



27. August 2014

RECHT AKTUELL

Ausgabe VII - VIII/2014

Schwerpunkte dieser Ausgabe: Arbeits- und Gesellschaftsrecht

aclanz Partnerschaft von Rechtsanwälten
An der Hauptwache 11 (Alemanniahaus), 60313 Frankfurt am Main
Tel.: +49 (0)69 / 2 97 28 73 - 0, Fax: +49 (0)69 / 2 97 28 73 - 10
E-Mail: info@aclanz.de, Web: www.aclanz.de

1. Muss der befristete Vertrag eines Betriebsratsmitglieds verlängert werden?

Der befristete Vertrag eines Betriebsratsmitglieds muss nicht verlängert werden. So hat es das *Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 25.06.2014 - 7 AZR 847/12* entschieden. Der Arbeitgeber kann den befristeten Vertrag eines Betriebsratsmitglieds also auslaufen lassen. Insofern ist der Betriebsrat also nicht besonders geschützt. Allerdings: Wird der befristete Vertrag nur deshalb nicht verlängert, weil der betreffende Arbeitnehmer im Betriebsrat ist, so ist das laut BAG unzulässig. Dass eine solche Fallgestaltung vorliegt, muss das Betriebsratsmitglied darlegen und beweisen.

2. Betriebsrat: Einsicht in die Bruttogehälter auch ohne Einwilligung der Arbeitnehmer!

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat auch dann Einsicht in die Listen der Bruttogehälter geben, wenn die betroffenen Arbeitnehmer damit nicht einverstanden sind. Das hat das *Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 14.01.2014 - 1 ABR 54/12* bestätigt. Begründung: Der Betriebsrat müsse über die Einhaltung der Gesetze und Tarifverträge bei der Lohngestaltung wachen; deshalb müsse ihm ein Einsichtsrecht in die Liste der Bruttogehälter gewährt werden. Ob die betroffenen Arbeitnehmer einverstanden seien, sei ohne Bedeutung. Datenschutzrechtliche Belange hätten - so das BAG - gegenüber der Aufgabenerfüllung des Betriebsrats zurückzutreten.

3. Ausschreibung einer Stelle als „Junior Consultant“ ist keine Altersdiskriminierung

Nach einer Entscheidung des *Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz vom 10.02.2014 - 3 Sa 27/13*, ist die Ausschreibung einer Stelle als „Junior Consultant“ nicht altersdiskriminierend. Der Begriff „Junior“ solle lediglich die betriebliche Rangstellung verdeutlichen sowie, dass keine Berufserfahrung für die Position gefordert wird. Dies habe auch die Stellenanzeige verdeutlicht, die eine intensive Einarbeitung versprach. Auch die Aussage, dass den Bewerber ein „junges dynamisches Team“ erwarte, sei keine Diskriminierung, sondern eine Zustandsbeschreibung. Die Entscheidung ist allerdings noch nicht rechtskräftig. Andere Arbeitsgerichte haben in ähnlichen Fällen durchaus Indizien für eine Altersdiskriminierung erkannt.

4. Exzessive private Internutzung rechtfertigt fristlose Kündigung auch nach 21 Jahren Betriebsangehörigkeit

Ein Mitarbeiter, der den betrieblichen PC privat zum Surfen im Internet sowie für Downloads nutzt, so dass sich mehr als 17.000 Dateien auf dem PC befinden und 90% der Kapazität des Internetanschlusses davon belegt werden, kann auch nach 21 Jahren Betriebsangehörigkeit fristlos gekündigt werden. Nach einer noch nicht rechtskräftigen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein vom 6.05.2014 - 1 Sa 421/13, stelle eine derartige Internutzung eine gravierende Pflichtverletzung dar, die eine verhaltensbedingte Kündigung ohne vorangegangene Abmahnung rechtfertigt. Der Mitarbeiter konnte auch nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber mit einer solchen exzessiven Privatnutzung des Internets während der Arbeitszeit einverstanden ist. Einer vorhergehenden Abmahnung habe es wegen der Schwere der Pflichtverletzung nicht bedurft.

5. GmbH-Insolvenz: Nachrang gestundeter Gehaltsforderungen des Gesellschafters

Stundet ein Gesellschafter seine Gehaltsforderungen als Arbeitnehmer der GmbH, sind diese in der Insolvenz nachrangig zu anderen Gläubigerforderungen zu behandeln (Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 27.03.2014 - 6 AZR 204/12). Nach Auffassung des Gerichts begründete die Stundung von Gehaltsforderungen eine Rechtshandlung, die Gesellschaftsdarlehen wirtschaftlich entsprechen und deshalb in der Insolvenz nachrangig zu behandeln seien (§ 39 Abs. 1 Nr. 5 Alt. 2 InsO). Für die Annahme einer solchen Stundung genüge es, wenn der Arbeitnehmer-Gesellschafter fällige Gehaltsforderungen nicht geltend mache. Der betreffende Kläger könne auch nicht geltend machen, ihm stünden die offenen Forderungen zumindest in Höhe des grundrechtlich geschützten Existenzminimums zu. Schließlich habe er die Beträge ohne Zwang gestundet.

