schers. Da der Arbeitgeber nur erforderliche Kosten zu tragen hat, ist er nicht verpflichtet, für die Kosten eines nicht amtlich vereidigten Dolmetschers einzustehen. Denn der Einsatz unqualifizierter Übersetzer beinhaltet nicht die erforderliche Gewähr der Richtigkeit der Übersetzungen.
Zur Erfüllung der Pflicht des Betriebsrats nach § 43 Abs. 1 BetrVG, bei Betriebsversammlungen einen Tätigkeitsbericht zu erstatten, kann ebenfalls ein Dolmetscher beigezogen werden. Das Verständigungsrisiko trägt vollständig der Arbeitgeber. Der Betriebsrat hat keinen Einfluss auf die Zusammensetzung der Belegschaft.
Die Beiziehung kann in diesem Fall darüber hinaus auf § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gestützt werden, wonach die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern ist. Die Kosten des Dolmetschers trägt der Arbeitgeber (§ 40 Abs. 1 BetrVG).
Allerdings kann es im Einzelfall unverhältnismäßig sein, auf die wesentlich teurere schriftliche Übersetzung eines Tätigkeitsberichts zu bestehen und stattdessen wird der Bericht nur mündlich zu übersetzen sein.[9] Die erforderliche wirtschaftliche Gesamtbetrachtung muss die Kosten eines Dolmetschers den Kosten gegenüber stellen, die durch den größeren Arbeitsausfall wegen der Verlängerung der Betriebsversammlung durch die Übersetzung des Rechenschaftsberichts entstehen.[10]

Fazit

Deutsch ist nicht die einzige Sprache, in der im Betrieb Kommunikation stattfindet. Im Ausländerrecht werden von Arbeitslosen unzulässig Kenntnisse der deutschen Sprache verlangt.

DR. ROLF GUTMANN ist Fachanwalt für Verwaltungsrecht in Stuttgart und Autor des beim Bund-Verlag erschienen Ratgebers »Ausländische Arbeitnehmer«.

9 Diller, DB 2000, 718.
10 Helml, AiB 1993, 70.

Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis

Die Grundlagen unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BAG

Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers leiten sich aus den arbeitsvertraglichen Grundlagen ab. Bei Konflikten ist regelmäßig der Betriebsrat erster Ansprechpartner. Grundkenntnisse in diesem Bereich sind daher für jedes Betriebsratsmitglied unerlässlich. Welche Ansprüche hat der Arbeitnehmer im Hinblick auf seine Arbeitsvergütung, wie weit reicht das Weisungsrecht des Arbeitgebers? Besonders praxisrelevante Konfliktpunkte im Hinblick auf Inhalt und Umfang der Arbeitsleistung sind – unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) – zu behandeln.

Wie entsteht ein Arbeitsverhältnis?

Der Arbeitnehmer hat als Hauptpflicht seine Arbeitsleistung zu erbringen (§ 611 BGB), der Arbeitgeber hat die vereinbarte Vergütung zu zahlen. Grundlagen des Arbeitsverhältnisses werden regelmäßig in einem schriftlichen Arbeitsvertrag niedergelegt. Dennoch unterliegt der Abschluss eines Arbeitsvertrags keiner bestimmten Form, d. h. Arbeitsverträge können mündlich, schriftlich oder durch schlüssiges Verhalten abgeschlossen werden. Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf jedoch gemäß § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Eine nur mündlich vereinbarte Befristung ist mangels Schriftform nach § 125 Abs. 1 BGB selbst dann nichtig, wenn nach Arbeitsantritt die Befristung schriftlich festgehalten wird.[1] Folge: Es wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.
Nach dem Nachweisgesetz (NachwG) hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen. Das NachwG gilt für alle Arbeitnehmer, die nicht nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. Aus § 2 Abs. 2 Satz 1 NachwG ergibt sich, dass der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen hat und die unterzeichnete Niederschrift dem Arbeitnehmer aushändigen muss. Diese Verpflichtung entfällt, wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, der die entsprechend vom NachwG geforderten Angaben enthält.

