Euro.

Die erste und zweite Instanz sahen die fristlose Kündigung als wirksam an und vertraten hinsichtlich der Detektivkosten eine nach dem ersten und dem zweiten Detektiveinsatz differenzierende Lösung: Denn nur für den zweiten Detektiveinsatz soll eine Erstattungspflicht bestehen. Anders als bei der ersten Beauftragung habe zu diesem Zeitpunkt ein konkreter Verdacht bestanden. Außerdem habe der Detektiv bei der Gelegenheit zumindest ein genesungswidriges Verhalten beobachtet. Dementsprechend sei eine Verdachtskündigung gerechtfertigt gewesen.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entschieden, dass grundsätzlich eine Erstattungspflicht besteht. Sie führen aus, dass dies jedenfalls dann gilt, wenn die Beauftragung aufgrund eines konkreten Tatverdachts geschieht und der Arbeitnehmer entweder einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird oder zumindest der Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht.

Den Verdacht pflichtwidrigen Verhaltens habe das Landesarbeitsgericht (LAG) aber nicht festgestellt. Es komme im Übrigen nicht maßgeblich darauf an, ob sich der Arbeitnehmer genesungswidrig verhalten hat. Vielmehr sei allein darauf abzustellen, ob er ein Verhalten an den Tag gelegt hat, welches nach allgemeiner Lebenserfahrung nicht auf Arbeitsunfähigkeit schließen lässt und damit den Verdacht eines Betrugs begründet und nährt.

Dementsprechend hoben die BAG-Richter das Urteil des LAG auf und verwiesen es zur Neuentscheidung an dieses zurück.

11. Der Auflösungsantrag des Arbeitgebers

Das Kündigungsschutzgesetz lässt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Sozialwidrigkeit der Kündigung nur ausnahmsweise zu. Es ist nach seiner Konzeption ein Bestandsschutz- und kein Abfindungsgesetz¹. An die Auflösungsgründe sind deshalb strenge Anforderungen zu stellen. Auflösungsgründe iSv. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG können solche Umstände sein, die das persönliche Verhältnis zum Arbeitnehmer, die Wertung seiner Persönlichkeit, seiner Leistung oder seiner Eignung für die ihm gestellten Aufgaben und sein Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern betreffen. Die Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern nicht erwarten lassen, müssen nicht im Verhalten, insbesondere nicht im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Entscheidend ist, ob die objektive Lage die Besorgnis rechtfertigt, dass die weitere gedeihliche Zusammenarbeit gefährdet ist².

Die Begründetheit eines Auflösungsantrags ist grundsätzlich nach den Umständen zu beurteilen, die im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz vorlagen. Auf deren Grundlage ist zu fragen, ob in der Zukunft eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zu erwarten ist¹. Etwas anderes gilt nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem gemäß § 9 Abs. 2 KSchG festzusetzenden Zeitpunkt, jedoch vor Erlass des (Berufungs)Urteils bereits geendet hat. In einem solchen Fall ist das Gericht zwar nicht an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gehindert. Für die nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzustellende Zukunftsprognose ist aber nur der Zeitraum bis zum Eintritt der anderweitigen Beendigung zu berücksichtigen³.

[Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 29. August 2013 – 2 AZR 419/12](#)

1. BAG 24.11.2011 – 2 AZR 429/10, Rn. 41, BAGE 140, 47; 24.03.2011 – 2 AZR 674/09, Rn.20↔↔
2. BAG 24.11.2011 – 2 AZR 429/10, Rn. 42, BAGE 140, 47; 24.03.2011 – 2 AZR 674/09, Rn. 21, jeweils mwN↔
3. BAG 23.02.2010 – 2 AZR 554/08, Rn. 22 ff.↔

Aus: rechtslupe.de / Arbeitsrecht /7. März 2014

12. BAG: Vorübergehende Wahrnehmung einer sozialstaatlichen Aufgabe ist kein Befristungsgrund

Der Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG für einen befristeten Arbeitsvertrag setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung. Wird die Befristung auf die nur vorübergehende Übertragung oder Wahrnehmung einer sozialstaatlichen (Dauer-)Aufgabe gestützt, vermag dies für sich gesehen sie nicht zu rechtfertigen. Auf die [vollständige Begründung des Urteils](#) BAG U.v. 4.12.2013 - Az.7 AZR 277/12 wird verwiesen.

