

Nicht nur die rund 500 FDP-Mitarbeiter der Fraktion suchen nach der Niederlage in der Bundestagswahl neue Arbeit (vgl. PM Spiegel-Online vom 8.10.2013), sondern auch der Kreisgeschäftsführer des CDU-Kreisverbandes Steglitz-Zehlendorf muss sich neu orientieren. Das LAG Berlin-Brandenburg hat mit seinem Urteil vom 1.10.2013 (7 Sa 916/13) die Kündigungsschutzklage des Kreisgeschäftsführers abgewiesen. Der Kreisgeschäftsführer hatte bei der Wahl zur Aufstellung eines Direktkandidaten für die kommende Bundestagswahl nicht den ihm vorgesetzten Kreisvorstandsvorsitzenden, sondern den bisherigen Bundestagsabgeordneten unterstützt und eine E-Mail an weitere Unterstützer des gegenwärtigen Bundestagsabgeordneten gesandt, in der er darum bat, den dienstlichen E-Mail-Account nicht mehr für Mitteilungen zu nutzen, die vertraulich und nicht für „Augen und Ohren“ des Kreisvorstandsvorsitzenden bestimmt waren. Das LAG ist wie bereits zuvor das Arbeitsgericht der Auffassung, dass er damit seine Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit gegenüber dem Kreisverband und dessen Vorsitzenden in schwerwiegendem Maße verletzt habe. Dies rechtfertigt die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

BAG: Anhörung des Arbeitnehmers bei Nichtverlängerungsmitteilung

1. Die nach dem Bühnentarifrecht erforderliche Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch einer Nichtverlängerungsmitteilung hat auf Arbeitgeberseite die Person durchzuführen, die für die Entscheidung über den Ausspruch der Nichtverlängerungsmitteilung zuständig ist. Eine Vertretung kann nach der maßgeblichen Vertretungsregelung erfolgen. Eine Delegation ist nicht zulässig.
 2. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, zu einer derartigen Anhörung eine Person seines Vertrauens mitzubringen. Eine Grenze findet dieses Recht dort, wo durch die Teilnahme einer bestimmten Person der Zweck des Gesprächs gefährdet wird oder wo berechnete Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.
 3. Bei der Feststellung der Unwirksamkeit einer Nichtverlängerungsmitteilung und der Feststellung der Unwirksamkeit einer Befristung handelt es sich um verschiedene prozessuale Streitgegenstände.
- BAG**, Urteil vom 15.5.2013 – 7 AZR 665/11
Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2547-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Berlin-Brandenburg:

Rücknahme des Rentenanspruchs

1. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund auflösender Bedingung nach § 33 Abs. 2 TV-L durch Zustellung eines Rentenbescheids tritt nicht ein, wenn der Arbeitnehmer den Rentenbescheid nicht rechtskräftig werden lässt und den Antrag auf Gewährung einer Rente bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zurücknimmt. Nicht erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer den Rentenanspruch bereits innerhalb der Frist des § 84 SGG zurückgenommen hat (entgegen BAG 23.6.2004 – 7 AZR 440/03 – BAGE 111, 148; BAG 3.9.2003 – 7 AZR 661/02 – BAGE 107, 241).

2. Die dreiwöchige Klagfrist der §§ 21, 17 S. 1 TzBfG gilt auch für den Streit über den Eintritt der auflösenden Bedingung (Anschluss an BAG 6.4.2011 – 7 AZR 704/09 – BAGE 137, 292).
 3. Der Arbeitnehmer muss nach §§ 21, 17 S. 2 TzBfG § 6 S. 1 KSchG bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz die Rücknahme des Rentenanspruchs geltend machen.
 4. Ausnahmsweise kann der Arbeitnehmer die Rücknahme des Rentenanspruchs auch noch in der Berufungsinstanz in das Verfahren einführen, wenn das Arbeitsgericht gegen die Hinweispflicht aus § 17 S. 2 TzBfG i.V.m. § 6 S. 2 KSchG verstößt (vgl. BAG 04.5.2011 – 7 AZR 252/10 – BAGE 138, 9). Erforderlich ist aber auch dann, dass die Rücknahme des Rentenanspruchs bereits vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz erfolgte.
- LAG Berlin**, Urteil vom 24.7.2013 – 4 Sa 1783/12
Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2547-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Berlin: Abgrenzung Arbeitnehmerüberlassung von Werk- bzw. Dienstvertrag

1. Eine Überlassung zur Arbeitsleistung i. S. d. § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG liegt vor, wenn einem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die in dessen Betrieb eingegliedert sind und ihre Arbeit allein nach Weisungen des Entleihers und in dessen Interesse ausführen. Die Vertragspflicht des Verleihers gegenüber dem Entleiher endet, wenn er den Arbeitnehmer ausgewählt und ihn dem Entleiher zur Verfügung gestellt hat.
2. Von der Arbeitnehmerüberlassung zu unterscheiden ist die Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrags. In diesen Fällen wird der Unternehmer für einen anderen tätig. Er organisiert die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolgs notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen und bleibt für die Erfüllung der in dem Vertrag vorgesehenen Dienste oder für die Herstellung des geschuldeten Werks gegenüber dem Drittunternehmen verantwortlich.

3. Werden Mitarbeiter eines Dienstleistungsunternehmens von dem Betreiber eines Konferenzentrums für die dort auszuführenden Umbauarbeiten allein nach Weisung des Betreibers des Konferenzentrums eingesetzt und beschränkt sich die Pflicht des Dienstleistungsunternehmens auf die Auswahl und Zurverfügungstellung des Personals, liegt Arbeitnehmerüberlassung vor.
 4. Kommt mangels Vorliegens einer Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 AÜG deshalb zwischen dem eingesetzten Arbeitnehmer und dem Betreiber des Konferenzentrums gem. §§ 9 Nr. 1, 10 Abs. 1 S. 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zustande, kann dieser nach erstinstanzlichem Obsiegen mit einem hierauf gerichteten Feststellungsantrag entsprechend den Grundsätzen zum allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch im Kündigungsschutzprozess auch dann Beschäftigung verlangen, wenn er lediglich aufgrund des Vertrages mit dem Dienstleistungsunternehmen als dessen Erfüllungsgehilfe eingesetzt wird.
- ArbG Berlin**, Urteil vom 5.9.2013 – 33 Ca 5347/13
Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2547-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Berlin: Behinderung der Betriebsratsarbeit

- I. Es stellt eine Behinderung der Betriebsratsarbeit i. S. d. § 78 Satz 1 BetrVG (und unter Umständen auch i. S. d. § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) dar, amtierenden Mitgliedern des Gremiums den Zugang zu ihrer betrieblichen Wirkungsstätte zu verweigern (so bereits LAG Hamm 27.4.1972 – 8 TaBV 6/72 – LAGE § 103 BetrVG 1972 Nr. 1; aus neuerer Zeit etwa LAG München 28.9.2005 – 9 TaBV 58/05 – „Juris“-Rn. 50). Das gilt regelmäßig auch dann, wenn sich der Arbeitgeber nach § 103 Abs. 2 BetrVG beim Arbeitsgericht um die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des betreffenden Amtswalters bemüht (s. LAG Hamm 27.4.1972 a. a. O.; LAG München 28.9.2005 a. a. O.).
- II. Als Behinderung der Betriebsratsarbeit im Sinne dieser Judikatur ist es in aller Regel auch an-