



Liebe Leserin, lieber Leser!



Willkommen im neuen Jahr sowie Gesundheit und Erfolg für 2014!

Auch in diesem Jahr wird der Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern eine große Bedeutung zukommen, um deren Produktivität für das Unternehmen zu sichern. Der Staat unterstützt Sie dabei, in NRW beispielsweise durch ein Sonderprogramm zur Förderung von Fachkräften. Mehr dazu finden Sie in unserer Rubrik "Wissenswertes". Auch andere Bundesländer bieten übrigens ähnliche Programme an.

Daneben finden Sie wie immer aktuelle Entscheidungen und weitere wichtige Informationen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Nicole Schmitz  
Ass. jur.

**Sicher kennen Sie Personen, für die dieser Newsletter auch interessant sein könnte. Wir sind Ihnen daher sehr dankbar, wenn Sie ihn dann entsprechend an diese weiterleiten.**

## Themen dieser Ausgabe

### 1. Frage des Monats

### 2. Schwerpunktthema: Achtsame Führung

### 3. Aktuelle Entscheidungen

#### I. Rechtsfolge einer nicht nur vorübergehenden

#### Arbeitnehmerüberlassung

#### II. Sonderzahlung mit Mischcharakter

#### III. Kündigung wegen geringfügiger Nebentätigkeit

#### IV. Staffelung der Kündigungsfristen nach Betriebszugehörigkeit

#### V. Insolvenzanfechtung von Lohnzahlungen

### 4. Wissenswertes: Mit dem Bildungsscheck NRW 50% der Seminaregebühr sparen!

### 5. Praxistipp: Gute Beispiele für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

### 6. Inhouse-Service: Die Sicht eines Japaners oder vom Nutzen des Betriebsrats für das Unternehmen

### 7. Aktuelle Seminare

### 8. Zu guter Letzt

## 1. Frage des Monats

### Frage des Monats: Haftet der Arbeitgeber für private Postings der Mitarbeiter?

Die Antwort auf die Frage des Monats finden Sie am Ende des Newsletters in der Rubrik "Zu guter Letzt".

Frage des Monats

## 2. Schwerpunktthema: Achtsame Führung



von **Michael Fischer**

Diplom-Soziologe, Gestaltpädagoge, Systemischer Berater

Das Führungsprinzip Achtsamkeit kennzeichnet eine besondere Art und Weise, sich selbst und andere bewusst zu führen. Achtsamkeit ist eine bestimmte Form der Aufmerksamkeit, die sich ganz auf den jetzigen Moment bezieht und nicht wertend ist. Wer achtsam ist, weiß, dass er achtsam ist: Er ist sich darüber im Klaren, welche Gedanken und Emotionen er im Moment hat und welche Wirkungen diese nach sich ziehen.

Oftmals geht uns lange nach, was gewesen ist, oder wir machen uns Sorgen über die Zukunft. Meist bewerten oder urteilen wir, bevor wir überhaupt die momentane Situation wahrgenommen haben und lassen uns dabei von Emotionen leiten, die bei früheren Bewertungen und Erleben entstanden sind. Die meiste Zeit handeln wir, basierend auf bestehenden Bewertungs- und Reaktionsmustern, ähnlich und mit ähnlichen Ergebnissen.

Achtsamkeit ermöglicht einen Perspektivenwechsel. Wer achtsam ist, lebt demnach in der unmittelbaren Erfahrung und nicht im wertenden Denken. Diese Fähigkeit zum Perspektivenwechsel kann auch zu mehr Jobzufriedenheit führen, denn wer nicht wertend den gegenwärtigen Moment fokussiert, kann belastende Ereignisse objektiver beobachten. Dies hilft, stressvolle Situationen klarer und aus verschiedenen Blickwinkeln wahrzunehmen und sich nicht sofort von den eigenen negativen Bewertungsmustern beeinflussen zu lassen.

Wenn ich nichtwertend wahrnehme, dann bin ich imstande, dem Anderen unbedingte Wertschätzung zu bekunden. Ich erachte ihn als gleichwertig. Ich löse mich von möglichen Vorbehalten und Vorurteilen und bemühe mich, ihn in seiner persönlichen Eigenart zu akzeptieren. Im Gespräch mit dem Anderen bringe ich eine wohlwollende und förderliche Haltung zum Ausdruck. Ich setze alles daran, geringschätzig und verletzende Aussagen zu vermeiden und setze mich dafür ein, den Anderen vor Schaden zu bewahren.

Achtsamkeit ermöglicht einen Perspektivenwechsel. Wer achtsam ist, lebt demnach in der unmittelbaren Erfahrung und nicht im wertenden Denken. Diese Fähigkeit zum Perspektivenwechsel kann auch zu mehr Jobzufriedenheit führen, denn wer nicht wertend den gegenwärtigen Moment fokussiert, kann belastende Ereignisse objektiver beobachten. Dies hilft, stressvolle Situationen klarer und aus verschiedenen Blickwinkeln wahrzunehmen und sich nicht sofort von den eigenen negativen Bewertungsmustern beeinflussen zu lassen.

Wenn ich nichtwertend wahrnehme, dann bin ich imstande, dem Anderen unbedingte Wertschätzung zu bekunden. Ich erachte ihn als gleichwertig. Ich löse mich von möglichen Vorbehalten und Vorurteilen und bemühe mich, ihn in seiner persönlichen Eigenart zu akzeptieren. Im Gespräch mit dem Anderen bringe ich eine wohlwollende und förderliche Haltung zum Ausdruck. Ich setze alles daran, geringschätzig und verletzende Aussagen zu vermeiden und setze mich dafür ein, den Anderen vor Schaden zu bewahren. Doch wie genau wirkt Achtsamkeit sich in den Bereichen Sozialkompetenz, Arbeitsproduktivität oder Führung aus?

