

Nach langen und schwierigen Verhandlungen haben sich BMAS, BDA und DGB auf eine gemeinsame Erklärung zur Psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt verständigt (vgl. PM BMAS vom 5.9.2013). Der ursprüngliche Text wurde wesentlich entschärft und letztlich auch arbeitsgeberseitig mitgetragen, um an der Gestaltung der Thematik mitzuwirken. Die wichtigsten Aspekte der Erklärung lauten wie folgt: Arbeit hat grundsätzlich einen positiven Einfluss auf die psychische Gesundheit. Die Ursachen für psychische Erkrankungen sind vielfältig und arbeitsbezogene Faktoren stellen nur eine mögliche Ursache neben anderen dar. Entsprechend dem aktuellen Erkenntnisstand in der Wissenschaft wird kein Anstieg psychischer Erkrankungen behauptet. Die Erklärung konzentriert sich auf die Formulierung eines gemeinsamen Grundverständnisses und die Verständigung auf Aktivitäten, um psychischen Erkrankungen entgegenzuwirken. Die Erklärung beschreibt zwar die Verantwortung der Arbeitgeber beim Umgang mit psychischen Belastungen. Die Arbeitgeber werden mit der gemeinsamen Erklärung aber zu keinerlei Maßnahmen verpflichtet, die über die bestehenden gesetzlichen Regelungen hinausgehen. Vielmehr wird ausdrücklich auch die Verantwortung der Beschäftigten für den Erhalt und die Stärkung ihrer psychischen Gesundheit hervorgehoben. BDA, DGB und BMAS haben vereinbart, bis Dezember 2018 zu prüfen, zu welchen Ergebnissen die geplanten Aktivitäten der drei Seiten geführt haben. Vgl. zum Burn-out als arbeitsrechtliches Problem auch den Aufsatz von Sasse in BB 2013, 1717, sowie das Editorial von Stowasser zur Anti-Stress-Verordnung und der psychischen Belastung am Arbeitsplatz in BB 9/2013.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

BAG: Beitragsbemessungsgrenze – gespaltene Rentenformel – Änderung der Rechtsprechung

Eine vor dem 1.1.2003 im Wege der Gesamtzusage getroffene Versorgungsvereinbarung, die für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) höhere Versorgungsleistungen vorsieht als für den darunter liegenden Teil (sog. „gespaltene Rentenformel“), ist nach der außerplanmäßigen Anhebung der BBG durch § 275c SGB VI zum 1.1.2003 nicht ergänzend dahin auszulegen, dass die Betriebsrente so zu berechnen ist, als wäre die außerplanmäßige Anhebung der BBG nicht erfolgt. An der gegenteiligen Rechtsprechung aus den Urteilen vom 21.4.2009 (3 AZR 471/07 – und – 3 AZR 695/08) hält der Senat nicht fest. Ein Anspruch auf eine höhere Betriebsrente wegen der außerplanmäßigen Anhebung der BBG zum 1.1.2003 kann sich allenfalls nach den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) ergeben.

BAG, Urteil vom 23.4.2013 – 3 AZR 475/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2291-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Berlin-Brandenburg: Abgrenzung Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag

1. Sind bei einem drittbezogenen Arbeitseinsatz die Arbeitnehmer des Drittunternehmens in einer Weise in den Produktionsprozess des Auftraggebers eingebunden, dass dem Drittunternehmen kein nennenswerter eigener organisatorischer Entscheidungsspielraum verbleibt, liegt Arbeitnehmerüberlassung vor.

2. Zur Intransparenz einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel auf mehrgliedrige Tarifverträge und zum Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt („equal pay“).

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 6.5.2013 – 21 Sa 2286/12

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2291-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Kiel: Berechnung der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer bei enger Verflechtung mehrerer Firmen

Bei der Berechnung der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer i. S. v. § 23 KSchG sind die Arbeitnehmer anderer Firmen zu berücksichtigen, wenn sie in die betriebliche Organisation eingegliedert sind und die Arbeitsleistung für den Betrieb wie von eigenen Arbeitnehmern erbracht wird.

Bei der Geltendmachung von Überstunden eines Prokuristen und Projektmanagers verbleibt es dabei, dass der Arbeitnehmer vortragen muss, an welchen Tagen er welche Tätigkeiten im Rahmen der von ihm behaupteten Überstunden erbracht hat.

ArbG Kiel, Urteil vom 14.2.2013 – 5 Ca 1384 c/12

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2291-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung

1. Der gekündigte Arbeitnehmer muss das vom Arbeitgeber beabsichtigte Ende des Arbeitsverhältnisses erkennen können. Für eine hinreichend bestimmte Erklärung genügt bei einer ordentlichen Kündigung regelmäßig die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Der Arbeitgeber kann sich auch darauf beschränken, auf die maßgebliche gesetzliche Regelung hinzuweisen, wenn der Arbeitnehmer dadurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll.

2. Eine Kündigung enthält als einseitiges Rechtsgeschäft des verwendenden Arbeitgebers keine Allgemeinen Geschäftsbedingungen i. S. v. § 305

Abs. 1 Satz 1 BGB. Sie ist deshalb keiner Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB zu unterziehen.

3. Gewerbsmäßige, also erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung i. S. v. § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG i. d. F. vom 23.12.2002 (a. F.) war jede nicht nur gelegentliche, sondern auf eine gewisse Dauer angelegte und auf unmittelbare oder mittelbare wirtschaftliche Vorteile gerichtete selbständige Überlassungstätigkeit. Entscheidendes Kriterium war die Gewinnerzielungsabsicht. Sie war u. a. dann zu verneinen, wenn die Überlassung lediglich gegen Erstattung der Personalkosten erfolgen sollte und der Verleiher dadurch auch mittelbar keine wirtschaftlichen Vorteile erlangte.

4. Stehen mehrere natürliche oder juristische Personen in arbeitsrechtlichen Beziehungen zu demselben Arbeitnehmer, kann ein einheitliches Arbeitsverhältnis begründet sein. Dafür ist ein rechtlicher Zusammenhang der arbeitsvertraglichen Beziehungen erforderlich, der es verbietet, sie rechtlich getrennt zu behandeln. Besteht ein einheitliches Arbeitsverhältnis, kann es im Regelfall nur von allen auf einer Vertragsseite Beteiligten gekündigt werden.

BAG, Urteil vom 20.6.2013 – 6 AZR 805/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2291-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Betriebsbedingte Kündigung – Beteiligung der Mitarbeitervertretung

1. Nach § 42 Buchst. b) MVG.EKD unterliegt eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit der eingeschränkten Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung. Sie ist gem. § 38 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 41 Abs. 3 MVG.EKD unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. Diese darf die Zustimmung nach § 41 Abs. 2 MVG.EKD nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende