Auch wenn dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit seinen Arbeitnehmern vielleicht häufig nicht zum Lachen zumute ist, so darf er dies jedoch nicht unter dem Arbeitszeugnis mit seiner Unterschrift zum Ausdruck bringen. So jedenfalls entschied das ArbG Kiel in seinem Urteil vom 18.4.2013 (5 Ca 80b/13). Der Arbeitgeber verzierte in seiner Unterschrift stets den ersten Buchstaben „G" seiner Unterschrift mit zwei Punkten und einem nach unten gezogenen Haken, so dass sich daraus das üblicherweise in der Sprache der elektronischen Medien verwendete Emoticon eines „lachenden Smiley" ergab. In der Unterschrift auf dem Arbeitszeugnis des klagenden Arbeitnehmers verwendete er hingegen einen Smiley mit negativen Gesichtszügen. Laut Arbeitsgericht hat der Kläger einen Anspruch auf Berichtigung seines Arbeitszeugnisses, da der Arbeitgeber damit seine Beurteilung offensichtlich noch einmal abschließend schlecht darstellen wollte. Nach § 109 Abs. 2 GewO dürfe das Zeugnis keine Merkmale enthalten, die eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer treffen. Vgl. zur Zeugnissprache u. Ä. auch das Fachbuch „Das Arbeitszeugnis" von *Schleßmann* in seiner 20. Auflage unter www.ruw.de.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

LAG Berlin-Brandenburg: Zeugenvernehmung des Prozessbevollmächtigten

Die Zeugenvernehmung lässt die Funktion als Prozessbevollmächtigten unberührt. Die Beauftragung eines weiteren Rechtsanwalts wegen der Zeugenvernehmung des Prozessbevollmächtigten ist deshalb zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung in der Regel nicht notwendig.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 22.7.2013 – 17 Ta (Kost) 6061/13

Volltext: **BB-ONLINE BBL2013-2355-1** unter www.betriebs-berater.de

ArbG Berlin: Arbeitgeberhaftung wegen unzutreffender Angaben bei Arbeitsvertragsschluss

1. Verleitet der Arbeitgeber durch unzutreffende Angaben den Arbeitnehmer zur Begründung des Arbeitsverhältnisses, so begründet der Arbeitgeber zugleich seine Haftung ggü. dem Arbeitnehmer aus dem Gesichtspunkt des Verschuldens bei den Vertragsverhandlungen.

2. Haftungsausfüllend ist das negative Interesse ohne Begrenzung auf das positive Interesse.

3. In zeitlicher Hinsicht kann die haftungsausfüllende Kausalität lediglich in demjenigen Zeitraum bestehen, welcher dem Lauf der ordentlichen Kündigungsfrist im hypothetisch störungsfrei zustande gekommenen Arbeitsverhältnis entspricht. Insofern gilt ein allgemeiner Grundsatz, wie er auch im Rahmen von § 628 Abs. 2 BGB zur Anwendung zu bringen ist.

4. Obwohl der Beklagte ein prosperierendes Arbeitsverhältnis versprach – woraufhin der Kläger den Arbeitsvertrag schloss und sein bisheriges Arbeitsverhältnis kündigte – und der Arbeitgeber dieses Arbeitsverhältnis noch vor Arbeitsbeginn „wegen schlechter wirtschaftlicher Lage" wieder aufkündigte, haftet der Beklagte nicht auf Schadensersatz, weil es dem Kläger gelang, sein früheres Arbeitsverhältnis für einen begrenzten Zeitraum wieder aufzunehmen, wobei dieser Zeitraum länger war als die zwischen den Parteien geltende ordentliche Kündigungsfrist.

ArbG Berlin, Urteil vom 29.5.2013 – 55 Ca 18019/12

Volltext: **BB-ONLINE BBL2013-2355-2** unter www.betriebs-berater.de

ArbG Stendal: Auslegung einer Klausel als große dynamische Verweisung

1. Eine kleine dynamische Verweisung kann über ihren Wortlaut hinaus nur dann als große dynamische Verweisung ausgelegt werden, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergibt. Mangels gegenteiliger Anhaltspunkte beschränkt sich die Gleichstellung auf das benannte Tarifwerk.