Wer Achtsamkeit übt, begünstigt die Entwicklung emotionaler Intelligenz. Empirische Studien zeigen, dass Menschen, die eigene und fremde Gefühle steuern und damit konstruktiver umgehen können, auch im beruflichen Leben erfolgreicher sind, weniger unter psychischen Störungen leiden, bessere persönliche Beziehungen haben und zufriedener sind. Die Fähigkeit, sich in Personen im Umfeld einzufühlen, ist bei Kunden, Arbeitskollegen und Mitarbeitern ein erfolgskritischer Faktor, denn nur wenn das Gegenüber spürt, dass man präsent ist, ihm zuhören kann und Respekt entgegenbringt, kann die Beziehung für beide Seiten gewinnbringend sein.

Achtsamkeit hat zur Folge, innere Impulse rascher wahrzunehmen, führt zu bewussterem Entscheiden, wie man konstruktiv auf eine Situation reagieren möchte, hilft eigene Bedürfnisse besser wahrzunehmen und sich damit authentischer und berechenbarer präsentieren zu können. Mitarbeiter vertrauen Vorgesetzten dann, wenn deren Verhaltensweisen mit den von ihnen geäußerten Werten übereinstimmen und deren Launen und Meinungen sich nicht laufend verändern.

Wie kann ich mich nun in Achtsamkeit üben? Eine einfache Übung, die ich jederzeit durchführen kann, nennen wir den 3 - Minuten Atemraum. Wir nehmen uns also einfach einmal 3 Minuten Zeit für uns, indem wir zuerst

die Aufmerksamkeit auf unseren Atem richten. Nur wahrnehmen, wie der Atem einströmt und wieder ausströmt. In der zweiten Minute richten wir unsere Aufmerksamkeit auf unsere Gedanken und nehmen wahr, wie sie kommen und gehen, wobei wir versuchen nicht an ihnen festzuhalten. Und in der dritten Minute richten wir unsere Aufmerksamkeit auf unseren Körper. Wie fühlt sich dieser im Moment an? All dies tue ich ohne Bewertung von gut oder schlecht, sondern nehme nur wahr. Lassen Sie sich von den Wirkungen dieser Übung überraschen, wenn Sie sie regelmäßig durchführen.

#### Seminartipp:

##### [Professionell führen](#) [Grundlagen erfolgreicher Führung](#)

Modulreihe A - 2014

12.03. - 14.03.2014, Münster

21.05. - 23.05.2014, Münster

27.08. - 29.08.2014, Münster

Modulreihe B - 2014

07.05. - 09.05.2014, Heidelberg/Leimen

02.07. - 04.07.2014, Frankfurt/Main

24.09. - 26.09.2014, Rothenburg o. d. Tauber



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

#### Seminartipp:

##### [Achtsamkeit als Führungskompetenz](#) [Mehr Gelassenheit und Selbstsicherheit in Stresssituationen](#)

Dieses Seminar bieten wir als Inhouse-Veranstaltung an



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### 3. Aktuelle Entscheidungen



#### **I. Rechtsfolge einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung**

Besitzt ein Arbeitgeber die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis, als Verleiher Entleiher Leiharbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit zu überlassen, kommt zwischen einem Leiharbeiter und einem Entleiher kein Arbeitsverhältnis zustande, wenn der Einsatz des Leiharbeiters entgegen der Regelung in § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG nicht nur vorübergehend erfolgt.

#### **BAG, Urteil vom 10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13**

##### **Der Fall:**

Die Beklagte zu 1. betreibt Krankenhäuser. Die Beklagte zu 2., eine 100 %ige Tochter der Beklagten zu 1., hat eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Sie stellte 2008 den Kläger als IT-Sachbearbeiter ein. Dieser wurde als Leiharbeiter ausschließlich in Einrichtungen der Beklagten zu 1. eingesetzt. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass zwischen ihm und der Beklagten zu 1. ein Arbeitsverhältnis besteht, da er gegen das Gesetz nicht nur vorübergehend überlassen worden sei.

##### **Die Lösung:**

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1. ist kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen.

- Einer Entscheidung, ob der Kläger der Beklagten zu 1. nicht nur vorübergehend überlassen wurde, bedurfte es nicht, weil die Beklagte zu 2. die nach § 1 AÜG erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat.
- § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG fingiert das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ausschließlich bei fehlender Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers.
- Für eine analoge Anwendung dieser Vorschrift fehlt es an einer planwidrigen Regelungslücke. Der Gesetzgeber hat bei einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung bewusst nicht die Rechtsfolge der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher angeordnet. Das Unionsrecht gibt kein anderes Ergebnis vor. Die Richtlinie 2008/104/EG vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie) sieht keine bestimmte Sanktion bei einem nicht nur vorübergehenden Einsatz des Leiharbeitnehmers vor. Art. 10 Abs. 2 Satz 1 der Leiharbeitsrichtlinie überlässt die Festlegung wirksamer, angemessener und abschreckender Sanktionen bei Verstößen gegen Vorschriften des AÜG den Mitgliedstaaten. Angesichts der Vielzahl möglicher Sanktionen obliegt deren Auswahl dem Gesetzgeber und nicht den Gerichten für Arbeitssachen.

### **Hinweis für die Praxis:**

Arbeitnehmerüberlassung muss vorübergehend erfolgen. Was mit dem Begriff "vorübergehend" gemeint ist, ist höchststrichterlich noch immer nicht geklärt. Auch in diesem Verfahren bedurfte es insoweit keiner Feststellung, da selbst dann, wenn es sich nicht um eine vorübergehende Überlassung gehandelt haben sollte, jedenfalls kein Arbeitsverhältnis zum Entleiher entstanden ist. Das Ergebnis mag politisch kritisiert werden; dogmatisch ist die Lösung des BAG "richtig". Der deutsche Gesetzgeber hat - trotz mehrerer Hinweise von Experten im Gesetzgebungsverfahren keine Sanktionen festgelegt, die eintreten, wenn eine Überlassung nicht vorübergehend ist. Es ist nicht Aufgabe der Rechtsprechung, die Arbeit des Gesetzgebers zu erledigen. Man darf gespannt sein, ob gegebenenfalls der EuGH noch angerufen wird, um festzustellen, ob das deutsche AÜG, das keine Sanktion bei verbotener dauerhafter, jedenfalls nicht vorübergehender Überlassung vorsieht, Europarecht entspricht.

