NEWSLETTER recht

1+2/15

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Zu den Voraussetzungen für den Bezug einer Betriebsrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres - Auslegung einer Versorgungsordnung - ---------- S.1
- Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung ---------- S.2
- Urlaub bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen---------- S.2
- Befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Renteneintrittsalters ---------- S.3
- Verdachtskündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses S.4
- Observation durch einen Detektiv mit heimlichen Videoaufnahmen ---------- S.5
- Veröffentlichung von Videoaufnahmen eines Arbeitnehmers - Einwilligungserfordernis ---------- S.6
- Anwendung griechischer Spargesetze in Deutschland ---- S.6

Arbeitsrecht

● Zu den Voraussetzungen für den Bezug einer Betriebsrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres - Auslegung einer Versorgungsordnung -

Die im Jahr 1959 geborene Klägerin ist seit 1991 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr wurden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den „Regelungen zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung (AHV)“ der Beklagten zugesagt. Die AHV in der Fassung vom 5. November 1991 (im Folgenden: AHV 1991) sehen vor, dass Versorgungsbezüge nur gewährt werden, wenn der/die Angestellte fünf Jahre in den Diensten der Beklagten gestanden hat (Wartezeit) und nach Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Mitarbeitern nach Vollendung des 60. Lebensjahres aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden oder vor Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Mitarbeitern vor Vollendung des 60. Lebensjahres, in den Diensten der Beklagten dienstunfähig geworden ist. Ferner ist in den AHV 1991 bestimmt, dass die Versorgungsbezüge ua. um die Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen gekürzt werden. Im November 2010 teilte die Beklagte ihren Mitarbeitern - so auch der Klägerin - mit, dass Personen ab Geburtsjahrgang 1952 aufgrund der geänderten Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung die Betriebsrente nach den AHV frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres erhalten könnten. Der Bezug der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sei schon immer eine entscheidende Voraussetzung für den Anspruch auf die betriebliche AHV Rente gewesen. Hiergegen hat sich die Klägerin mit ihrer Klage gewandt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Klägerin stehen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den AHV 1991 erst ab dem Zeitpunkt zu, zu dem sie die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt. Die Auslegung nach den für Allgemeine Ge-

ver.di
Recht
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

schäftsbedingungen geltenden Grundsätzen ergibt, dass die AHV 1991 für Frauen keine „feste", sondern eine „flexible" Altersgrenze auf das 60. Lebensjahr festlegen und den Bezug von Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung voraussetzen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Januar 2015 - 3 AZR 894/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 29. Juni 2012 - 6 Sa 283/12 - Der Dritte Senat hat in 13 weiteren Parallelverfahren die Klagen ebenfalls abgewiesen.]

● Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung

Kündigt ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos sowie hilfsweise ordentlich unter Wahrung der Kündigungsfrist und erklärt er im Kündigungsschreiben, dass der Arbeitnehmer für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung unter Anrechnung der Urlaubsansprüche von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird, wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub nicht erfüllt, wenn die außerordentliche Kündigung unwirksam ist. Nach § 1 BUrlG setzt die Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub neben der Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch die Zahlung der Vergütung voraus. Deshalb gewährt ein Arbeitgeber durch die Freistellungserklärung in einem Kündigungsschreiben nur dann wirksam Urlaub, wenn er dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt.
Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Oktober 1987 beschäftigt. Mit Schreiben vom 19. Mai 2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich mit sofortiger Wirkung und hilfsweise fristgemäß zum 31. Dezember 2011. Im Kündigungsschreiben heißt es: „Im Falle der Wirksamkeit der hilfsweise fristgemäßen Kündigung werden Sie mit sofortiger Wirkung unter Anrechnung sämtlicher Urlaubsund Überstundenansprüche unwiderruflich von der Erbringung Ihrer Arbeitsleistung freigestellt." Im Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien einen Vergleich, in dem sie die wechselseitigen Ansprüche regelten.
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, mit der der Kläger die Abgeltung von 15,5 Urlaubstagen verlangt. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.
Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Zwar hat die Beklagte mit der Freistellungserklärung im Kündigungsschreiben den Anspruch des Klägers auf bezahlten Erholungsurlaub mangels einer vorbehaltlosen Zusage von Urlaubsentgelt nicht erfüllt. Die Klage war jedoch abzuweisen, weil die Parteien in dem vor dem Arbeitsgericht geschlossenen Vergleich ihre Ansprüche abschließend regelten. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 14. März 2013 - 16 Sa 763/12 -]