13. BAG: Zulässige Versetzung an einen anderen Arbeitsort

Ist im Arbeitsvertrag ein bestimmter Ort angegeben, an dem die Arbeit zu beginnen ist, so muss darin keine vertragliche Festschreibung des Arbeitsorts liegen; es kann sich auch um die schriftliche Fixierung der erstmaligen Ausübung des Direktionsrechts handeln.

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Versetzung sowie einer hilfsweisen Änderungskündigung. Die Klägerin ist seit 1994 bei der Beklagten, einem Luftverkehrsunternehmen, als Flugbegleiterin beschäftigt. Im Arbeitsvertrag heißt es unter Ziffer 1 „Beginn der Tätigkeit: Die Mitarbeiterin wird ab [...] im Bereich Flugbetrieb, Beschäftigungsort Münster/Osnabrück [...] eingestellt“. Im Jahr 2011 schloss das Unternehmen mit der bei ihm gebildeten Personalvertretung einen

Interessenausgleich. Zahlreiche Standorte sollten geschlossen werden, u.a. der Standort Münster/Osnabrück. Nach Beteiligung der Personalvertretung versetzte die Beklagte die Klägerin nach Düsseldorf. Hilfsweise kündigte die Beklagte zwei Monate später das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt und bot der Klägerin zugleich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Maßgabe an, dass der Stationierungsort nunmehr Düsseldorf sein solle. Die Klägerin nahm dieses Änderungsangebot unter Vorbehalt an.

Nachdem ArbG und LAG die Klage abgewiesen hatten, wies das BAG die Revision der Klägerin als unbegründet zurück. Die von der Beklagten ausgesprochene Versetzung ist wirksam. Das vertragliche Weisungsrecht der Beklagten umfasst die Befugnis, der Klägerin nach Maßgabe des § 106 GewO einen anderen Einsatzort zuzuweisen. Ist die Wirksamkeit einer Versetzung zu prüfen, die auf Regelungen in den AGB gem. § 305 ff. BGB beruht, ist durch Auslegung der Inhalt der vertraglichen Regelung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Insbesondere ist zu klären, ob ein bestimmter Tätigkeitsinhalt und/oder Tätigkeitsort vertraglich festgelegt sind und welchen Inhalt ein ggf. vereinbarter Versetzungsvorbehalt hat. Die Beschreibung des Orts der Arbeitsleistung in Kombination mit einer im Arbeitsvertrag durch Versetzungsvorbehalt geregelten Einsatzmöglichkeit im gesamten Unternehmen verhindert regelmäßig die vertragliche Beschränkung auf den im Vertrag genannten Ort der Arbeitsleistung. Es macht keinen Unterschied, ob im Arbeitsvertrag auf eine Festlegung des Orts der Arbeitsleistung verzichtet und diese dem Arbeitgeber im Rahmen von § 106 GewO vorbehalten bleibt, oder ob der Ort der Arbeitsleistung genannt, aber die Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Orts vereinbart wird. In diesem Fall wird lediglich klargestellt, dass § 106 GewO gilt und eine Versetzungsbefugnis an andere Arbeitsorte bestehen soll. Fehlt es an einer Festlegung des Inhalts oder des Orts der Leistungspflicht im Arbeitsvertrag, ergibt sich der Umfang der Weisungsrechte des Arbeitgebers aus § 106 GewO. Die Auslegung des Arbeitsvertrags der Klägerin ergibt, dass ihr Einsatzort nicht vertraglich festgelegt ist und der Arbeitsvertrag das Direktionsrecht insoweit nicht beschränkt. Die betreffende Passage des Arbeitsvertrags der Klägerin ist mit „Beginn der Tätigkeit“ überschrieben und legt damit nur fest, wo die Arbeitnehmerin bei Vertragsbeginn ihre Arbeit aufnehmen soll. Die Regelung bestimmt damit nicht den Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung, sondern lediglich den Ort ihrer erstmaligen Ausübung. Nach Ansicht des BAG liegt auch keine Konkretisierung auf den Arbeitsort Münster/Osnabrück vor. Die Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum schafft regelmäßig keinen Vertrauenstatbestand dahingehend, dass der Arbeitgeber von seinem vertraglich und/oder gesetzlich Versetzungsrecht in Zukunft keinen Gebrauch mehr machen will. Im Ergebnis machte die Beklagte von ihrem Weisungsrecht nach billigem Ermessen Gebrauch. Die Versetzung der Klägerin hält damit der Ausübungskontrolle stand. Vor diesem Hintergrund ist auch die erhobene Änderungsschutzklage unbegründet. Die Versetzung kann durch das Weisungsrecht gem. § 106 S. 1 GewO durchgesetzt werden. Insofern handelt es sich um keine „Änderung der Arbeitsbedingung“ i.S.v. §§ 2 S. 1, 4 S. 2 KSchG. ([BAG, Urteil vom 28.08.2013 - 10 AZR 569/12](#))

