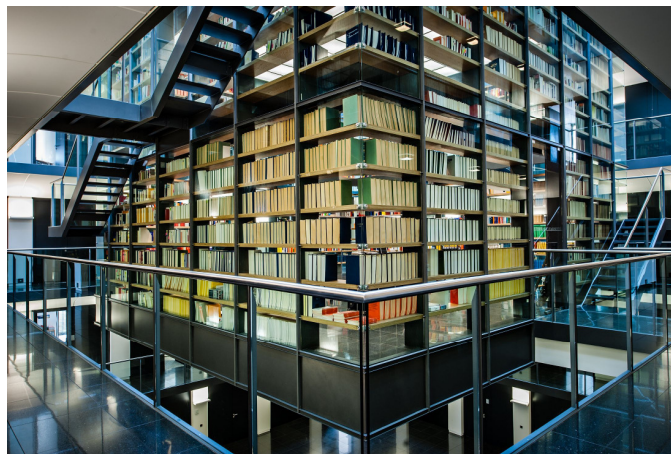


Mannheim, den 1. Februar 2013

## NEWSLETTER - ARBEITSRECHT

### Und am Ende...

... muss nicht immer alles bestens gewesen sein. Mit Urteil vom 11. Dezember 2012 hat das Bundesarbeitsgericht (Az.: 9 AZR 227/11) entschieden, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf hat, dass ein qualifiziertes Zeugnis mit dem Dank und den guten Wünschen ende. Es folge nicht aus dem Gesetz, dass der Arbeitnehmer verlangen könne, dass die Formulierung „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute.“ am Ende des Zeugnisses aufgenommen werde. Dies gelte auch, wenn das Zeugnis dem Mitarbeiter im Übrigen sehr gute Leistungen und ein sehr gutes Verhalten bescheinige.



Mit dem vorgenannten Urteil schafft das Bundesarbeitsgericht sehr deutlich Klarheit, für die Abfassung der Schlussformulierung eines Zeugnisses. Der Arbeitgeber ist somit frei, wie er den Abschluss des Zeugnisses formuliert. Dabei ist allerdings zu beachten, dass auch die abschließende Formulierung nicht das notwendige Wohlwollen, welches bei der Zeugniserteilung zu be-

achten ist, außer Acht lassen darf. Darüber hinaus darf das Zeugnis insgesamt - und somit auch nicht die Schlussformulierung - für das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers hinderlich sein.

**Praxistipp:** Die Dankes- und Gute-Wünsche-Formel sollte zukünftig nur noch bei Arbeitnehmern in ein Zeugnis aufgenommen werden, die sich durch besonderen Einsatz auszeichneten. Ergänzend hierzu kann die Aufnahme der Formel nun beim Abschluss von Vergleichen in Kündigungs-schutzprozessen als Angebot an die Arbeitnehmerseite verwendet werden.

### Leiharbeit mit unerwünschten Folgen?

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hatte bereits in der Vergangenheit wegweisende Entscheidungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung getroffen. Nun hat das LAG Berlin-Brandenburg in einer Entscheidung vom 09. Januar 2013 (Az.: 15 Sa 1635/12) die Auffassung vertreten, dass bei einer dauerhaften Arbeitneh-

merüberlassung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem überlassenen Arbeitnehmer und dem Entleiher begründet werde. Dies soll nicht von einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gedeckt sein, da § 1 AÜG davon ausgeht, dass eine Überlassung „vorübergehend“ erfolge. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt hatte ein zum Konzern des Entleihers gehörendes Unternehmen Leiharbeiter dauerhaft zur Besetzung von Stammarbeitsplätzen verliehen. Das konzern-eigene Verleihunternehmen war im Übrigen nicht werbend am Markt aufgetreten. Hieraus leitet das Gericht her, dass die gewählte Vorgehensweise nur dazu dienen sollte, Lohnkosten zu senken oder kündigungsschutzrechtliche Wertungen ins Leere laufen zu lassen.

Dieses Urteil birgt – zumindest vorübergehend bis zu einer Entscheidung über eine etwaige Revision – das Risiko für Unternehmen, die über einen längeren Zeitraum Arbeitnehmer entleihen, dass sich diese auf den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher berufen; dies umso mehr, wenn hieraus günstigere Bedingungen für den Arbeitnehmer resultieren.

**Praxistipp:** Unternehmen, die Arbeitnehmer entleihen sollten prüfen, über welchen Zeitraum Leiharbeiter bisher im Unternehmen beschäftigt wurden, und – soweit dies im Hinblick

auf die ausgeübte Aufgabe möglich ist – einen Austausch herbeiführen.

Auch das Bundesarbeitsgericht hat am 24. Januar 2013 (2 AZR 140/12) ein für Entleiher beachtenswertes Urteil gefällt. Beschäftigt ein sog. Kleinbetrieb (idR. nicht mehr als 10 Arbeitnehmer) im Rahmen des regelmäßigen Personalbedarfs Leiharbeiter, so sind diese bei der Bestimmung der Betriebsgröße gemäß § 23 KSchG zu berücksichtigen. Sind im Betrieb des Arbeitgebers somit z.B. neun eigene Arbeitnehmer und ständig zwei oder mehr Leiharbeiter beschäftigt, so findet auf den Betrieb das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, auch wenn Leiharbeiter immer wieder andere Personen sind.

**Hinweis:** Es bleibt abzuwarten, ob diese Entscheidung auch Auswirkungen auf die Berücksichtigung von Leiharbeitern in anderen Bereichen des Arbeitsrechts, z.B. im Betriebsverfassungsrecht haben wird. Bisher galt in diesem Bereich der Grundsatz „Leiharbeiter wählen, aber zählen nicht.“ Es erscheint durchaus fraglich, ob das Bundesarbeitsgericht hieran zukünftig noch festhalten wird, wenn ein bestimmter Arbeitskräftebedarf im Unternehmen auf längere Zeit mit Leiharbeitern abgedeckt wird.

Diese Mandanteninformationen geben lediglich einen unverbindlichen Überblick und können eine rechtliche Beratung nicht ersetzen. Als Ansprechpartner für eine etwaige Beratung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Dr. Andreas Notz  
Mannheim**  
Tel.: +49 621 4256-211  
andreas.notz@rittershaus.net

**Dr. Annette Sättele  
Mannheim**  
Telefon Tel.: +49 621 4256-230  
annette.saettele@rittershaus.net

**Jörg Döhrer  
Frankfurt a. M.**  
Tel.: +49 69 274040-203  
joerg.doehrer@rittershaus.net

**Claudia Cordes  
Frankfurt a. M.**  
Tel.: +49 69 274040-212  
claudia.cordes@rittershaus.net

**Eler von Bockelmann  
München**  
Tel.: +49 89 121405-203  
eler.bockelmann@rittershaus.net

RITTERSHAUS Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft

**Büro Mannheim**  
Harrlachweg 4  
68163 Mannheim  
Tel.: +49 621 4256 0  
Fax: +49 621 4256 250

**Büro Frankfurt a. M.**  
Mainzer Landstraße 61  
60329 Frankfurt/Main  
Tel.: +49 69 274040 0  
Fax: +49 69 274040 25

**Büro München**  
Maximiliansplatz 10  
80333 München  
Tel.: +49 89 121405 0  
Fax: +49 89 121405 250