● Urlaub bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen

Kann ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vor seinem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen Urlaub nicht nehmen, darf nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) die Zahl der Tage des

ver.di
Recht
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

bezahlten Jahresurlaubs wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung nicht verhältnismäßig gekürzt werden. Das Argument, der erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub werde bei einer solchen Kürzung nicht vermindert, weil er - in Urlaubswochen ausgedrückt - unverändert bleibe, hat der EuGH unter Hinweis auf das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter ausdrücklich verworfen. Aufgrund dieser Rechtsprechung des EuGH konnte an der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht festgehalten werden, nach der die Urlaubstage grundsätzlich umzurechnen waren, wenn sich die Anzahl der mit Arbeitspflicht belegten Tage verringerte.
Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Der Kläger wechselte ab dem 15. Juli 2010 in eine Teilzeittätigkeit und arbeitete nicht mehr an fünf, sondern nur noch an vier Tagen in der Woche. Während seiner Vollzeittätigkeit im Jahr 2010 hatte er keinen Urlaub. Die Beklagte hat gemeint, dem Kläger stünden angesichts des tariflichen Anspruchs von 30 Urlaubstagen bei einer Fünftagewoche nach seinem Wechsel in die Teilzeittätigkeit im Jahr 2010 nur die 24 von ihr gewährten Urlaubstage zu (30 Urlaubstage geteilt durch fünf mal vier). Der Kläger hat die Ansicht vertreten, eine verhältnismäßige Kürzung seines Urlaubsanspruchs sei für die Monate Januar bis Juni 2010 nicht zulässig, sodass er im Jahr 2010 Anspruch auf 27 Urlaubstage habe (für das erste Halbjahr die Hälfte von 30 Urlaubstagen, mithin 15 Urlaubstage, zuzüglich der von ihm für das zweite Halbjahr verlangten zwölf Urlaubstage).
Das Arbeitsgericht hat festgestellt, die Beklagte habe dem Kläger drei weitere Urlaubstage zu gewähren. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.
Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Zwar regelt § 26 Abs. 1 TVöD u.a., dass sich der für die Fünftagewoche festgelegte Erholungsurlaub nach einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche vermindert. Die Tarifnorm ist jedoch wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften unwirksam, soweit sie die Zahl der während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage mindert. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Oktober 2012 - 13 Sa 590/12 -]

● Befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Renteneintrittsalters

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien nach Erreichen des Renteneintrittsalters des Arbeitnehmers die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, kann die Befristung sachlich gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht und die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Einarbeitung einer Nachwuchskraft dient.
Der am 21. Januar 1945 geborene Kläger, der seit Vollendung seines 65. Lebensjahres am 21. Januar 2010 gesetzliche Altersrente bezieht, war bei der Beklagten langjährig beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag sah keine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des gesetzlichen

ver.di
Recht
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Renteneintrittsalters vor. Am 22. Januar 2010 vereinbarten die Parteien, dass das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2010 ende. Dieser Vertrag wurde zweimal verlängert. Nachdem der Kläger um eine Weiterbeschäftigung gebeten hatte, vereinbarten die Parteien zuletzt am 29. Juli 2011, dass der Arbeitsvertrag ab 1. August 2011 mit veränderten Konditionen weitergeführt werde und am 31. Dezember 2011 ende. Der Vertrag enthält die Abrede, dass der Kläger eine noch einzustellende Ersatzkraft einarbeitet. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristung am 31. Dezember 2011 geendet hat.
Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Sache wurde zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Der Bezug von gesetzlicher Altersrente allein rechtfertigt die Befristung des Arbeitsverhältnisses aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG) nicht. Erforderlich ist in diesem Fall vielmehr zusätzlich, dass die Befristung einer konkreten Nachwuchsplanung der Beklagten diente. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht bislang keine tatsächlichen Feststellungen getroffen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. Februar 2015 - 7 AZR 17/13 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. November 2012 - 12 Sa 1303/12 -]