14. Betriebsteilübergang – und die Zuordnung zu einem Betriebsteil

Wird nicht der gesamte Betrieb, sondern nur ein Betriebsteil übernommen, muss der Arbeitnehmer dem übertragenen Betriebsteil oder Bereich angehören, damit sein Arbeitsverhältnis gemäß § 613a BGB auf den Erwerber übergeht. Ein Übergang des mit der (Teil)Betriebsveräußerin, der VDS GmbH, bestehenden Arbeitsverhältnisses der Klägerin auf die Beklagte gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB hätte nur dann stattgefunden, wenn die Klägerin dem übergegangenen Betriebsteil zugeordnet gewesen wäre¹. Für die Frage, welchem Betrieb oder Betriebsteil ein Arbeitnehmer zugeordnet ist, kommt es zunächst auf den Willen der Arbeitsvertragsparteien an. Liegt ein solcher weder in ausdrücklicher noch in konkludenter

Form vor, so erfolgt die Zuordnung grundsätzlich – ausdrücklich oder konkludent – durch den Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts².

Entscheidend ist zunächst, in welchem Betriebsteil der Arbeitnehmer vor der (Teil)Betriebsveräußerung überwiegend tätig war. Es kommt auf den Schwerpunkt der Tätigkeit an³.

Dieser Tätigkeitsschwerpunkt ist nach objektiven Kriterien zu ermitteln. Hierbei ist eine wertende Gesamtbetrachtung aller Elemente vorzunehmen.

In erster Linie ist auf den jeweiligen zeitlichen Aufwand und Arbeitseinsatz abzustellen. Hierbei handelt es sich um ein zumeist einfach zu ermittelndes, sachgerechtes quantitatives Kriterium, das im vorliegenden Falle auch die Parteien für die Aufteilung – zwei Drittel zu einem Drittel, zugrunde gelegt haben. Darüber hinaus ist auch der überwiegende Arbeitsort von Bedeutung.

Dass der Arbeitnehmer im Rahmen seiner – einem anderen, nicht übergebenen Betriebsteil zuzuordnenden – Tätigkeit u.a. auch Tätigkeiten für einen Betriebsteil ausgeübt hat, der auf den Übernehmer übergegangen ist, wirkt sich auf seine Zuordnung zum nicht übergebenen Bereich nicht aus.

Ausgangspunkt für diese Beurteilung ist die vom EuGH und dem Bundesarbeitsgericht praktizierte strukturelle Betrachtungsweise: Es ist stets erforderlich, dass der Arbeitnehmer in den übertragenen Betriebsteil tatsächlich eingegliedert war⁴, sodass es insbesondere nicht ausreicht, dass er Tätigkeiten für den übertragenen Teil verrichtet hat, ohne in dessen Struktur eingebunden gewesen zu sein⁵.

Dies gilt selbst dann, wenn die Tätigkeiten des Arbeitnehmers (nahezu) ausschließlich oder überwiegend dem übergehenden Betriebsteil zugute gekommen sind⁶.

1. allgemeine Meinung, vgl. BAG 18.10.2012 – 6 AZR 41/11, Rn. 43↔
2. st. Rspr., vgl. BAG 21.02.2013 – 8 AZR 877/11, Rn. 35↔
3. vgl. BAG 24.01.2013 – 8 AZR 706/11, Rn. 66, 68; 27.01.2011 – 8 AZR 326/09, Rn. 32↔
4. vgl. BAG 7.04.2011 – 8 AZR 730/09, Rn. 21↔
5. vgl. BAG 24.01.2013 – 8 AZR 706/11, Rn. 62↔
6. vgl. BAG 24.08.2006 – 8 AZR 556/05, Rn. 28↔