1 Vgl. BAG v. 1.12.2004 – 7 AZR 198/04.

BEISPIEL

Verletzt der Arbeitgeber seine Hinweispflicht auf einen im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag, der Ausschlussfristen vorsieht, kann dies einen entsprechenden Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers begründen, so dass trotz bestehender Ausschlussfristen die geltend gemachten Forderungen noch einklagbar sind.[2]

Die Verletzung der Nachweispflicht hat für den Arbeitgeber zunächst keine Konsequenzen. Insbesondere wird die Wirksamkeit des geschlossenen Arbeitsvertrags durch die Verletzung der Nachweispflicht nicht berührt. Die Nachweispflicht begründet jedoch eine selbständig einklagbare Nebenpflicht des Arbeitgebers, ihre Verletzung kann Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers begründen.
Auch wird diskutiert, ob bei Nichterteilung des Nachweises eine Beweislastumkehr zugunsten des Arbeitnehmers eingreift. Wenn der Arbeitgeber es also unterlässt, wesentliche Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen, können dem Arbeitnehmer Beweiserleichterungen zugute kommen, wenn er plausible Arbeitsbedingungen behauptet, für die er ansonsten voll beweispflichtig wäre. Der Beweis für eine streitige Lohnvereinbarung kann dann schon als geführt angesehen werden, wenn sie aufgrund von Indizien plausibel erscheint.[3]

Welche arbeitsrechtlichen Grundlagen sind zu beachten?

Der Arbeitsvertrag ist stets Rechtsgrund für den Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses kann darüber hinaus aber durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung gestaltet werden. Grundsätzlich gilt das Günstigkeitsprinzip, d. h. bei unterschiedlichen Regelungen kann sich der Arbeitnehmer auf die für ihn günstigste Regelung berufen. Dadurch wird auch die tarifvertragliche Regelungsmacht begrenzt, vgl. § 4 Abs. 3 TVG.
Das Gesetz enthält zwingende Regelungen zum Schutz des Arbeitnehmers, von denen Abweichungen regelmäßig nur zugunsten des Arbeitnehmers möglich sind. An vielen Stellen lässt das Gesetz Ausnahmen auch zum Nachteil der Arbeitnehmer zu, wenn entsprechende Regelungen durch Tarifvertrag erfolgen oder wenn bei fehlender Tarifgeltung eine Übernahme der Tarifvertragsregelung im Einzelarbeitsvertrag erfolgt. Im Hinblick auf die Ablösung einer vertraglichen Einheitsregelung durch eine Betriebsvereinbarung hat der Große Senat des BAG das Günstigkeitsprinzip unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck modifiziert.[4] Danach können vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer mit kollektivem Bezug, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung zurückgehen, eingeschränkt werden, wenn sich die Neuregelung insgesamt für die Belegschaft nicht nachteilig darstellt, selbst wenn dadurch einzelne Arbeitnehmer schlechter gestellt werden.[5]
Daneben kann sich auch durch tatsächliche Handhabung (Betriebsübung) ein Anspruch des Arbeitnehmers auf entsprechende Leistungen ergeben. Bei der Betriebsübung handelt es sich um eine stillschweigende Vereinbarung bzw. die Zurechnung eines Vertrauenstatbestandes.
Schließlich kann der Gleichbehandlungsgrundsatz anspruchsbegründend wirken. Er verbietet zwar nicht die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer, er kann aber verletzt sein, wenn der Arbeitgeber eine von ihm selbst aufgestellte Regel auf einen Arbeitnehmer nicht zur Anwendung bringt und ihn dadurch willkürlich benachteiligt. Jedoch kann der Arbeitgeber danach differenzieren, welche Bedeutung die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für ihn hat und welche Position dieser im Betrieb innehat.[6]

Wie wird die Vergütung geregelt?

Regelmäßig wird über die vom Arbeitgeber zu zahlende Vergütung eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag getroffen. Eine konkludente Vergütungsvereinbarung kann sich ergeben, wenn über bestimmte Zeiträume hinweg eine entsprechende Vergütung gezahlt wird. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NachwG ist die Vergütung einschließlich aller Bestandteile schriftlich niederzulegen. Bei Tarifbindung, bei Bezugnahme auf einen Tarifvertrag oder auf eine Betriebsvereinbarung kann sich die Vergütung auch danach ergeben.

Wann liegt Lohnwucher vor?