- **Verdachtskündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses**

Der dringende Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Auszubildenden kann einen wichtigen Grund zur Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG darstellen, wenn der Verdacht auch bei Berücksichtigung der Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses dem Ausbildenden die Fortsetzung der Ausbildung objektiv unzumutbar macht.
Der Kläger absolvierte bei der Beklagten ab dem 1. August 2010 eine Berufsausbildung zum Bankkaufmann. Am 20. Juni 2011 zählte er das sich in den Nachttresor- Kassetten einer Filiale befindliche Geld. Später wurde ein Kassenfehlbestand von 500,00 Euro festgestellt. Nach Darstellung der Beklagten nannte der Kläger in einem Personalgespräch von sich aus die Höhe dieses Fehlbetrags, obwohl er nur auf eine unbezifferte Kassendifferenz angesprochen worden war. Die Beklagte hat das Berufsausbildungsverhältnis wegen des durch die Offenbarung von Täterwissen begründeten Verdachts der Entwendung des Fehlbetrags gekündigt. Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Ein Berufsausbildungsverhältnis könne nicht durch eine Verdachtskündigung beendet werden. Auch fehle es ua. an seiner ordnungsgemäßen Anhörung. Ihm sei vor dem fraglichen Gespräch nicht mitgeteilt worden, dass er mit einer Kassendifferenz konfrontiert werden solle. Auf die Möglichkeit der Einschaltung einer Vertrauensperson sei er nicht hingewiesen worden. Zudem habe die Beklagte Pflichten aus dem Bundesdatenschutzgesetz verletzt.

ver.di

Recht **Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft**

Die Vorinstanzen haben nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Die Revision hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.
Die Verdachtskündigung hat das Ausbildungsverhältnis beendet. Das Landesarbeitsgericht hat in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise die Umstände des Falles gewürdigt und insbesondere die Anhörung des Klägers zu Recht als fehlerfrei angesehen. Es bedurfte weder einer vorherigen Bekanntgabe des Gesprächsthemas noch eines Hinweises bzgl. der möglichen Kontaktierung einer Vertrauensperson. Auch Datenschutzrecht stand der Beweiserhebung und -verwertung nicht entgegen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Februar 2015 - 6 AZR 845/13 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18. April 2013 - 2 Sa 490/12 -]