Aus: rechtslupe.de; Arbeitsrecht; 14. Februar 2014 zu Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Oktober 2013 – [8 AZR 763/12](#)

15. BAG: Fristenregime bei tariflichem Mehrurlaub

Der Anspruch eines arbeitsunfähigen Arbeitnehmers auf tariflichen Mehrurlaub nach § 15 II, III MTV verfällt gemäß § 15 VIII MTV spätestens am 30.04. des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt seine Arbeitsfähigkeit wiedererlangt hat. § 15 VIII MTV enthält eine von der gesetzlichen Übertragungs- und Verfallsregelung abweichende, eigenständige Tarifregelung, die einem Gleichlauf des Anspruchs auf gesetzlichen Mindesturlaub und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub entgegensteht. Im durch [BAG, Urteil vom 12.11.2013 - 9 AZR 551/12](#) entschiedenen Fall begehrt die Klägerin, die als Verkäuferin ihre Arbeitsleistung an sechs Tagen in der Woche erbringt, von der Beklagten Gewährung tariflichen Mehrurlaubs aus dem Jahr 2008. Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen (im Folgenden: MTV) sieht einen Jahresurlaubsanspruch von 36 Werktagen vor. Gemäß § 15 VIII MTV muss der Urlaub im Falle der Übertragung „in den ersten vier Monaten des folgenden Kalender-jahres gewährt und genommen werden“. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so gelten gem. § 15 XII MTV in die Zeit der Erkrankung fallenden Urlaubstage als nicht genommen. Die Klägerin war von März 2008 bis Mai 2009 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Nach ihrer Genesung beantragte sie die Gewährung tariflichen Mehrurlaubs für das Jahr 2008. Die Beklagte teilte ihr zunächst mit, sie solle diesen ab Juni 2009 nehmen. Anschließend wiederrief sie die Urlaubsgewährung. Mit Schreiben vom Juli 2009 verlangte die Klägerin von der Beklagten, ihrem Arbeitszeitkonto u.a. zwölf Arbeitstage tariflichen Mehrurlaub aus dem Jahr

2008 gutzuschreiben, was die Arbeitgeberin ablehnte. Dagegen klagte die Mitarbeiterin zunächst mit Erfolg und gewann sowohl in erster als auch in zweiter Instanz.

Die dagegen eingereichte Revision der beklagten Arbeitgeberin war erfolgreich. Nach Auffassung des BAG war der Urlaubsanspruch ungeachtet der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit der Klägerin am 30.04.2009 verfallen (§ 15 VIII MTV). Die unionsrechtlichen Vorgaben, die der Senat zum Anlass genommen habe, § 7 III BUrlG fortzubilden, betreffen ausschließlich den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen. Urlaubsansprüche die darüber hinausgehen, können von den Tarifvertragsparteien frei geregelt werden. Ein solcher Regelungswille liege vor, wenn die Tarifvertragsparteien bei der Befristung und Übertragung bzw. dem Verfall des Urlaubs zwischen gesetzlichem Mindest- und tarifvertraglichem Mehrurlaub unterscheiden oder sich vom gesetzlichen Fristenregime lösen und eigenständige, vom BUrlG abweichende Regelungen zur Befristung und Übertragung oder zum Verfall des Urlaubsanspruchs getroffen haben. Letzteres war hier der Fall. § 15 VIII MTV sah im Gegensatz zu § 7 III BUrlG einen Übertragungszeitraum von vier statt drei Monaten vor. Die Mitarbeiterin konnte ihren Urlaubsanspruch auch nicht auf eine einzelvertragliche Vereinbarung stützen. Die Erklärung des Arbeitgebers, er gewähre ihr Erholungsurlaub, sei im Regelfall Erfüllungs-, nicht aber Verpflichtungshandlung. Der Arbeitgeber bringe mit der Freistellungserklärung regelmäßig zum Ausdruck, dass er bestehende Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers durch die Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung für einen bestimmten Zeitraum erfüllen wolle. Ein von einem rechtsgeschäftlichen Erklärungsbewusstsein getragener Wille des Arbeitgebers, durch die Freistellungserklärung bereits verfallene Urlaubsansprüche neu zu begründen und diese uno actu zu erfüllen, könne nur unter besonderen Umständen angenommen werden. Solche lägen hier jedoch nicht vor.