Die Vereinbarung einer Vergütung kann sittenwidrig und damit nichtig sein, wenn ein auffälliges Missverhältnis zur Arbeitsleistung besteht. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in einem Fall der strafrechtlichen Beurteilung des Lohnwuchers die tatrichterliche Würdigung des Landgerichts, ein auffälliges Missverhältnis liege bei einem Lohn vor, der zwei Drittel des Tariflohnes betrage, revisionsrechtlich gebilligt.
In einer aktuellen Entscheidung hat das Sozialgericht Fulda[7] festgehalten, dass zumindest bei Niedriglöhnen von Lohnwucher nicht erst dann ausgegangen werden kann, wenn der Tariflohn um ein Drittel unterschritten wird. Bei ohnehin schon niedrigen Hilfsarbeiterlöhnen müsse ein besonders strenger Maßstab angelegt werden. Das Missverhältnis, das die Sittenwidrigkeit begründe, könne auch darin liegen, dass der angebotene Lohn bei Vollzeitarbeit unter dem Sozialhilfeniveau für eine Person liegt.[8] Das BAG hingegen lehnt es ab, zur Feststellung des auffälligen Missverhältnisses zwischen Leistung und

2 Vgl. BAG v. 17.4.2002 – 5 AZR 89/01.
3 Vgl. LAG Köln v. 31.7.1998 – 11 Sa 1484/97.
4 Vgl. BAG v. 16.9.1986 – GS 1/82.
5 Vgl. zuletzt BAG v. 23.10.2001 – 3 AZR 74/01.
6 Vgl. zuletzt BAG v. 25.5.2004 – 3 AZR 15/03.
7 Urteil v. 17.3.2004 – S 1 Al 77/03.
8 So auch schon ArbG Bremen v. 30.8.2000 – 5 Ca 5152, 5198/00.

Gegenleistung auf einen bestimmten Abstand zwischen dem Arbeitsentgelt und dem Sozialhilfesatz abzustellen.[9] Eigene Richtwerte hat das BAG bislang jedoch nicht aufgestellt.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?

Der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit gilt nur eingeschränkt. Die Arbeitsvertragsparteien sind nicht daran gehindert, die Höhe der Arbeitsvergütung frei zu vereinbaren. Zwar gebietet der Gleichbehandlungsgrundsatz[10] dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe ist verboten wie auch die sachfremde Gruppenbildung. Nach der Rechtsprechung des BAG ist der Gleichbehandlungsgrundsatz im Bereich der Vergütung jedoch nur beschränkt anwendbar, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang hat. Dies gilt jedoch nur für individuell vereinbarte Löhne und Gehälter. Wenn der Arbeitgeber, was ihm die Vertragsfreiheit gewährleistet, einzelne Arbeitnehmer besser stellt, können daraus andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist jedoch anwendbar, wenn der Arbeitgeber die Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, wenn er bestimmte Voraussetzungen für einen bestimmten Zweck festlegt. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber ohne nach einem erkennbaren oder generalisierenden Prinzip vorzugehen, im Betrieb mehrere Vergütungssysteme anwendet und dabei nicht nur einzelne Arbeitnehmer besser stellt.[11] Wenn also eine Vergütungsordnung im Betrieb existiert, muss der Arbeitgeber auch eine Ein- bzw. eine Umgruppierung vornehmen. Unterlässt der Arbeitgeber eine betriebsverfassungsrechtlich gebotene Ein- oder Umgruppierung, so kann der Betriebsrat zur Sicherung seiner Mitbestimmungsrechte verlangen, dem Arbeitgeber die Ein- oder Umgruppierung aufzugeben und ihn sodann zur Einholung seiner Zustimmung sowie bei deren Verweigerung zur Einleitung des arbeitsgerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens verpflichten.[12]

Wer bestimmt Inhalt und Umfang der Arbeitsleistung?