## **II. Sonderzahlung mit Mischcharakter - Stichtag - Rechtsprechungsänderung**

Eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann in AGB nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.



### **BAG, Urteil vom 13. November 2013 - 10 AZR 848/12**

#### **Der Fall:**

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf eine als "Weihnachtsgratifikation" bezeichnete Sonderzahlung für das Jahr 2010. Der Kläger war seit 2006 bei der Beklagten als Controller beschäftigt. Er erhielt jährlich mit dem Novembergehalt eine als Gratifikation, ab dem Jahr 2007 als Weihnachtsgratifikation bezeichnete Sonderzahlung in Höhe des jeweiligen Novemberentgelts. Die Beklagte übersandte jeweils im Herbst eines Jahres ein Schreiben an alle Arbeitnehmer, in dem "Richtlinien" der Auszahlung aufgeführt waren.

In dem Schreiben für das Jahr 2010 hieß es unter anderem, die Zahlung erfolge

- "an Verlagsangehörige, die sich am 31.12.2010 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis" befänden;

- Verlagsangehörige sollten für jeden Kalendermonat mit einer bezahlten Arbeitsleistung 1/12 des Bruttomonatsgehalts erhalten.
- Im Lauf des Jahres eintretende Arbeitnehmer erhielten die Sonderzahlung nach den Richtlinien anteilig. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete aufgrund seiner Kündigung am 30. September 2010. Mit der Klage hat er anteilige (9/12) Zahlung der Sonderleistung begehrt.

### **Die Lösung:**

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen, das BAG hat ihr stattgegeben.

- Die Sonderzahlung soll nach den Richtlinien einerseits den Arbeitnehmer über das Jahresende hinaus an das Unternehmen binden und damit die Betriebstreue belohnen,
- dient aber zugleich der Vergütung der im Laufe des Jahres geleisteten Arbeit.
- In derartigen Fällen sind Stichtagsregelungen wie die in den Richtlinien vereinbarte nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Denn die Klausel benachteiligt den Kläger unangemessen. Sie steht im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Abs. 1 BGB, weil sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entzieht. Der Vergütungsanspruch wurde nach den Richtlinien monatlich anteilig erworben.
- Anhaltspunkte dafür, dass die Sonderzahlung Gegenleistung vornehmlich für Zeiten nach dem Ausscheiden des Klägers oder für besondere - vom Kläger nicht erbrachte - Arbeitsleistungen sein sollte, sind nicht ersichtlich.

### **Hinweis für die Praxis:**

Diese Entscheidung bestätigt mehrere weitere Entscheidungen des BAG aus der jüngsten Vergangenheit und zeigt, dass die Rechtsprechung sich geändert hat. Die Sonderzahlung mit Mischcharakter, die sowohl vergangene Leistungen und/oder Betriebstreue belohnen will wie auch zukünftige Betriebstreue, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen mit der Folge, dass Arbeitnehmer auch bei unterjährigem Ausscheiden - gegebenenfalls anteilig - Anspruch auf die Sonderzahlung haben. Die Rechtsprechung unterscheidet nicht danach, ob es sich um Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien handelt (AGB) oder um Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

### **Dazu folgender Fall aus der Praxis:**

In einer Betriebsvereinbarung haben die Betriebsparteien geregelt, dass der Arbeitnehmer - sofern er bestimmte Ziele erreicht - Anspruch auf einen Bonus bzw. eine Prämie hat. Bemessungszeitraum ist das Kalenderjahr. Die Prämie wird erst am 30.4. des Folgejahres ausgezahlt, sofern der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt noch in einem Arbeitsverhältnis steht. Arbeitnehmer A hat im Jahr 2012 durch Leistung eine Prämie in Höhe von 8.500 € "verdient". Infolge Eigenkündigung scheidet er zum 31.3.2013 aus.

### **Frage:**

**Hat A Anspruch auf Zahlung von 8.500 €?**

### **Lösung:**

**BAG, Urteil vom 12. April 2011 - 1 AZR 412/09**

### **Betriebsvereinbarung - erfolgsabhängige Vergütung**

- Vergütungsbestandteile, die vom Erreichen von persönlichen Zielen und dem Unternehmenserfolg abhängen, sind keine anlass- oder stichtagsbezogenen Sonderzuwendungen des Arbeitgebers, sondern unmittelbare Gegenleistung für eine vom Arbeitnehmer zu erbringende Leistung, die dieser als Arbeitsentgelt für den vereinbarten Zeitraum erhält.
- Entstandene Ansprüche auf Arbeitsentgelt für eine bereits erbrachte Arbeitsleistung können von den Betriebsparteien nicht unter die auflösende Bedingung des Bestehens eines ungekündigten

Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag nach Ablauf des Leistungszeitraums gestellt werden. Eine solche Stichtagsklausel bewirkt der Sache nach, dass der Arbeitgeber entgegen § 611 Abs. 1 BGB keine Vergütung für die nach Maßgabe der Zielvereinbarung geleisteten Dienste erbringen muss. Es stellt einen unverhältnismäßigen Eingriff in die geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers dar, wenn diesem eine bereits verdiente Arbeitsvergütung entzogen wird, um eine vom Arbeitnehmer veranlasste Arbeitsplatzaufgabe zu verzögern oder zu verhindern.

#### **Abwandlung:**

Wie ist die Rechtslage, wenn es keine Betriebsvereinbarung gibt, die Parteien im Rahmen eines vorformulierten Arbeitsvertrages das oben Gesagte vereinbart haben?