Das BAG führt seine bisherige Rechtsprechung zum Fristenregime des tariflichen Mehrurlaubs mit diesem Urteil fort. Es bestätigt, dass ein „Gleichlauf“ von gesetzlichem Mindest- und tariflichem Mehrurlaub nur dann in Betracht komme, wenn der Tarifvertrag deutliche Anhaltspunkte für abweichende Regelungen im Hinblick auf den tariflichen Mehrurlaub enthält (vgl. [BAG, Urteil vom 16.7.2013, 9 AZR 914/11](#)).

16. LAG Köln: Häufige Kurzerkrankungen können den Job kosten

Arbeitnehmer, die über Jahre besonders oft krank sind, müssen um ihren Job fürchten. In das gesetzlich vorgeschriebene „betriebliche Eingliederungsmanagement“ sollten sie sich daher im eigenen Interesse engagiert einbringen, wie aus einem kürzlich veröffentlichten Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln vom 20.11.2013 hervorgeht (AZ: [11 Sa 462/13](#)). Bleibt das Eingliederungsmanagement ohne Erfolg, darf danach der Arbeitgeber kündigen.

Damit bestätigte das LAG die Kündigung einer Luftsicherheitsassistentin. Sie hatte zwischen 2009 und 2011 jeweils 75 bis 166 Tage pro Jahr gefehlt. Die Lohnfortzahlungskosten für den Arbeitgeber lagen zwischen 4.700 und 11.700 € pro Jahr. 2012 waren schon bis Ende Juli 63 Fehltage angefallen. 2011 versuchte der Arbeitgeber ein sogenanntes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Dies ist vorgeschrieben, wenn Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen krank sind. Dabei gab die Luftsicherheitsassistentin psychosomatische Beschwerden seit dem Tod ihres Vaters sowie die unterschiedlichen Arbeitszeiten als Grund für ihre Fehltage an. Sie machte nun einen Entspannungskurs und erhielt eine feste Arbeitsschicht ab morgens neun Uhr. Doch die Fehlzeiten der 32-Jährigen blieben hoch. Der Arbeitgeber sah das BEM als gescheitert an und kündigte 2012.

Wie nun das LAG Köln entschied, war eine personenbedingte Kündigung zulässig. Angesichts der Vielzahl von Kurzerkrankungen in den vorausgegangenen Jahren habe der Arbeitgeber von weiterhin hohen Fehlzeiten ausgehen dürfen. Die Luftsicherheitsassistentin habe sich mit der Art ihrer Erkrankungen nicht auseinandergesetzt. Ein Grund, weshalb diese zurückgehen sollten, sei daher nicht erkennbar. Zwar sei

der Krankenstand in der betreffenden Abteilung mit 15 Prozent insgesamt sehr hoch. Doch die Fehlzeiten der Luftsicherheitsassistentin lägen mit je nach Zeitraum 25 bis über 50 Prozent noch weit darüber. Die zu erwartenden Lohnfortzahlungskosten würden daher „zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung“ für den Arbeitgeber, befand das LAG. Zudem komme es durch die ständigen Ausfälle der Luftsicherheitsassistentin zu „schwerwiegenden betrieblichen Beeinträchtigungen“.

Die Kündigung sei auch nicht übereilt gewesen, vielmehr habe der Arbeitgeber ein BEM versucht. Dis sei kein formalisiertes Verfahren, betonten die Kölner Richter. Es sei vielmehr eine gemeinsame Suche von Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsrat und gegebenenfalls externen Stellen nach sachgerechten Lösungen für den konkreten Einzelfall.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) habe es dabei jeder der Beteiligten – auch der Arbeitnehmer – „selbst in der Hand, ihm sinnvoll erscheinende Gesichtspunkte und Lösungsmöglichkeiten in das Gespräch einzubringen“ (BAG-Urteile vom 10.12.2009, AZ: [2 AZR 400/08](#) und [2 AZR 198/09](#)). Daher ließ das LAG den Vorwurf der Luftsicherheitsassistentin nicht gelten, naheliegende Lösungen wie etwa eine Versetzung seien nicht erörtert worden.