Der Arbeitgeber kann nach § 106 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO) Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.
Er kann mit Hilfe des Direktionsrechts die Arbeitspflicht inhaltlich ausgestalten. Das bezieht sich sowohl auf die einzelnen Tätigkeiten und ihre Reihenfolge, als auch auf die Begleitumstände, unter denen die Arbeit zu verrichten ist. Das kann so weit gehen, dass dem Arbeitgeber gestattet ist, einem Verkaufsmitarbeiter in einem Möbelhaus der gehobenen Kategorie zu untersagen, in Gegenwart von Kunden mit Jeans und Turnschuhen aufzutreten und ihn anzuweisen, Sakko und Krawatte zu tragen.[13] Auch kann der Arbeitgeber im Wege des Direktionsrechts die Arbeitszeit, d. h. Arbeitsbeginn und -ende sowie die Festlegung von Pausen, die Anforderung von Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft festlegen. Schließlich kann er den Arbeitsort festlegen und anordnen, dass ein Teil der Arbeitszeit außerhalb des Dienstgebäudes oder die gesamte Arbeitszeit innerhalb des Dienstgebäudes absolviert werden muss. Soweit kein feststehender Arbeitsort vereinbart ist, kann der Arbeitgeber den Arbeitsort täglich neu festlegen (z. B. bei Monteuren, Bauarbeitern).
Die Ausübung des Direktionsrechts ist begrenzt durch gesetzliche Regelungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen sowie den Arbeitsvertrag.

Kann das Direktionsrecht eingeschränkt sein?

Je konkreter die Arbeitsaufgabe und der Arbeitsort im Arbeitsvertrag umschrieben sind, desto kleiner ist der Spielraum des Arbeitgebers bei der Zuweisung. Abhängig von der Tätigkeitsbeschreibung können dem Arbeitnehmer auch andere Tätigkeiten als die zunächst ausgeübten zugewiesen werden. Soweit die Arbeitspflicht nicht auf eine genau bestimmte Tätigkeit begrenzt ist, kann dem Arbeitnehmer grundsätzlich kraft Weisungsrecht jede Tätigkeit übertragen werden, die seiner Vergütungsgruppe entspricht.[14] Umstritten ist, unter welchen Voraussetzungen durch langjährigen vorbehaltlosen Einsatz auf einem bestimmten Arbeitsplatz sich die Arbeitspflicht auf diese Tätigkeit konkretisieren kann (stillschweigende vertragliche Änderung) mit der Konsequenz, dass ein anderer Arbeitsplatz nicht in Ausübung des Weisungsrechts zugewiesen werden kann. Die bislang dazu ergangene Rechtsprechung ist einzelfallbezogen und sehr restriktiv. Eine Konkretisierung tritt deshalb nur in den seltensten Fällen ein. Soweit dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber ein anderer Arbeitsbereich zugeteilt werden soll, bedarf dies einer Versetzung, welche jedoch nur möglich ist, wenn der Arbeitsvertrag eine Versetzungsklausel enthält. Fehlt eine solche, kann der Inhalt der Arbeitsleistung nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung angepasst werden.
Auch in zeitlicher und örtlicher Hinsicht sind regelmäßig Begrenzungen im Arbeitsvertrag enthalten. Soweit

9 BAG v. 24.3.2004 – 5 AZR 303/03.
10 Zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz allgemein: vgl. BAG v. 26.4.2005 – 1 AZR 76/04.
11 Vgl. BAG v. 19.8.1992 – 5 AZR 530/91 sowie BAG v. 26.10.1995 – 6 AZR 125/95.
12 Vgl. zuletzt BAG v. 26.10.2004 – 1 ABR 37/03.
13 Vgl. LAG Hamm v. 22.10.1991 – 13 TaBV 36/91.
14 Vgl. BAG v. 12.4.1973 – 2 AZR 291/72.