#### **Lösung:**

#### **BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 - 10 AZR 612/10**

#### **Sonderzahlung mit Mischcharakter - Bestandsklausel**

- Knüpft der Arbeitgeber bei der Bemessung der Höhe einer Sonderzahlung an die erbrachte Arbeitsleistung im Bezugsjahr an, so ist die Zahlung zumindest teilweise Vergütung für geleistete Arbeit. Wird neben der Anknüpfung an bereits erbrachte Arbeitsleistung in der Zusage als Leistungszweck "Honorierung der Betriebstreue" bestimmt, so handelt es sich um eine Sonderzahlung mit Mischcharakter.
- Eine Bestimmung in AGB, wonach eine solche Sonderzahlung vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, abhängen soll, entzieht dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn und erschwert unzulässig die Ausübung des Kündigungsrechts.

Allerdings hat das BAG (Urteil vom 6.5.2009 - 10 AZR 443/08) auch entschieden, dass es zulässig ist, in AGB zu regeln, dass bei einer entgeltrelevanten Zielvereinbarung -bezogen auf das Geschäftsjahr - ein Bonus nur gezahlt wird, wenn das Arbeitsverhältnis am Ende des Geschäftsjahres noch besteht. Denn der Arbeitnehmer wird nur bis zum Ende des Geschäftsjahres "gebunden", aber nicht darüber hinaus wie im oben genannten aktuellen Fall, wo das Arbeitsverhältnis am 31.12. des Jahres "ungekündigt sein muss", um die Sonderzahlung erhalten zu können.

#### **Seminartipp:**

#### **[Update Arbeitsrecht](#) [Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht](#)**

26.05.2014 Hamburg  
15.07.2014 Stuttgart



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### **III. Kündigung wegen geringfügiger Nebentätigkeit für die Konkurrenz**

Eine in geringfügigem Umfang ausgeübte Tätigkeit für einen Wettbewerber des Arbeitgebers rechtfertigt ohne vorausgegangene Abmahnung nicht ohne weiteres eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

#### **LAG Düsseldorf, Beschluss vom 4. September 2013, 4 TaBV 15/13**

#### **Der Fall:**

Die Arbeitnehmerin war seit 2006 bei einem Gebäudereinigungsunternehmen als Kundenbetreuerin beschäftigt und Mitglied des Betriebsrats. Sie betreute unter anderem ein Objekt, das ihr Arbeitgeber zum 1.5.2011 an ein Konkurrenzunternehmen verlor. Der Ehemann der Arbeitnehmerin war im Rahmen einer Nebentätigkeit in diesem Objekt als Reinigungskraft tätig. Auch die Arbeitnehmerin führte dort 19 Stunden pro Monat (Vergütung 185 € pro Monat) Reinigungsarbeiten durch. Als der Arbeitgeber Kenntnis von der Nebentätigkeit erhielt, beantragte er beim Betriebsrat die Erteilung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung der Arbeitnehmerin. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung, woraufhin der Arbeitgeber die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung beantragte.

### **Die Lösung:**

Das Arbeitsgericht gab dem Antrag des Arbeitgebers statt, das LAG wies ihn ab. Der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung (§ 103 BetrVG in Verbindung mit § 626 Absatz 1 BGB) ist unbegründet, da es an einem wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung fehlt. Arbeitnehmern ist zwar während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jede Konkurrenztaetigkeit zum Nachteil ihres Arbeitgebers untersagt. Ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot ist auch an sich geeignet, einen wichtigen Grund für die Kündigung zu begründen. Jedoch - so das LAG - erscheint die Vorwerfbarkeit des Wettbewerbsverstoßes nicht als so gravierend, so dass es dem Arbeitgeber zumutbar gewesen wäre, zunächst eine Abmahnung auszusprechen, um künftigen Vertragsverletzungen vorzubeugen, zumal berechnigte Interessen des Arbeitgebers durch den Wettbewerbsverstoß lediglich geringfügig verletzt sind. Denn es handelte sich tatsächlich um einfach gelagerte Tätigkeiten, die keine besondere Sachkunde erforderten. Der Vorteil für den Wettbewerber dürfte kaum messbar sein. Zudem hat die Arbeitnehmerin nicht in bewusster Schädigungsabsicht zulasten ihres Arbeitgebers gehandelt.

### **Hinweis für die Praxis:**

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Das BAG hat bereits am 24. März 2010 - 10 AZR 66/09 - entschieden, dass unter Umständen nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen bei untergeordneten Tätigkeiten nicht jede Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens verboten ist und deshalb gegebenenfalls sogar eine Nebentätigkeitsgenehmigung auf Antrag zu erteilen gewesen wäre. Unter Berücksichtigung dessen kann bereits zweifelhaft sein, ob das Verhalten der Arbeitnehmerin überhaupt vertragswidrig war. Selbst aber die Vertragswidrigkeit unterstellt, gilt im Kündigungsrecht der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit; die Kündigung soll nicht Bestrafung für vergangenes Tun sein, sondern nur den Schutz des Arbeitgebers für die Zukunft sicherstellen. Demgemäß hätte wohl eine Abmahnung ausgereicht, um ein zukünftiges vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmerin zu vermeiden. Das Vertrauensverhältnis der Parteien ist durch die Nebentätigkeit der Arbeitnehmerin nicht so schwerwiegend gestört, als das es einer Abmahnung ausnahmsweise nicht bedurft hätte.

### **Seminartipp:**

#### **[Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis](#) [Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)**

24.03. - 25.03.2014, Köln  
19.05. - 20.05.2014, Augsburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## **IV. Staffelung der Kündigungsfristen je nach Betriebszugehörigkeit ist europarechtskonform**

Die nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelten Kündigungsfristen in § 622 Abs. 2 BGB verstoßen weder gegen das AGG noch gegen EU-Recht. Die "Benachteiligung" jüngerer Arbeitnehmer bei der Berechnung der Kündigungsfrist ist gerechtfertigt.

