

Nach einer Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz vom 4.3.2013 (5 Sa 499/12) muss bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen auch die Einarbeitungszeit berücksichtigt werden. Entscheidend ging es um die Frage, ob die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses wegen Überschreitens der zweijährigen Befristungshöchstdauer unwirksam ist, wenn dem eigentlichen Befristungszeitraum eine kurze Einarbeitungszeit vorausgeht. Die Parteien schlossen am 20.8.2010 einen Arbeitsvertrag. Mit diesem wurde die Arbeitnehmerin für die Zeit vom 1.9.2010 bis zum 31.5.2011 befristet als Küchenleiterin eingestellt. In der Woche vom 23.8.2010 bis zum 30.8.2010 war die Arbeitnehmerin bereits bei der Arbeitgeberin zur Einarbeitung bzw. zum „Hineinschnupern“ tätig. In der Folgezeit kam es zum Abschluss zweier Verlängerungsvereinbarungen. Ende März 2012 teilte die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin mit, dass sie schwanger sei. Im Mai zeigte die Arbeitgeberin ihr gegenüber an, dass das Arbeitsverhältnis zum 31.8.2012 enden würde. Die Arbeitnehmerin erhob erfolgreich Entfristungsklage beim Arbeitsgericht. Das Gericht argumentierte v. a., dass die Zeit zum „Hineinschnupern“ eine Einarbeitung durch konkrete Arbeitsleistung und damit bereits ein Arbeitsverhältnis darstelle.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

BAG: Günstigkeitsvergleich von Zuschlägen zum Stundenlohn

Sind für die Erbringung der Arbeitsleistung zu bestimmten Zeiten sowohl nach den arbeitsvertraglichen als auch nach tarifvertraglichen Bestimmungen Zuschläge in einem bestimmten vH-Satz des jeweiligen Stundenlohns zu zahlen, kann ein sog. Günstigkeitsvergleich nach § 4 Abs. 3 TVG nicht lediglich zwischen den unterschiedlichen Zuschlagsätzen erfolgen. In den Vergleich einzubeziehen sind auch die den jeweiligen Zuschlagsätzen nach dem Arbeitsvertrag und dem Tarifvertrag zugeordneten Stundenlöhne.

BAG, Urteil vom 17.4.2013 – 4 AZR 592/11
Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2227-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Betriebsbedingte Kündigung bei freiem Arbeitsplatz im Ausland

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. Der Erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes ist gemäß § 23 Abs. 1 KSchG nur auf Betriebe anzuwenden, die in der Bundesrepublik Deutschland liegen. In diesem Sinne muss auch der Betriebsbegriff in § 1 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 KSchG verstanden werden. Ob dies der Berücksichtigung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland entgegensteht, falls der Arbeitgeber seinen Betrieb als Ganzen oder einen Betriebsteil unter Wahrung der Identität verlagert, war nicht zu entscheiden.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Textilindustrie mit Sitz in Nordrhein-Westfalen. Sie unter-

hält seit geraumer Zeit in der Tschechischen Republik eine Betriebsstätte, in der sie Verbandstoffe herstellt. Die „Endfertigung“ der Stoffe erfolgte in einem am Sitz der Beklagten gelegenen Betrieb. In diesem war die Klägerin seit 1984 als Textilarbeiterin tätig. Im Juni 2011 beschloss die Beklagte, ihre gesamte Produktion in der tschechischen Betriebsstätte zu konzentrieren. In Deutschland sollte lediglich die Verwaltung nebst „kaufmännischem Bereich“ bestehen bleiben. Mit Blick hierauf erklärte die Beklagte gegenüber den an ihrem Sitz beschäftigten Produktionsmitarbeitern eine ordentliche Beendigungskündigung. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Die Beklagte habe ihr durch den Ausspruch einer Änderungskündigung die Möglichkeit geben müssen, über einen Umzug zumindest nachzudenken.

Die Kündigungsschutzklage blieb – wie in den Vorinstanzen – vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Aufgrund der Verlagerung der „Endfertigung“ in die – mehrere hundert Kilometer von ihrem Sitz entfernte – tschechische Betriebsstätte hatte die Beklagte keine Möglichkeit mehr, die Klägerin in einem inländischen Betrieb weiterzubeschäftigen. Umstände, unter denen ausnahmsweise eine Verpflichtung des Arbeitgebers zu erwägen wäre, Arbeitnehmer im Ausland weiterzubeschäftigen, lagen nicht vor.

BAG, Urteil vom 29.8.2013 – 2 AZR 809/12
(PM BAG vom 29.8.2013)

BAG: Änderungskündigung zur Arbeitszeit- und Vergütungsreduzierung im Verbraucherinsolvenzverfahren

1. Die Arbeitskraft des Schuldners und dessen Arbeitsverhältnis als solches gehören nicht zur Insolvenzmasse gem. § 35 Abs. 1 InsO und unterfallen daher nicht dem Verfügungsverbot des § 81 Abs. 1 Satz 1 InsO. Der Schuldner kann deshalb in jeder Phase des Verbraucherinsolvenzverfahrens über den Inhalt eines ihn betreffenden

Arbeitsverhältnisses verfügen. Die Zustimmung des Treuhänders ist hierzu nicht erforderlich.

2. § 97 Abs. 2 InsO begründet keine Arbeitspflicht des Schuldners zugunsten der Insolvenzmasse und keine Einschränkung seiner arbeitsvertraglichen Dispositionsbefugnis.

3. § 295 Abs. 1 Nr. 1 InsO bestimmt eine Erwerbsobliegenheit, aber keine Arbeitspflicht des Schuldners. Geht der Schuldner in der sog. Wohlverhaltensperiode keiner angemessenen Erwerbstätigkeit nach, kann ihm nach § 296 InsO die Restschuldbefreiung versagt werden.

BAG, Urteil vom 20.6.2013 – 6 AZR 789/11
Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2227-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Auskunftsanspruch zum Schutz vor einer nach dem AGG verbotenen Benachteiligung

1. Ein abgelehnter Stellenbewerber hat gegen den Arbeitgeber grundsätzlich keinen Anspruch auf Auskunft, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und wenn ja, aufgrund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist.

2. Von diesem Grundsatz ist nur dann eine Ausnahme zu machen, wenn eine Auskunftsverweigerung durch den Arbeitgeber die Verwirklichung des Rechts des abgelehnten Bewerbers auf Schutz vor einer nach dem AGG verbotenen Benachteiligung zu beeinträchtigen droht. Dies ist dann der Fall, wenn der abgelehnte Bewerber Anhaltspunkte schlüssig darlegt, aus denen er folgert, erst die geforderte, aber verweigerte Auskunft werde es ihm ermöglichen, eine gegen § 7 AGG verstoßende Benachteiligung entsprechend der Beweislastregel des § 22 AGG nachzuweisen oder wenn er schlüssig dartut, aus welchen Gründen gerade die Verweigerung der Auskunft für sich allein betrachtet oder in der Gesamtschau aller Umstände die Vermutung einer Benachteiligung begründet.

BAG, Urteil vom 25.4.2013 – 8 AZR 287/08
Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2227-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)