2. Findet auf ein Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag (TVöD) kraft normativer Geltung und gleichzeitig kraft gesetzlicher Regelung (§ 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II) Anwendung, ein anderer Tarifvertrag (TV-BA) kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme, handelt es sich nicht um Tarifkonkurrenz. Es „konkurriert" vielmehr ein Arbeitsvertrag mit einem Tarifvertrag. Dieses Verhältnis ist nach Maßgabe des Günstigkeitsprinzips des § 4 Abs. 3 TVG beziehungsweise nach dem allgemeinen dem Arbeitsrecht immanenten Günstigkeitsprinzip zu lösen.

ArbG Stendal, Urteil vom 27.6.2013 – 1 Ca 1218/12

Volltext: **BB-ONLINE BBL2013-2355-3** unter www.betriebs-berater.de

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Kein Ausschluss nicht angemeldeter Forderungen durch Insolvenzplan

„Nachzügler" sind mit Forderungen, die bei rechtskräftiger Bestätigung eines Insolvenzplans unbekannt waren, grundsätzlich nicht ausgeschlossen. Die Insolvenzordnung sieht nicht vor, dass Ansprüche, die im Insolvenzverfahren nicht angemeldet wurden, nach rechtskräftiger Bestätigung des Insolvenzplans und Aufhebung des Insolvenzverfahrens nicht mehr gegen den Insolvenzschuldner geltend gemacht werden können. „Nachzügler" müssen ihre Forderungen jedoch zunächst rechtskräftig durch das Prozessgericht feststellen lassen, bevor sie ihre Ansprüche durch Leistungsklage gegenüber dem Schuldner durchsetzen können.

Der Kläger war in den Jahren 2007 und 2008 als Leiharbeitnehmer für die Beklagte tätig. Der Arbeitsvertrag sah vor, dass sich die Rechte und Pflichten der Parteien nach den Tarifverträgen zwischen dem Arbeitgeberverband mittelständischer Personaldienstleister e. V. und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) richteten. Im September 2009 wurde über das Vermögen der Beklagten das Insolvenzverfahren eröffnet. Der vom Insolvenzgericht rechtskräftig bestätigte Insolvenzplan enthielt u. a. einen Ausschluss unangemeldeter Forderungen. Das Insolvenzverfahren wurde im November 2009 aufgehoben. Der Kläger nimmt die Beklagte mit seiner Anfang Januar 2011 zugestellten Klage auf höhere Vergütung entsprechend einer Vergleichsperson im Entleihunternehmen („Equal-Pay-Zahlungen") in der Gesamthöhe von 9845,52 Euro in Anspruch. Die Forderungen wurden zuvor nicht rechtskräftig festgestellt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen und die Ausschlussklausel im Insolvenzplan für wirksam gehalten. Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts schon nach dem gesetzlichen Regelungsprogramm der §§ 254 ff. InsO keinen Erfolg. Ist eine Forderung nicht zur Tabelle festgestellt und hat das Insolvenzgericht auch keine Entscheidung über das Stimmrecht oder über die vorläufige Berücksichtigung der Forderung nach § 256 Abs. 1 Satz 1 und 2 InsO getroffen, kann der Gläubiger einer nach Aufhebung des Insolvenzverfahrens vom Schuldner bestrittenen Forderung erst dann wirksam eine Frist nach § 255 Abs. 1 Satz 2 InsO setzen, wenn seine Forderung vom Prozessgericht rechtskräftig festgestellt wurde. Frühere Fristsetzungen sind wirkungslos. Diese Voraussetzungen waren hier nicht erfüllt. Der Senat konnte deshalb offenlassen, ob der Ausschluss unbekannter Forderungen in einem