## Hessisches LAG, Urteil vom 13. Mai 2013, 7 Sa 511/12

### Der Fall:

Die Klägerin war bei der Beklagten seit Juni 2007 zunächst als Auszubildende und später als Aushilfe beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis im Dezember 2011 ordentlich zum 31.1.2012. Mit ihrer Klage machte die Klägerin den Bestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.7.2012 geltend. Sie meint, dass die nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelten Kündigungsfristen in § 622 Abs. 2 BGB jüngere Arbeitnehmer gegenüber älteren unzulässig benachteiligen würden. § 622 Abs. 2 BGB dürfe deshalb nicht angewandt werden und die längste hier vorgesehene Frist von sieben Monaten müsse für alle Arbeitsverhältnisse gelten.

### Die Lösung:

Die Klage war in beiden Instanzen erfolglos. Das LAG hat jedoch wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache die Revision zum BAG zugelassen. Das LAG meint, die Staffelung der Kündigungsfristen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gemäß § 622 Abs. 2 BGB verstoße weder gegen das AGG noch gegen die EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (2000/78/EG).

- Denn § 622 Absatz 2 BGB trage dem Umstand Rechnung, dass Arbeitnehmer mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses auch privat entsprechend langfristige Dispositionen treffen.
- Zudem sei es wegen der längerfristigen und intensiveren Bindungen erforderlich, Arbeitnehmern mit einer längeren Betriebszugehörigkeit eine längere Kündigungsfrist zu gewähren.
- Selbst wenn in der Privilegierung länger bestehender Arbeitsverhältnisse eine mittelbare Diskriminierung im Sinne der Gleichbehandlungsrichtlinie zu sehen sein sollte, wäre die Staffelung durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik gerechtfertigt. Denn es würde ein "Einstellungshindernis" darstellen, wenn bereits zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses sehr lange Kündigungsfristen gelten würden.

### Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Die Argumentation des LAG überzeugt, zumal - und dies ist ständige Rechtsprechung des BAG - ältere Arbeitnehmer auch wegen ihrer schlechteren Vermittelbarkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schutzbedürftiger sind als jüngere Arbeitnehmer. Diesen Schutz gewährleistet der Gesetzgeber durch eine Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl vor betriebsbedingten Kündigungen, aber auch durch die Einräumung verlängerter Kündigungsfristen. Schließlich dient § 622 Absatz 2 BGB auch dazu, Betriebstreue - also kein unmittelbar mit dem Alter zusammenhängendes Kriterium - zu belohnen.

### Seminartipp:

#### [Personal Aktuell 2013/2014](#) [Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht](#)

15.01.2014, Frankfurt/Main  
21.01.2014, Münster  
29.01.2014, Stuttgart



Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## V. Insolvenzanfechtung von Lohnzahlungen durch ein Schwesterunternehmen



Die Insolvenzordnung gibt dem Insolvenzverwalter mit den Anfechtungstatbeständen in §§ 129 ff. Insolvenzordnung eine Handhabe, vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorgenommene, ungerechtfertigte Schmälerungen der Insolvenzmasse rückgängig zu machen.



### **BAG, Urteil vom 21. November 2013 - 6 AZR 159/12**

#### **Der Fall:**

Der Kläger war bis zum 31. Januar 2009 bei der Schuldnerin als Polier beschäftigt. Über das Vermögen der Schuldnerin wurde auf Antrag vom 19. Januar 2009 das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Der alleinige Gesellschafter und Geschäftsführer der Schuldnerin war zugleich alleiniger Gesellschafter und Geschäftsführer eines Schwesterunternehmens. Die Schuldnerin führte hauptsächlich Aufträge dieses Unternehmens aus. Beide Unternehmen unterhielten denselben Geschäftssitz, nutzten denselben Geschäftsraum und führten Verrechnungskonten. Vom 30. Oktober 2008 bis zum 12. Januar 2009 erhielt der Kläger fünf Zahlungen über insgesamt 3.656,75 Euro vom Konto des Schwesterunternehmens als Entgelt für August bis Oktober 2008. Der Beklagte hat diese Zahlungen § 131 InsO angefochten und die Rückzahlung zur Masse verlangt. Der Kläger hat geltend gemacht, er habe diese Zahlungen nicht als verdächtig empfunden, weil Lohnzahlungen durch das Schwesterunternehmen nicht unüblich gewesen seien und er auch für dieses tätig geworden sei.

#### **Die Lösung:**

Das Landesarbeitsgericht hat, anders als das Arbeitsgericht, eine Rückzahlungspflicht des Klägers verneint; die Zahlungen hätten eine kongruente Deckung bewirkt. Auf die Revision des Beklagten hat das BAG das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur weiteren Aufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

- Nach § 131 InsO kann eine Rechtshandlung unter anderem dann angefochten werden, wenn eine Forderung eines Insolvenzgläubigers erfüllt worden ist, ohne dass er dies "in der Art" beanspruchen konnte. Dann liegt eine inkongruente Deckung vor.
- Weist der Schuldner einen Dritten an, die geschuldete Leistung gegenüber dem Gläubiger zu erbringen, bewirkt die Zahlung im Regelfall eine inkongruente Deckung, weil die Erfüllung nicht "in der Art" erfolgt, in der sie geschuldet ist. Das gilt auch, wenn der Schuldner und der Dritte Schwesterunternehmen sind oder einen Gemeinschaftsbetrieb unterhalten. Danach hat das LAG zu Unrecht angenommen, dass eine kongruente Deckung deshalb vorliege, weil die Unternehmen im Ergebnis alles aus einem "Topf" entnommen hätten. Das LAG wird noch aufzuklären haben, ob eine Gläubigerbenachteiligung erfolgt ist, ob die Schuldnerin zahlungsunfähig war und ob weitere Anfechtungstatbestände erfüllt sind.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Verfügungen des Arbeitgebers (Schuldners) kurz vor der Insolvenzeröffnung können vom Insolvenzverwalter angefochten werden mit der Folge, dass die geleisteten Zahlungen zur Insolvenzmasse zurückzuzahlen sind. Dies dient auch der "gleichmäßigen Gläubigerbefriedigung", sorgt jedoch in der Öffentlichkeit häufig für Unverständnis, zumal sogar dann anfechtbare Rechtshandlungen vorliegen können, wenn ein Arbeitnehmer wegen rückständiger Lohn- oder Abfindungsansprüche auf Zahlung klagt, im Gerichtsverfahren obsiegt und anschließend aus dem Urteil vollstreckt (vgl. BAG, Urteil vom 19.5.2011 -6 AZR 736/09). Wichtig: selbstverständlich haben die Arbeitnehmer in all den entschiedenen Fällen "Anspruch" auf das gezahlte Geld. Das heißt aber nicht, dass sie es auch behalten dürfen, wenn der Insolvenzverwalter die Anfechtung erklärt hat!