● Observation durch einen Detektiv mit heimlichen Videoaufnahmen

Ein Arbeitgeber, der wegen des Verdachts einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit einem Detektiv die Überwachung eines Arbeitnehmers überträgt, handelt rechtswidrig, wenn sein Verdacht nicht auf konkreten Tatsachen beruht. Für dabei heimlich hergestellte Abbildungen gilt dasselbe. Eine solche rechtswidrige Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts kann einen Geldentschädigungsanspruch („Schmerzensgeld“) begründen.
Die Klägerin war bei der Beklagten seit Mai 2011 als Sekretärin der Geschäftsleitung tätig. Ab dem 27. Dezember 2011 war sie arbeitsunfähig erkrankt, zunächst mit Bronchialerkrankungen. Für die Zeit bis 28. Februar 2012 legte sie nacheinander sechs Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor, zuerst vier eines Facharztes für Allgemeinmedizin, dann ab 31. Januar 2012 zwei einer Fachärztin für Orthopädie. Der Geschäftsführer der Beklagten bezweifelte den zuletzt telefonisch mitgeteilten Bandscheibenvorfall und beauftragte einen Detektiv mit der Observation der Klägerin. Diese erfolgte von Mitte bis Ende Februar 2012 an vier Tagen. Beobachtet wurden ua. das Haus der Klägerin, sie und ihr Mann mit Hund vor dem Haus und der Besuch der Klägerin in einem Waschsalon. Dabei wurden auch Videoaufnahmen erstellt. Der dem Arbeitgeber übergebene Observationsbericht enthält elf Bilder, neun davon aus Videosequenzen. Die Klägerin hält die Beauftragung der Observation einschließlich der Videoaufnahmen für rechtswidrig und fordert ein Schmerzensgeld, dessen Höhe sie in das Ermessen des Gerichts gestellt hat. Sie hält 10.500 Euro für angemessen. Die Klägerin habe erhebliche psychische Beeinträchtigungen erlitten, die ärztlicher Behandlung bedürften.
Das Landesarbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 1.000,00 Euro stattgegeben. Die Revisionen beider Parteien blieben vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die Observation einschließlich der heimlichen Aufnahmen war rechtswidrig. Der Arbeitgeber hatte keinen berechtigten Anlass zur Überwachung. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen war weder dadurch erschüttert, dass sie von unterschiedlichen Ärzten stammten, noch durch eine Änderung im Krankheitsbild oder weil ein Bandscheibenvorfall zunächst hausärztlich behandelt worden war. Die vom Landesarbeitsgericht angenommene Höhe des Schmerzensgeldes war revisionsrechtlich

ver.di
Recht
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

nicht zu korrigieren. Es war nicht zu entscheiden, wie Videoaufnahmen zu beurteilen sind, wenn ein berechtigter Anlass zur Überwachung gegeben ist. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Februar 2015 - 8 AZR 1007/13 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 11. Juli 2013 - 11 Sa 312/13 -]

● Veröffentlichung von Videoaufnahmen eines Arbeitnehmers - Einwilligungserfordernis

Nach § 22 KUG dürfen Bildnisse von Arbeitnehmern nur mit ihrer Einwilligung veröffentlicht werden. Diese muss schriftlich erfolgen. Eine ohne Einschränkung erteilte Einwilligung des Arbeitnehmers erlischt nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Sie kann aber widerrufen werden, wenn dafür ein plausibler Grund angegeben wird.
Der Kläger war im Sommer 2007 in die Dienste der Beklagten getreten, die ein Unternehmen für Klima- und Kältetechnik mit etwa 30 Arbeitnehmern betreibt. Im Herbst 2008 erklärte der Kläger schriftlich seine Einwilligung, dass die Beklagte von ihm als Teil der Belegschaft Filmaufnahmen macht und diese für ihre Öffentlichkeitsarbeit verwendet und ausstrahlt. Danach ließ die Beklagte einen Werbefilm herstellen, in dem zweimal die Person des Klägers erkennbar abgebildet wird. Das Video konnte von der Internet-Homepage der Beklagten aus angesteuert und eingesehen werden. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete im September 2011. Im November 2011 erklärte der Kläger den Widerruf seiner „möglicherweise" erteilten Einwilligung und forderte die Beklagte auf, das Video binnen 10 Tagen aus dem Netz zu nehmen. Dem folgte die Beklagte - unter Vorbehalt - Ende Januar 2012. Der Kläger verlangt die Unterlassung weiterer Veröffentlichung und Schmerzensgeld.
Die Klage war vor dem Arbeitsgericht teilweise, vor dem Landesarbeitsgericht zur Gänze erfolglos geblieben. Die Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat keinen Erfolg. Unterstellt, die Abbildungen vom Kläger in dem Video bedurften seiner Einwilligung nach § 22 KUG, so hatte die Beklagte diese erhalten. Auch das Erfordernis einer schriftlichen Einwilligung, das sich aus dem Recht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung ergibt, war im Falle des Klägers erfüllt. Seine ohne Einschränkungen gegebene schriftliche Zustimmung erlosch nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Ein späterer Widerruf war grundsätzlich möglich, jedoch hat der Kläger für diese gegenläufige Ausübung seines Rechts auf informationelle Selbstbestimmung keinen plausiblen Grund angegeben. Er kann daher eine weitere Veröffentlichung nicht untersagen lassen und würde durch diese in seinem Persönlichkeitsrecht nicht verletzt werden. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Februar 2015 - 8 AZR 1011/13 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 8. Mai 2013 - 8 Sa 36/13 -]