17. Stellenbeschreibung schränkt Weisungsrecht des Arbeitgebers ein

Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich auf eine Stellenbeschreibung, ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers entsprechend eingeschränkt. Der Arbeitgeber kann davon dann nicht einseitig abrücken, stellte das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz in einem aktuell veröffentlichten Urteil vom 21.10.2013 klar (AZ: [5 Sa 252/13](#)).

Es gab damit der Klage einer 1961 geborenen Verwaltungsangestellten statt. Sie arbeitet seit 1981 bei ihrem Arbeitgeber, der inzwischen auch Mitarbeiter des Bundesfreiwilligendienstes beschäftigt. Nach einer 2011 neu gefassten Stellenbeschreibung ist sie für die Einweisung dieser Mitarbeiter und weite Teile der entsprechenden Verwaltungsaufgaben eigenständig zuständig.

Offenbar machte der teilzeitbeschäftigten Verwaltungsangestellten diese Aufgabe Spaß. Denn als 2012 diese Aufgaben einer Kollegin übertragen wurden, wehrte sie sich. Ihr Arbeitgeber könne ihr nicht einseitig Aufgaben entziehen, die ihr laut Stellenbeschreibung zugesichert seien. An mangelnder Arbeitsqualität könne es nicht liegen, denn in einem Zwischenzeugnis habe ihr der Arbeitgeber gerade erst seine „vollste Zufriedenheit“ bescheinigt.

Das LAG gab ihr Recht. Zwar könne der Arbeitgeber grundsätzlich „Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen“. Dieses Weisungs- oder Direktionsrecht werde aber durch Regelungen im Arbeitsvertrag, durch gesetzliche Bestimmungen sowie gegebenenfalls durch Betriebsvereinbarungen und Tarifvertrag eingeschränkt. Je genauer die Tätigkeit beschrieben sei, „umso weniger Spielraum hat der Arbeitgeber“, betonten die Mainzer Richter.

Im Streitfall hätten Arbeitgeber und Arbeitnehmerin die Aufgaben einvernehmlich konkret festgelegt. Diese Vereinbarung sei „nach dem Willen beider Vertragsparteien Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden“. Dabei sei auch vereinbart worden, dass die Stellenbeschreibung nur einvernehmlich verändert werden kann. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers umfasse daher nicht mehr das Recht, die Stellenbeschreibung einseitig zu verändern.

Als Konsequenz des Mainzer Urteils könnte der Arbeitgeber eine veränderte Stellenbeschreibung nur mit einer Änderungskündigung durchsetzen. Dies setze allerdings voraus, dass eine solche Kündigung auch rechtmäßig ist, betonte das LAG.

18. Arbeitnehmer, Arbeitnehmerähnliche und freie Mitarbeiter in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Betreuung

Der Arbeitnehmerbegriff ist das „Eingangstor“ zum Arbeitsrecht. Nur Arbeitnehmer haben Kündigungsschutz nach dem KSchG und Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall nach dem EFZG usw. Das Eingangstor zur Arbeitsgerichtsbarkeit liegt davor und ist größer. Auch arbeitnehmerähnliche Personen gelten als Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG. Sie genießen aber nur einen sehr eingeschränkten Schutz. So haben sie wie Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub nach dem BUrlG.

Im als **Anlage 10** übersandten Beitrag von Dr. G. Reinecke aus ZTR 2014, S. 63 ff soll in erster Linie die – zum Teil nicht veröffentlichte – Rechtsprechung dargestellt werden, in der es um die „Natur“ des Rechtsverhältnisses geht, aufgrund dessen Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter und andere in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Betreuung Beschäftigte tätig werden. Zumeist geht es um Fälle, in denen das Rechtsverhältnis anders, z.B. als freie Mitarbeiter oder ähnlich bezeichnet wird. Überwiegend machen die Kläger geltend, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Das gilt auch in den Fällen, in denen der Beklagte geltend macht, es würden jeweils auf den einzelnen Einsatz beschränkte (Ein-Tages-) Arbeitsverhältnisse geschlossen werden.

Anspruchsgegner sind oft staatliche Stellen – Bund, Land, Gemeinden –, zum Teil aber auch zwischengeschaltete sogenannte freie Träger und private Krankenhausbetreiber. Das entspricht dem sozialrechtlichen „Hintergrund“: Zahlreiche Vorschriften betreffen das Zusammenwirken staatlicher und nichtstaatlicher Stellen. Hier sei nur auf §§ 3 f. SGB VIII (freie und öffentliche Jugendhilfe), § 17 Abs. 1 Satz 1, 3 SGB IX und § 5 Abs. 2 SGB XII hingewiesen.