**4. Wissenswertes: Mit dem Bildungsscheck NRW 50% der Seminargebühr sparen!**

Sie wohnen oder arbeiten in NRW und möchten an einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen?

Dann können Sie bei Buchung eines Weiterbildungskurses des Poko-Institutes möglicherweise die Hälfte der

Kursgebühr sparen! Das Land übernimmt eventuell die andere Hälfte (jedoch maximal 2.000,- Euro) mit einem sogenannten Bildungsscheck.

Mit dem auf zwei Jahre begrenzten Sonderprogramm **Bildungsscheck NRW Fachkräfte** wird die Teilnahme an höherwertigen beruflichen Weiterbildungsangeboten unterstützt und das Förderangebot des Bildungsscheck NRW fortgeführt.

Das Sonderprogramm ersetzt für den Zeitraum von 2013 bis Mitte 2015 das bisher gültige Bildungsscheckprogramm.

Gegebenenfalls können Sie bei Buchung eines Weiterbildungskurses des Poko-Institutes möglicherweise die Hälfte der Kursgebühr sparen! Das Land übernimmt eventuell die andere Hälfte (jedoch maximal 2.000,- Euro) mit einem sogenannten Bildungsscheck.

### **Wer wird gefördert?**

Der Bildungsscheck richtet sich an Beschäftigte und Betriebe:

- Im individuellen Zugang können Beschäftigte jährlich einen Bildungsscheck erhalten.
- Im betrieblichen Zugang können kleinere und mittlere Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten jährlich bis zu 20 Bildungsschecks in Anspruch nehmen.
- Auch Existenzgründerinnen und Existenzgründer in den ersten fünf Jahren ihrer Selbständigkeit und Berufsrückkehrende haben die Möglichkeit, einmal im Jahr einen Bildungsscheck zu empfangen.
- Das Sonderprogramm spricht ausdrücklich Beschäftigte ohne Berufsabschluss und Zuwanderer an, die eine Nachqualifizierung anstreben.

### **Was wird gefördert?**

- Gefördert werden Weiterbildungen, die der beruflichen Qualifizierung dienen und fachliche Kompetenzen oder Schlüsselqualifikationen vermitteln. Das sind beispielsweise: (berufs-) abschlussbezogene Angebote, Sprachkurse, EDV-Schulungen sowie Lern- und Arbeitstechniken.
- Ausgeschlossen von der Förderung sind vor allem arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen wie Maschinenbedienerschulungen oder Trainings bei neuen Produkteinführungen.

### **Wie wird gefördert?**

- Mit dem Bildungsscheck erhalten Beschäftigte und Unternehmen einen Zuschuss von 50 % zu den Weiterbildungskosten. Das Land Nordrhein-Westfalen finanziert diesen Anteil aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF).
- Die andere Hälfte tragen im betrieblichen Zugang die Betriebe und im individuellen Zugang die Beschäftigten selbst. Pro Bildungsscheck können maximal bis zu 2.000,- Euro gefördert werden.

Quelle: [http://www.arbeit.nrw.de/arbeit/erfolgreich\\_arbeiten/angebote\\_nutzen/bildungsscheck/index.php](http://www.arbeit.nrw.de/arbeit/erfolgreich_arbeiten/angebote_nutzen/bildungsscheck/index.php)

Weitere Informationen zum Bildungsscheck finden Sie hier.

## **5. Praxistipp: Alle Potenziale nutzen - Gute Beispiele für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung**

Die Wirtschaft profitiert davon, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen - das zeigen die fünf Unternehmen, die mit dem "Inklusionspreis 2013 für Unternehmen" ausgezeichnet worden sind. Der vom Unternehmensforum ausgelobte Preis wurde in diesem Jahr gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vergeben. Er prämiiert beispielhaftes Engagement in der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Handicap. Schirmherr ist der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Hubert Hüppe.

Die Preisträger des Inklusionspreises 2013 zeigen auf eindruckliche Weise, das Mitarbeitende mit Behinderung durch ihre besonderen Fähigkeiten, ihre Loyalität und Motivation die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen

stärken. Ein kostenloser Download der [Broschüre steht hier](#) zur Verfügung.

#### Seminartipp:

##### [Von der Integration zur Inklusion Umsetzung des neuen behinderungspolitischen Leitbilds in die Betriebe](#)

25.02. - 28.02.2014, Düsseldorf  
01.07. - 04.07.2014, Berlin



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

#### Seminartipp:

##### [Der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers](#)

14.05.2014, Würzburg  
24.09.2014, Bremen



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### 6. Inhouse-Service: Die Sicht eines Japaners oder vom Nutzen des Betriebsrats für das Unternehmen



von **Dr. Lothar Beseler**

Rechtsanwalt und Vors. Richter am LAG a. D.

Auf einem Seminar für japanische Manager, die für zwei bis drei Jahre nach Deutschland kommen und die in dem eintägigen Seminar etwas über deutsches Arbeitsrecht erfahren sollen, fragte mich ein Teilnehmer: "**Wie kann ich einen Betriebsrat verhindern?**".

