



Webinar

## Briefing für Personalverantwortliche

Q3/2014

9. Oktober 2014

Vanessa Klesy

*Rechtsanwältin*

T +49 69 7941 2231

[vklesy@mayerbrown.com](mailto:vklesy@mayerbrown.com)

Carlo Welz

*Rechtsanwalt*

T +49 69 7941 2231

[cwelz@mayerbrown.com](mailto:cwelz@mayerbrown.com)

# Agenda

- Neues vom BAG zur Anhörung von Arbeitnehmern im Rahmen einer Verdachtskündigung
- Beteiligung des Betriebsrats bei Zuteilung von Aktienoptionen durch die ausländische Muttergesellschaft?
- Vorsicht bei der Bestellung von Arbeitnehmern als Geschäftsführer einer Konzerngesellschaft
- Fallstricke bei Kündigungen – kleine Fehler mit großen Auswirkungen! (Teil 2)

# Neues vom BAG zur Anhörung von Arbeitnehmern im Rahmen einer Verdachtskündigung (1/4)

- Wesentliche Voraussetzungen einer Verdachtskündigung:
  1. Vorwurf eines schweren, für das Arbeitsverhältnis wesentlichen Fehlverhaltens
  2. Dringender Verdacht
  3. Vorliegen objektiv nachweisbarer Tatsachen für den Verdacht
  4. Arbeitgeber hat alles ihm Zumutbare getan, um den Verdacht aufzuklären
    - vor allem: Anhörung des Arbeitnehmers

# Neues vom BAG zur Anhörung von Arbeitnehmern im Rahmen einer Verdachtskündigung (2/4)

- BAG, Urteil vom 20. März 2014 – 2 AZR 1037/12
  - 7. Dezember 2010: Arbeitgeber erhält Informationen, aus denen sich der Verdacht ergibt
  - 8. Dezember 2010: Einladung zur Anhörung für den 13. Dezember 2010; umgehende Absage des Arbeitnehmers
  - Aufforderung des Arbeitgebers zur schriftlichen Stellungnahme bis zum 17. Dezember 2010
  - Noch vor Ablauf der Frist: Mitteilung des Arbeitnehmers, er werde den Fragebogen erst im Januar des nächsten Jahres ausfüllen
  - 30. Dezember 2010: Zustellung der außerordentlichen fristlosen Verdachtskündigung

# Neues vom BAG zur Anhörung von Arbeitnehmern im Rahmen einer Verdachtskündigung (3/4)

- Einhalten der Kündigungserklärungsfrist
  - Während der Ermittlungen des Arbeitgebers ist die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB grundsätzlich gehemmt
  - Soll der Arbeitnehmer im Anschluss angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen – in der Regel eine Woche
  - Bei Vorliegen besonderer Umstände ist eine Überschreitung dieser Frist denkbar

# Neues vom BAG zur Anhörung von Arbeitnehmern im Rahmen einer Verdachtskündigung (4/4)

- Unterlassen der Anhörung
  - Vorherige Anhörung grundsätzlich zwingende Voraussetzung für die Wirksamkeit der Verdachtskündigung
  - Ausnahmsweise ist ein Unterlassen der Anhörung unschädlich, wenn der Arbeitnehmer trotz Aufforderung schweigt
  - Der Arbeitgeber muss nicht notwendig die Zeit abwarten, zu der sich der Arbeitnehmer wieder äußern kann
  - Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer unfreiwillig schweigt, etwa wegen Krankheit

# Beteiligung des Betriebsrats bei Zuteilung von Aktienoptionen durch die ausländische Muttergesellschaft? (1/4)

- LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 9. April 2014 – 19 TaBV 7/13
  - Long Term Incentive-Programm wird von der US-amerikanischen Muttergesellschaft aufgelegt; deutscher Arbeitgeber selbst gewährt keine Aktien bzw. Aktienoptionen
  - Grundsätze für die Verteilung der Aktienoptionen und den Bezugsrahmen legt US-amerikanische Muttergesellschaft jedes Jahr neu fest
  - Seit 2009 Zuteilung von Aktienoptionen im Zusammenhang mit der Leistungseinstufung der Mitarbeiter; Vorgesetzte haben Möglichkeit, durch Vorschläge auf die Leistungseinstufung der Mitarbeiter Einfluss zu nehmen
  - Deutscher Arbeitgeber erhält keine Information darüber, welche Mitarbeiter wie viele Aktien bzw. Aktienoptionen erhalten, und ob den Vorschlägen der Vorgesetzten gefolgt wurde

## Beteiligung des Betriebsrats bei Zuteilung von Aktienoptionen durch die ausländische Muttergesellschaft? (2/4)

- Auskunftsbegehren des Betriebsrats gegenüber dem deutschen Arbeitgeber
  1. Für welche Mitarbeiter wird die Gewährung von Aktienoptionen vorgegeben und in welchem Umfang?
  2. Inwieweit wurden abweichende Vorschläge zur Leistungseinstufung der Mitarbeiter vom jeweiligen Vorgesetzten gemacht und wie wurden diese begründet?
  3. Inwieweit wurde bei der US-amerikanischen Muttergesellschaft den abweichenden Vorschlägen der jeweiligen Vorgesetzten gefolgt?