Die Statusfrage stellt sich aber auch hinsichtlich der Personen, die aufgrund sozialrechtlicher Vorschriften staatlich alimentiert in besonderen Programmen arbeiten, wie z.B. die sogenannten Ein-Euro-Jobber oder Personen, die in besonderen Einrichtungen wie Behindertenwerkstätten beschäftigt sind.

19. 450 Euro-Mini-Jobs -Sozialversicherungs- und Steuerpflicht für geringfügig Beschäftigte

Die Regeln für geringfügige Beschäftigungen haben sich in den letzten Jahren ständig geändert. In der als **Anlage 11** übersandten Broschüre der IHK Schleswig-Holstein finden Sie die derzeit gültigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen sowie Informationen über den Niedriglohnbereich (Gleitzone 450,01 bis 850,00 Euro).

20. Entgelt Spezial: Reisekostenreform 2014

In der als **Anlage 12** FAQ (Frequently Asked Questions)-Liste vom Haufe-Verlag finden Sie die meistgestellten und/oder wichtigsten Fragen aus dem Online-Seminar des Referenten Dr. Andreas Nastke mit den entsprechenden Antworten des Referenten in einer schriftlichen Zusammenfassung.

21. Merkblatt zur Verpflichtungserklärung

Für den Datenschutz im Bereich des Diakonischen Werks in Niedersachsen e. V. sind eine Reihe von kirchlichen und säkularen Rechtsvorschriften zu beachten. Hierüber informiert das als **Anlage 13** übersandte, im Nachgang zur Novellierung vom 7. November 2012 (Abl.EKD 2012 S. 452)des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG EKD) Merkblatt zur Verpflichtungserklärung, die hier als **Anlage 14** ebenfalls übersandt wird.

22. Vertragsvorlage zur Nebentätigkeitsgenehmigung

Grundsätzlich bedarf die Aufnahme und Ausübung einer Nebenbeschäftigung nicht der Zustimmung durch den (Haupt-)Arbeitgeber. Im Rahmen des Arbeitsvertrags verpflichtet sich der Arbeitnehmer nur zur "Leistung der versprochenen Dienste" (§ 611 BGB) im Umfang der vereinbarten Arbeitszeit. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer in der Gestaltung seiner Freizeit frei, kann diese mithin auch gewinnbringend zu einer weiteren Berufstätigkeit nutzen. Die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes (48 Stunden pro Woche) dürfen hierbei jedoch nicht überschritten werden. Aufgrund der allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers sind solche Nebenerwerbstätigkeiten unzulässig, die dem Hauptarbeitgeber direkt oder indirekt Konkurrenz machen.

Die Beanspruchung der Zeit und der Kräfte des Arbeitnehmers in einem Nebenarbeitsverhältnis kann aber zu einer Leistungseinschränkung im Hauptarbeitsverhältnis führen. Um sicher zu stellen, dass der Arbeitnehmer die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Leistungspflichten ordnungsgemäß erfüllt, ist es zulässig, Nebenbeschäftigungen vertraglich unter einen entsprechenden Zustimmungsvorbehalt zu stellen. So ist es in § 2 Absatz 3 AVR-K und § 3 Absatz 2 AVR DD geregelt.

Ein absolutes Nebentätigkeitsverbot, d. h. ein generelles Verbot ohne Erlaubnisvorbehalt, ist im Hinblick auf die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers grundsätzlich unzulässig. Ein vertragliches Nebentätigkeitsverbot ist nur in Grenzen gültig. Überschreitet die Nebentätigkeit nicht die Grenzen der Zulässigkeit, so kann sie von dem Arbeitgeber auch dann nicht untersagt werden, wenn die hier vereinbarte Zustimmung fehlt.

Mit dem als **Anlage 15** übersandten Beitrag des Haufe-Verlags wird das Problem näher erörtert und eine Mustervereinbarung zu Nebentätigkeiten vorgestellt.