6. Gerichtliche Besetzung von Aufsichtsratsmandaten: Vorrang der Gesellschaftsinteressen gegenüber Aktionärsinteressen?

Im Falle einer Aufsichtsratsvakanz erfolgt eine Auswahl des Ersatzmitglieds im Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, welches an den Interessen der

Gesellschaft auszurichten ist. Dem Personalvorschlag des größten Einzelaktionärs muss dabei nicht zwingend gefolgt werden. So hat das Oberlandesgericht (OLG) Bamberg, 19.02.2014 - 8 W 2/14 entschieden. Bei der betreffenden AG hatten zwei Aufsichtsräte ihr Mandant vorzeitig niedergelegt, so dass der Vorstand gem. § 104 AktG die gerichtliche Neubesetzung der Mandate zeitlich befristet bis zur ordentlichen Wahl in Hauptversammlung beantragte. Das Gericht lehnte den Personalvorschlag des größten Einzelaktionärs und Lieferanten der AG ab aus Sorge um eventuelle Interessenkonflikte und entschied sich für einen Kandidaten, der vom Vorstand vorgeschlagen worden war, der nach Einschätzung des Gerichts eher die Interessen der Gesellschaft dienlich sein konnte.

7. Nachhilfeunterricht auf Kosten der GmbH: Fristlose Kündigung des Geschäftsführers

Die fristlose Kündigung eines Geschäftsführers ist gerechtfertigt, wenn dieser Vorteile an ihm Nahestehende auf Kosten der Gesellschaft gewährt, so das Oberlandesgericht (OLG) Koblenz in einer noch nicht rechtskräftigen Entscheidung vom 11.07.2013 - 6 U 1359/12. In dem Fall hatte der Geschäftsführer einer kommunalen Stadtwerke-GmbH dafür gesorgt, dass eine ihm nahestehende Mitarbeiterin Nachhilfeunterricht auf Kosten der Gesellschaft erhielt, obwohl dies nicht im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Mitarbeiterin der GmbH stand. Außerdem hat er seiner Lebensgefährtin die unentgeltliche Nutzung von Betriebseinrichtungen gestattet. Beide Vorfälle rechtfertigten für sich jeweils die fristlose Kündigung. So das Gericht. Ein Geschäftsführer habe stets das Wohl der Gesellschaft und nicht seinen eigenen Nutzen oder den Vorteil anderer im Auge zu haben. Diese Treuepflicht hatte der Geschäftsführer bei beiden Vorfällen verletzt. Eine Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB war daher innerhalb der Ausschlussfrist von 2 Wochen auch ohne vorhergehende Abmahnung gerechtfertigt. Die Ausschlussfrist für die Kündigung begann erst, nachdem die Gesellschafterversammlung als zuständiges Organ Kenntnis von den Vorfällen erlangt hatte und diese aufgeklärt hatte.



JOACHIM HUND-VON HAGEN, D.E.A. (PARIS II)

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht
Wirtschaftsmediator
Joachim.HundvHagen@aclanz.de

DR. JOACHIM WICHERT

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediator
Joachim.Wichert@aclanz.de

DOMINIK HOIDN

Rechtsanwalt
Dominik.Hoidn@aclanz.de

RECHT AKTUELL fasst Rechtsprechung, Gesetzgebung und Rechtsfragen abstrakt zusammen, gibt also keinen Rechtsrat zu einem konkreten Sachverhalt oder Problem. Soweit Urteile dargestellt werden, betrifft die Darstellung immer nur die konkrete Entscheidung des jeweiligen Gerichts, ungeachtet deren späterer Aufhebung oder einer anderweitig eingetretenen Rechtsänderung. Für den Inhalt dieses Schreibens übernehmen wir daher keine Haftung.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

aclanz Partnerschaft von Rechtsanwälten

An der Hauptwache 11 (Alemanniahaus), 60313 Frankfurt am Main
Tel.: +49 (0)69 / 2 97 28 73 - 0, Fax: +49 (0)69 / 2 97 28 73 - 10
E-Mail: info@aclanz.de, Web: www.aclanz.de (Impressum siehe dort)