## Beteiligung des Betriebsrats bei Zuteilung von Aktienoptionen durch die ausländische Muttergesellschaft? (3/4)

- LAG: Betriebsrat kann verlangen, dass der deutsche Arbeitgeber die gewünschten Auskünfte erteilt. Anspruch des Betriebsrats aus § 80 Abs. 2 BetrVG:

*„Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten [...]“*

- LAG: Beteiligungsrecht des Betriebsrats aus § 75 Abs. 1 BetrVG:

*„Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“*

# Beteiligung des Betriebsrats bei Zuteilung von Aktienoptionen durch die ausländische Muttergesellschaft? (4/4)

- Begründung des LAG:
  - Betriebsrat muss Einhaltung der Vorgaben des Long Term Incentive-Programms überwachen, um Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu prüfen
  - Anknüpfungspunkt für die Überwachungspflicht ist Behandlung der im Betrieb tätigen Personen; Gesetz unterscheidet nicht danach, wer „behandelt“ – also deutscher Arbeitgeber oder amerikanische Muttergesellschaft
  - Deutscher Arbeitgeber ist gemäß § 75 BetrVG verpflichtet, gegenüber US-amerikanischer Muttergesellschaft darauf hinzuwirken, dass diese den Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet
  - Daher Verpflichtung des deutschen Arbeitgebers, die Informationen von der US-amerikanischen Muttergesellschaft zu beschaffen, denn nur mit Hilfe dieser Informationen kann eine Überwachung des Long Term Incentive-Programms nach § 75 BetrVG vorgenommen werden

## Vorsicht bei der Bestellung von Arbeitnehmern als Geschäftsführer einer Konzerngesellschaft (1/3)

- LAG Hessen, Beschluss vom 2. Dezember 2013 – 7 Ta 387/13
  - Der A-Konzern besteht aus mehreren Gesellschaften, u.a. der B-GmbH
  - B-GmbH: Erbringt Management- und Beratungsdienstleistungen für die Gesellschaften des A-Konzerns
  - Februar 2013: „Geschäftsführervertrag“ zwischen der B-GmbH und der G
  - Inhalt: Bestellung der G als Geschäftsführerin einer weiteren Konzerngesellschaft, der H-GmbH

## Vorsicht bei der Bestellung von Arbeitnehmern als Geschäftsführer einer Konzerngesellschaft (2/3)

- § 1 des „Geschäftsführervertrages“:

*„G, geboren am ..., wird zum 1. Mai 2013 ihren Dienst beginnen und als Geschäftsführerin der H-GmbH bestellt. Darüber hinaus können G weitere Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen des A- Konzerns übertragen werden.“*

- Juni 2013: G legt ihr Amt als Geschäftsführerin der H-GmbH nieder
- Nachfolgend: Abberufung der G als Geschäftsführerin und Kündigung des Geschäftsführervertrages mit der B-GmbH zum 30. Juni 2013

## Vorsicht bei der Bestellung von Arbeitnehmern als Geschäftsführer einer Konzerngesellschaft (3/3)

- Im Verhältnis zur Vertragsarbeitgeberin (B-GmbH) besteht ein Arbeitsverhältnis und **keine** Organstellung
- Die Organstellung der G besteht alleine im Verhältnis zu der H-GmbH
- Keine Wirkung dieser Organstellung auf das Verhältnis zur B-GmbH
- Es bestehen zwei verschiedene Rechtsbeziehungen
- Klausel im „Geschäftsführervertrag“, wonach die eingestellte Person auch für andere Konzerngesellschaften Geschäftsführertätigkeiten sowie andere zumutbare Tätigkeiten auszuführen hat, spricht für eine Arbeitnehmereigenschaft

## Fallstricke bei Kündigungen (Teil 2)

### – Die Betriebsratsanhörung (1/4)

- Sofern Betriebsrat besteht, ist eine vorherige Anhörung des Betriebsrats Wirksamkeitsvoraussetzung für jede Kündigung
- Unterbleibt die Betriebsratsanhörung, ist die Kündigung unwirksam, § 102 Abs. 1 BetrVG:

*„Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.“*

## Fallstricke bei Kündigungen (Teil 2)

### – Die Betriebsratsanhörung (2/4)

- Betriebsratsanhörung vor jeder Kündigung
- Im Zweifel Betriebsratsanhörung, insbesondere wenn zweifelhaft ist, ob ein Arbeitnehmer leitender Angestellter ist
- Keine gesetzlich vorgeschriebene Form, aber schriftliche Anhörung dringend zu empfehlen
- Übergabe der schriftlichen Anhörung idealerweise persönlich an den Betriebsratsvorsitzenden

## Fallstricke bei Kündigungen (Teil 2) – Die Betriebsratsanhörung (3/4)

- Welche Fristen sind zu beachten?
- § 102 Abs. 2 BetrVG:

*„Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen.“*

- Diese Fristen sind grundsätzlich abzuwarten, **bevor** eine Kündigung ausgesprochen wird



## Fallstricke bei Kündigungen (Teil 2)

### – Die Betriebsratsanhörung (4/4)

- Vorsicht! Gefahr der Unwirksamkeit der Kündigung nicht nur bei Fehlen der Betriebsratsanhörung, sondern auch dann, wenn Anhörung nicht ordnungsgemäß ist
- Inhalt der Betriebsratsanhörung:
  - Personalien und Sozialdaten des Arbeitnehmers
  - Kündigungsart
  - Zeitpunkt des geplanten Wirksamwerdens der Kündigung und Kündigungsfrist
  - Der die Kündigung begründende Sachverhalt ist **vollumfänglich** mitzuteilen:
    - Betriebsrat muss in der Lage sein, sich **ohne eigene Nachforschungen** ein stichhaltiges Bild machen zu können und die genannten Gründe selbst überprüfen zu können

# Ihre Ansprechpartner



**Vanessa Klesy**

Rechtsanwältin, Frankfurt am Main

T +49 69 7941 2231

[vklesy@mayerbrown.com](mailto:vklesy@mayerbrown.com)



**Carlo Welz**

Rechtsanwalt, Frankfurt am Main

T +49 69 7941 2231

[cwelz@mayerbrown.com](mailto:cwelz@mayerbrown.com)

## Vielen Dank!