23. Fortbildungs- bzw. Weiterbildungsvereinbarung

In § 40 AVR-K wird festgelegt, dass der Dienstgeber die Kosten einer Fort- und Weiterbildung zu tragen und hierüber mit den Mitarbeitern eine Vereinbarung zu schließen hat, wenn er im Rahmen seines Personalbedarfs die Fort- und Weiterbildung eines Mitarbeitenden veranlasst hat. Das bedeutet, dass die Fort- und Weiterbildung vom Dienstgeber erkennbar gewollt sein muss. Wenn der Dienstgeber die Weiterbildung erkennbar befürwortet, entfällt seine Kostentragung auch nicht dadurch, dass die Weiterbildung zugleich dem Wunsch des Mitarbeitenden entspricht.

Keine Pflicht zur Kostenübernahme besteht, wenn der Dienstgeber lediglich die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung einräumt. Soll eine Weiterbildung ausschließlich oder überwiegend auf Wunsch des Mitarbeitenden erfolgen, kommt eine Freistellung in Betracht. Die Fort- und Weiterbildung muss im Rahmen des Personalbedarfs des Dienstgebers erfolgen. Eine Fort- und Weiterbildung erfolgt dann im Rahmen des Personalbedarfs, wenn in einem abschätzbaren Zeitraum (bisher drei Jahre) wahrscheinlich Stellen in der Einrichtung zu besetzen sind, die mit einer Höhergruppierung verbunden sind und für die eine durch die Weiterbildung erlangte Qualifikation vorausgesetzt wird ([BAG, Urteil vom 14.06.1995, 5 AZR 584/98](#) und [Urteil vom 15.03.2000 – 5 AZR 584/98](#)). Eine Weiterbildung erfolgt auch dann im Rahmen des Personalbedarfs, wenn ein Mitarbeitender unter der Bedingung eine höher bewertete Stelle übertragen bekommt, das er die für diese Stelle noch erforderliche Weiterbildung im Anschluss an die Beförderung durchführt ([BAG, Urteil vom 23.04.1997, 5 AZR 29/96](#)). Unter diesen Voraussetzungen trägt der Dienstgeber, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, die Kosten der Fort- und Weiterbildung und zahlt das bisherige Entgelt, ggf. die Besitzstandszulage und Beiträge zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung fort. außerdem ist geregelt, Über eine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im vorgenannten Sinne ist vor Beginn der Maßnahme verpflichtend eine **schriftliche** Vereinbarung zu schließen, in der die individuellen Rückzahlungsmodalitäten nach

aufzunehmen sind. Dies dient der Klarstellung und der Dokumentation sowohl für den Mitarbeitenden als auch für den Dienstgeber. Die schriftliche Vereinbarung soll eine Übersicht über die entstehenden bzw. zu erwartenden Kosten der Fort- und Weiterbildung ermöglichen.

In den letzten Ausgaben der DDN-Nachrichten hatte ich mehrfach über die Entwicklung der BAG-Rechtsprechung zu Vereinbarungen über die Übernahme und gegebenenfalls Rückforderung von Fortbildungskosten berichtet. Meines Erachtens lässt sich eine der Neigung der Bundesarbeitsrichter feststellen, Rückzahlungsvereinbarungen nach den Regelungen der 305 ff BGB für unzulässig zu erklären. Hierbei kann kaum noch zuverlässig vorausgesagt werden, welchen Anforderungen Rückzahlungsvereinbarungen genügen müssen, um Gnade vor den Augen der BAG-Richter zu finden. Vielleicht ist das ja gerade die Absicht der Richter? Jedenfalls kann die Mustervereinbarung aus dem Teil D I der AVR-K nicht mehr verwendet werden, weil sie den aktuellen Anforderungen der Rechtsprechung im Hinblick auf die Transparenz der gegebenenfalls zurück zu zahlenden Fortbildungskosten nicht genügt. Anhand der Vorlage einer Mustervereinbarung aus den AVR-Bayern habe ich ein Muster erstellt, von dem ich nach jetzigem Kenntnisstand annehme, dass er vor den Richtern Bestand haben wird. Sicher kann man da aber - wie oben gesagt - nicht sein und deshalb ist die Verwendung des Musters stets eine eigenverantwortliche Entscheidung auf eigene Gefahr. Ich übersende als **Anlage 16** das Muster als Word-Datei, um Ihnen die Anpassung an Ihren individuellen Bedarf zu erleichtern.

Damit endet diese Ausgabe der DDN-Nachrichten.

Mit freundlichen Grüßen

Robert Johns
Geschäftsführer