● Anwendung griechischer Spargesetze in Deutschland

Der Kläger ist griechischer Staatsangehöriger und als Lehrer an der von der beklagten Republik Griechenland getragenen Griechischen Volksschule in Nürnberg beschäftigt. Er fordert weitere Vergütung für den Zeit-

raum Oktober 2010 bis Dezember 2012 iHv. insgesamt 20.262,32 Euro sowie Lohnabrechnungen. Die streitigen Teile der laufenden Vergütung und der Jahressonderzahlungen hat die beklagte Republik unter Berufung auf die griechischen Gesetze 3833/2010 und 3845/2010 von der zuvor in Anlehnung an deutsches Tarifrecht des öffentlichen Dienstes geleisteten Bruttovergütung in Höhe von 3.861,94 Euro monatlich abgesetzt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage als unzulässig abgewiesen, weil es die Zuständigkeit deutscher Gerichte verneinte. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die beklagte Republik die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Für den Senat ist es streitentscheidend, ob die griechischen Gesetze 3833/2010 und 3845/2010 als sognannte Eingriffsnormen auf das in der Bundesrepublik Deutschland zu erfüllende und deutschem Recht unterliegende Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar Anwendung finden. Ausgangsfrage ist, ob das im Jahr 1996 begründete und jedenfalls bis Ende 2012 fortbestehende Arbeitsverhältnis der Parteien dem Geltungsbereich der Rom I-VO oder noch dem alten IPR Deutschlands (Art. 27 ff. EGBGB aF) unterfällt. Sollte Art. 9 Rom I-VO Anwendung finden, sind Bedeutung und Tragweite der Ausnahmebestimmung des Abs. 3 klärungsbedürftig. Des Weiteren bedarf es der Auslegung des in Art. 4 Abs. 3 EUV verankerten Grundsatzes der loyalen Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten bei Anwendung von Eingriffsnormen anderer Mitgliedstaaten.

Deshalb hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts dem Gerichtshof der Europäischen Union folgende Fragen zur Auslegung des Unionsrechts vorgelegt:

1. Findet die Rom I-VO nach Art. 28 auf Arbeitsverhältnisse ausschließlich dann Anwendung, wenn das Rechtsverhältnis durch einen nach dem 16. Dezember 2009 vereinbarten Arbeitsvertrag begründet worden ist, oder führt jeder spätere Konsens der Vertragsparteien, ihr Arbeitsverhältnis verändert oder unverändert fortzusetzen, zur Anwendbarkeit der Verordnung?
2. Schließt Art. 9 Abs. 3 Rom I-VO allein die direkte Anwendung von Eingriffsnormen eines Drittstaats aus, in dem die durch den Vertrag begründeten Verpflichtungen nicht erfüllt werden sollen oder erfüllt worden sind, oder auch die mittelbare Berücksichtigung im Recht des Staates, dessen Recht der Vertrag unterliegt?
3. Kommt dem in Art. 4 Abs. 3 EUV verankerten Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit rechtliche Bedeutung für die Entscheidung nationaler Gerichte zu, Eingriffsnormen eines anderen Mitgliedstaats unmittelbar oder mittelbar anzuwenden? [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 25. Februar 2015 - 5 AZR 962/13 (A) - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 25. September 2013 - 2 Sa 253/12 -][12]

[1] Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG

[2] Bereich Recht E-mail: rechtundratgeber@verdi.de
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
V.i.S.d.P. Bereichsleiter Recht Jens Schubert

ver.di
Recht
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft