

Das Thema des Einsatzes von Werkverträgen zur Vermeidung von Leiharbeitsverhältnissen wird auch ein Thema der neu gewählten Regierung sein. Immerhin hatten nahezu alle Parteien bereits vor der Bundestagswahl entsprechende Ziele in ihrem Wahlprogramm. Dass sich die Wirtschaft nicht auf den Ausgang der Wahl verlassen hat, zeigt sich am Beispiel von Audi. Die Ingolstädter bauen unweit des eigentlichen Stammwerkes einen Innovation Campus (vgl. Mitteilung der FAZ vom 12.9.2013), um die bisher auf dem Werksgelände ansässigen Mitarbeiter von Werkunternehmen künftig außerhalb des Betriebs zu wissen. Dies ist u. a. Folge der kontinuierlichen Rechtsprechung, die Leiharbeitnehmer mit immer mehr Rechten ausstattet (vgl. dazu auch den BB-Kommentar von *Lipinski* in diesem Heft auf S. 2432) und die vor dem Hintergrund von Werkverträgen schnell Umgehungsversuche dieser Rechtspflichten wittert. Es soll künftig keinerlei Verdacht mehr für eine wie auch immer geartete Weisungskette zwischen Audi-Mitarbeitern und den Entwicklern aus fremden Firmen bestehen. Zudem wird sich die neue Regierung intensiv mit der Vermeidung von Lohndumping durch Werkverträge kümmern müssen. Auch hier sind Unternehmen teilweise ihrer Zeit schon voraus. So hat sich beispielsweise die Meyer-Werft bereits jetzt freiwillig eine Sozialcharta auferlegt, die den Nachunternehmern einen Mindestlohn von brutto Euro 8,50 pro Stunde abverlangt.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### Amtliche Leitsätze

#### ArbG Berlin: Stichtagsabhängige Eingruppierung in die Untergruppe

1) Die Eingruppierung der Tätigkeit einer Verwalterin/eines Verwalters einer Verkaufsstelle/Filiale im Sinne der Gehaltsgruppen K4 und K5 des § 2 B. ETV erfolgt zusätzlich in Untergruppen im Sinne von § 2 A. b) ETV, welche danach differenzieren, ob der Filialleitung bis zu fünf, mehr als fünf oder mehr als acht Vollzeitbeschäftigte unterstellt sind.

2) Die Eingruppierung in die Untergruppe ist stichtagsabhängig. Ein solcher Stichtag liegt ausschließlich dann vor, wird

- eine Filialleiterin/ein Filialleiter neu in ein Arbeitsverhältnis genommen,
- eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter erstmals mit der Arbeitsaufgabe der Filialleitung betraut,
- mit einer Filialleiterin/einem Filialleiter bei gleichbleibender Arbeitsaufgabe ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen,
- eine Filialleiterin/ein Filialleiter in eine andere Filiale versetzt.

3) Liegt ein solcher Stichtag nicht vor, bleibt die Eingruppierung in die Untergruppe auch dann unverändert, steigt die Anzahl der unterstellten Personen über den Grenzwert von fünf bzw. acht an oder sinkt die Anzahl der unterstellten Personen unter den Grenzwert von fünf bzw. acht ab. Irrelevant ist auch der Abschluss eines neuen ETV, sofern die Regelungen zur Eingruppierung in Untergruppen unverändert bleiben.

4) Es stellt keine Versetzung im Sinne von § 2 A. b) 3. ETV dar, wird der Filialleiterin/dem Filialleiter als zusätzliche Arbeitsaufgabe die Ausbildung einer/eines Auszubildenden übertragen.

**ArbG Berlin**, Urteil vom 8.5.2013 – 55 Ca 14050/13  
Volltext: **BB-ONLINE BBL2013-2419-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### Nicht amtliche Leitsätze

#### BAG: Auflösungsantrag des Arbeitnehmers

1. Dem Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, der durch ein erstinstanzliches Urteil nicht beschwert ist, steht für die erstmalige Stellung eines Auflösungsantrags im Berufungsrechtszug nur der Weg der Anschlussberufung offen. Deren Anbringung ist gemäß § 9 Abs. 1 Satz 3 KSchG bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz möglich. Einer ausdrücklichen Bezeichnung des Begehrens als Anschlussberufung bedarf es nicht.

2. Berufet sich der Arbeitgeber neben der Kündigung, auf die sich ein Antrag des Arbeitnehmers nach §§ 9, 10 KSchG bezieht, noch auf andere, später wirksam werdende Beendigungstatbestände, hindert dies die Entscheidung über den zeitlich vorgehenden Auflösungsantrag selbst dann nicht, wenn der Eintritt der anderweitigen Beendigung umstritten ist und die Parteien hierüber einen Prozess führen. Soweit es im Rahmen der Zumutbarkeitsprüfung nach § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG auf die voraussichtliche weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses ankommt, muss das zur Entscheidung über den Auflösungsantrag berufene Gericht eine Prognose hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit des Eintritts der anderweitigen Beendigung anstellen.

3. Ein Auflösungsgrund i. S. d. § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG liegt grundsätzlich nur vor, wenn die Umstände, die die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bedingen, im Zusammenhang mit der Kündigung und/oder dem Kündigungsschutzprozess stehen.

4. Die – psychische – Erkrankung des Arbeitnehmers infolge einer sozialwidrigen Kündigung ist jedenfalls dann kein Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach §§ 9, 10 KSchG, wenn der Arbeitgeber die Krankheit weder zielgerichtet herbeigeführt noch mit einer offensichtlich unbegründeten Kündigung oder etwa ehrverlet-

zenden Äußerungen eine Verschlechterung des Gesundheitszustands des Arbeitnehmers als möglich angesehen und bewusst in Kauf genommen hat.

**BAG**, Urteil vom 11.7.2013 – 2 AZR 241/12  
Volltext: **BB-ONLINE BBL2013-2419-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

#### BAG: Berufsfußball – vorzeitige Beendigung eines befristeten Vertragsverhältnisses

1. Wird für eine vom Vertragsspieler gewünschte vorzeitige Aufhebung des Vertrages als Berufsfußballer vereinbart, dass dieser dafür eine „Entschädigung“ zu zahlen habe, so stellt dies die Gegenleistung für die vorzeitige Vertragsaufhebung dar, nicht aber ohne Weiteres einen unzulässigen Ausgleich für entstandene Ausbildungskosten.

2. Die Berufsausübungsfreiheit, Art. 12 Abs. 1 GG, wird regelmäßig tangiert, wenn auch nach Ende des Vertragsverhältnisses vom Spieler oder vom aufnehmenden Verein eine Ablösesumme an den bisherigen Verein gezahlt werden soll. Davon zu trennen ist eine Entschädigung oder Ablöse für den Verein, zu dem noch eine vertragliche Bindung besteht, die vorzeitig aufgehoben werden soll.

3. Eine maximal fünfjährige Vertragsbindung ist für sich genommen nicht sittenwidrig, sondern auch ohne Kündigungsmöglichkeit nach dem geltenden Recht zulässig.

4. Für die Beurteilung eines Vergleiches ist entscheidend, in welchem Maß die Parteien von der wahren Rechtslage abgewichen sind und inwieweit sie zur Streitbereinigung wechselseitig nachgegeben haben, wobei es vorrangig auf die Einschätzung der Sach- und Rechtslage durch die Parteien bei Vergleichsabschluss ankommt.

5. Eltern brauchen bei der Zustimmung zu einem Rechtsgeschäft, mit dem das gesetzlich vertretene Kind bei Eingehung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zu persönlichen Leistungen für