Meine Aufgabe auf dem Seminar bestand darin, aus der Sicht eines ehemaligen Arbeitsrichters zu einigen arbeitsrechtlichen Fragestellungen Antworten zu finden. Die Frage war aus der Sicht eines Japaners vielleicht verständlich. Japan kennt nicht die **deutsche Mitbestimmung**. Dort sind Arbeitgeber weitgehend in ihrem Direktionsrecht frei, wenn sie auch eine andere **Arbeitskultur** als in Deutschland haben, indem sie z. B. sehr stark auf den Konsens aufbauen: Der Arbeitgeber erteilt nicht "par ordre du Mufti" Anweisungen, sondern er will möglichst im Konsens mit seinen einzelnen Mitarbeitern seine Vorstellungen durchsetzen.

Wenn ich auch weiß, dass es in Deutschland Lehrgänge für die Verhinderung von Betriebsräten gibt, antwortete ich: "Lassen Sie es sein. Abgesehen davon, dass die Behinderung der Betriebsratswahl und der Tätigkeit des Betriebsrats strafbar ist, sehen Sie auch den **Nutzen, den eine gute Betriebsratstätigkeit für den Betrieb hat**. Viele Dinge lassen sich einfacher regeln, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, der mit dem Arbeitgeber vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenarbeitet".

Diesen in **§ 2 Abs. 1 BetrVG** zum Ausdruck kommenden **Grundgedanken der Betriebsverfassung** sollten Arbeitgeber und Betriebsrat tagtäglich beachten. Doch was heißt **vertrauensvolle Zusammenarbeit**?

Wenn ich auch weiß, dass es in Deutschland Lehrgänge für die Verhinderung von Betriebsräten gibt, antwortete ich: "Lassen Sie es sein. Abgesehen davon, dass die Behinderung der Betriebsratswahl und der Tätigkeit des Betriebsrats strafbar ist, sehen Sie auch den Nutzen, den eine gute Betriebsratstätigkeit für den Betrieb hat. Viele Dinge lassen sich einfacher regeln, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, der mit dem Arbeitgeber vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und

Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenarbeitet."

Diesen in § 2 Abs. 1 BetrVG zum Ausdruck kommenden Grundgedanken der Betriebsverfassung sollten Arbeitgeber und Betriebsrat tagtäglich beachten. Doch was heißt vertrauensvolle Zusammenarbeit?

Es bedeutet, dass Arbeitgeber und Betriebsrat offen und ehrlich miteinander umgehen. So liegt ein Verstoß gegen dieses Gebot vor, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Anhörung des Betriebsrats einseitig nur die Aussagen von Zeugen nennt, die für die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers sprechen und diejenigen Zeugenaussagen verschweigt, die den Arbeitnehmer von Vorwürfen entlasten. Auch heißt das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass der Arbeitgeber alle einseitigen Maßnahmen unterlässt, die gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verstoßen. Nicht umsonst hat das Bundesarbeitsgericht vor Jahren entschieden, dass ein Betriebsrat gegen den Arbeitgeber eine einstweilige Unterlassungsverfügung beim Arbeitsgericht beantragen kann, der ohne Zustimmung des Betriebsrats z. B. Überstunden an einem Samstag plant.

In meiner früheren Richtertätigkeit und meiner jetzigen Referentenarbeit habe ich immer wieder erfahren, dass die Arbeitgeber das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht stets voll beherzigen. Und zwar nicht immer aus bösem Willen. Viel häufiger aus Unkenntnis. Die Regelungen der Betriebsverfassung sind dem Arbeitgeber nun mal nicht in die Wiege gelegt. Sie müssen erlernt werden. Und deshalb ist es dringend geboten, dass sich beide - Betriebsrat und Arbeitgeber - das Wissen über das Betriebsverfassungsrecht entweder selbst aneignen oder sich schulen lassen. Denn nur mit einem breiten Wissen über das Betriebsverfassungsrecht können Missverständnisse vermieden und Probleme aus Unkenntnis der Rechtslage verhindert werden.

Auch hier gilt der Grundsatz: ein gut geschulter Betriebsrat und ein gut geschulter Arbeitgeber sind ein Segen für den Betrieb und für den Unternehmenserfolg. Ich hoffe, dass auch der japanische Manager im Betriebsalltag erfährt, wie wichtig eine gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist.

#### Unsere firmeninternen Seminare zum Thema:

##### [Betriebsrat - jetzt auch bei uns?!](#)

Der richtige Start in eine vertrauensvolle Zusammenarbeit

##### [Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber](#)



Für mehr Infos einfach Seminartitel anklicken!

#### Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

##### **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**, April 2013 in Mannheim:

"War sehr informativ und interessant!"

"Das Seminar war gut gestaltet und durch Praxisfälle das eigentliche trockene Thema nicht trocken."

"Lockere Atmosphäre"

"Sehr praxisnah, viele Beispiele!"

"Sehr intensives Beantworten von individuellen Fragen."

"Super!"

#### Ihre Ansprechpartnerinnen für firmeninterne Seminare:

Sina Zimmermann, Diplom Pädagogin

Heike Holtmann, Ass. Jur.

Telefon 0251 1350-6555

Telefax 0251 1350-6999

## 7. Aktuelle Seminare

### Betriebsratswahl 2014 - Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber

29.01.2014, Köln  
20.02.2014, Berlin

### Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit

09.12. - 10.12.2013, Heidelberg/Leimen  
27.03. - 28.03.2014, Köln

### Symposium: Behinderung und Beruf Gemeinsam für optimale Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Menschen

08.04.2014 - 09.04.2014, Berlin

### Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

31.03.2014 - 01.04.2014, Berlin  
19.05.2014 - 20.05.2014, Münster  
07.07.2014 - 08.07.2014, Augsburg  
04.09.2014 - 05.09.2014, Dortmund  
16.10.2014 - 17.10.2014, Speyer  
01.12.2014 - 02.12.2014, Lübeck

### Erfolgreiche Führung im Generationen-Mix

31.03.2014 - 01.04.2014, Stuttgart  
06.11.2014 - 07.11.2014, Oberhausen

### Emotionale Intelligenz Führen mit Menschenkenntnis und Fingerspitzengefühl

31.03.2014 - 01.04.2014, Gelsenkirchen  
23.06.2014 - 24.06.2014, Hamburg  
27.11.2014 - 28.11.2014, Nürtingen b. Stuttgart



Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!  
**Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf [www.poko.de/Personal](http://www.poko.de/Personal).**

## 8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

### **Frage: Haftet der Arbeitgeber für private Postings der Mitarbeiter?**

**Antwort:** Ja, unter gewissen Voraussetzungen haftet das Unternehmen unmittelbar auch für Posts seiner Mitarbeiter auf deren privaten Social-Media-Seiten (wie z. B. Facebook oder Xing), wenn diese Posts als wettbewerbswidrige Werbung anzusehen sind.



So urteilte das Landgericht Freiburg: Wirbt ein als Verkäufer tätiger Mitarbeiter eines Autohauses auf seiner privaten Facebookseite für den Kauf von Kraftfahrzeugen bei dem namentlich benannten Autohaus unter Hinweis auf seine dienstliche Telefonnummer, haftet das Autohaus für Wettbewerbsverstöße des Mitarbeiters nach § 8 Abs. 2 UWG, auch wenn es keine Kenntnis von der Handlung des Mitarbeiters hatte (Az.: 12 O 83/13).

**Was war geschehen?** In diesem Fall hatte ein Mitarbeiter eines Autohauses auf seinem privaten Facebook-Account Werbung für die Produkte seines Arbeitgebers gemacht ("Unsere neue Aktion bei..."). Bei seinem Werbe-Post vergaß er allerdings ein paar vorgeschriebene wesentliche Verbraucherinformationen (z. B. zum Kraftstoffverbrauch und zur CO<sub>2</sub>-Emmission usw.). Mit aufgeführt war ein Bild von einem Fahrzeug in einem Verkaufsraum des Autohauses. Für die Kontaktaufnahme gab der Mitarbeiter seine geschäftliche Telefonnummer an. Und obwohl dieser Werbe-Post nicht im Auftrag des Autohauses erfolgte und darüber hinaus nur für seine eigenen Facebook-Freunde sichtbar war, bewertete das Landgericht Freiburg die Aktion als wettbewerbswidrig und die einstweilige Untersagungsverfügung als gerechtfertigt.

**Also unmittelbare Haftung des Unternehmens für private Handlungen des Arbeitnehmers?** Das mutet etwas weit reichend an. Dennoch: Hier ist die Vorschrift des § 8 Abs. 2 UWG zu beachten. Mit der Haftung des Betriebsinhabers nach § 8 Abs. 2 UWG soll verhindert werden, dass dieser sich bei Wettbewerbsverstößen hinter mehr oder weniger von ihm abhängigen Dritten verstecken kann. Es genügt, dass der Erfolg der Handlung (zumindest auch) dem Betriebsinhaber zu Gute kommt und dem Betriebsinhaber ein bestimmender Einfluss jedenfalls auf diejenige Tätigkeit eingeräumt ist, in deren Bereich das beanstandete Verhalten fällt. Dabei kommt es nicht darauf an, welchen Einfluss sich der Betriebsinhaber gesichert hat, sondern **welchen Einfluss er sich sichern konnte und musste**. Demgegenüber unterfällt eine **rein private** Tätigkeit, die unter Missbrauch des Namens des Unternehmers und außerhalb der Grenzen der rechtlichen Befugnisse des Mitarbeiters stattfindet, nicht der Haftung nach § 8 Abs. 2 UWG.

Im oben beschriebenen Fall wertete das Landgericht Freiburg das Posting aber eben nicht als eine solche rein private Tätigkeit. Auch wenn sich die Werbeaktion des Mitarbeiters in einem privaten Bereich abspiele, im Vordergrund stehe die Förderung des Warenabsatzes eines Unternehmens, in das der Mitarbeiter eingegliedert sei und für das er mit der strittigen Anzeige werbe. Dass nur Freunde und Bekannte Zugang dazu hätten, ändere nichts an dem geschäftlichen Charakter der Werbung. Der Bereich, in dem der Mitarbeiter tätig geworden sei, zähle zu seinem dienstlichen Tätigkeitsbereich, nämlich dem Neuwagenverkauf, auf den der Unternehmer uneingeschränkte Einflussmöglichkeiten habe.

**Folgerungen für die Praxis:** Entscheidend sind in diesem Zusammenhang weniger die fehlerhaften Angaben bei den Fahrzeugdaten - wobei auch hier gilt: Wenn schon Werbung, dann entsprechend der gesetzlichen Vorgaben. Vielmehr ist bedeutsam, dass - wettbewerbsrechtlich - die unmittelbare Haftung von Unternehmen für ihre Mitarbeiter in den privaten Bereich gehen kann. Für Unternehmen ist es daher ratsam, die eigenen Mitarbeiter auf dieses Haftungsrisiko nachweislich aufmerksam zu machen und bei einem Verstoß dagegen den Mitarbeiter ebenfalls in die Haftung zu nehmen.

## Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an [admin@poko.de](mailto:admin@poko.de)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format. Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.

## [Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Wenn Sie den Poko-Newsletter für Führungskräfte nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie auf den Link, um Ihre E-Mailadresse abzumelden

[» Abmelden](#)

## Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

Poko-Institut

Heidrun und Hans Dieter Rieder

Kaiser-Wilhelm-Ring 3a

48145 Münster

[info@poko.de](mailto:info@poko.de)

[www.poko.de](http://www.poko.de)

Redaktionsteam

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

[redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