Arbeitszeiten vertraglich vereinbart werden, kann der Arbeitgeber diese auch nicht einseitig abändern. Ob eine örtliche Versetzung in Betracht kommt, muss durch Vertragsauslegung ermittelt werden. Soweit ein bestimmter Betriebsort nicht vereinbart ist, muss der Arbeitnehmer damit rechnen, auch an anderen Betriebsstätten des Unternehmens eingesetzt zu werden. Das Direktionsrecht wird weiterhin begrenzt durch die Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Auch besteht ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, wonach der Betriebsrat mitzubestimmen hat bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Daneben wird das Direktionsrecht auch durch gesetzliche Vorschriften begrenzt. Gesetzes- oder sittenwidrige Weisungen muss der Arbeitnehmer natürlich nicht befolgen. Eine Weisung, die einen Kraftfahrer dazu anhält, die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten zu überschreiten, ist unbeachtlich. Auch vertragliche Weisungsvorbehalte, die auf eine Umgehung von Gesetzen abzielen, sind nichtig. Der Arbeitgeber kann sich nicht im Arbeitsvertrag das Recht vorbehalten, durch einseitige Erklärung den Umfang der Arbeitszeit von der Teilzeit bis zur Vollbeschäftigung und dadurch die Vergütung festlegen zu dürfen, da dies auf eine Umgehung des Kündigungsschutzes (§ 2 KSchG) hinausläuft.[15] Schließlich sind dem Arbeitgeber Grenzen im Rahmen des so genannten billigen Ermessens gesetzt. So muss der Arbeitgeber bei der Bestimmung der Zeit der Arbeitsleistung nicht nur eigene, sondern auch berechtigte Interessen der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigen. Dabei hat er insbesondere auf schutzwürdige familiäre Belange Rücksicht zu nehmen, soweit einer vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung der Arbeitszeit nicht betriebliche Gründe oder berechtigte Belange anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.[16]

Wann liegt Mehrarbeit vor?

Der Arbeitgeber ist nicht bereits auf Grund seines Weisungsrechtes nach § 106 GewO berechtigt, den Arbeitnehmer zu Überstunden heranzuziehen.
Das Weisungsrecht beschränkt sich einzig und allein darauf, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebenen Pflichten zu konkretisieren. Das Recht zur Anordnung von Überstunden muss sich deshalb aus einer der üblichen arbeitsrechtlichen Grundlagen ergeben. Allein der Umstand allerdings, dass im Tarifvertrag die Bezahlung von Überstunden geregelt ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht, Überstunden einseitig anzuordnen. Aufgrund arbeitsvertraglicher Treuepflichten muss der Arbeitnehmer jedoch in Notfällen und sonstigen außergewöhnlichen Fällen, die für den Arbeitgeber nicht vorhersehbar sind, und die den Einsatz des Arbeitnehmers zur Abwendung erheblicher Gefahren oder zum Schutz erheblicher betrieblicher Interessen erfordern, Überstunden leisten, die sonst nicht geschuldet sind.
Behinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von »Mehrarbeit« freizustellen (§ 124 SGB IX). Unter Mehrarbeit in diesem Sinne ist nach der Rechtsprechung des BAG der Mehrarbeitsbegriff des Arbeitszeitgesetzes zugrunde zu legen, d. h. Mehrarbeit ist die Zeit, die über acht Stunden täglich hinausgeht.[17]

Wann können Überstunden vergütet werden?

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Überstunden entsteht aber nur bei entsprechender vertraglicher Vereinbarung. Selbst nach jahrelanger Ableistung und Vergütung entsteht hier kein Anspruch, wenn sich aus der sonstigen betrieblichen Handhabung eine geringere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ergibt.
Eine Vereinbarung, wonach anfallende Überstunden mit dem Monatsentgelt abgegolten sind, ist mangels Bestimmtheit regelmäßig unwirksam. Von einer vereinbarten pauschalierten Mehrarbeitsvergütung kann der Arbeitgeber einseitig nicht abrücken. Es kommt aber der Ausspruch einer Änderungskündigung in Betracht.[18]
Einen Anspruch auf Vergütung von Überstunden hat der Arbeitnehmer nur, wenn sie mit »Wissen und Wollen« des Arbeitgebers geleistet worden sind. Der Arbeitnehmer muss darlegen, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zur Erledigung der dem Arbeitnehmer obliegenden Arbeit notwendig oder vom Arbeitgeber gebilligt oder geduldet worden sind. Der Arbeitnehmer muss unter Angabe von Einzelheiten darlegen, dass und weshalb die von ihm geleisteten Überstunden sachdienlich gewesen sein sollen, wenn eine entsprechende ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers fehlt. Ob eine Duldung bereits dann anzunehmen ist, wenn der Arbeitgeber von den Überstunden des Arbeitnehmers Kenntnis hat, ist streitig.

Fazit

Neben dem Arbeitsvertrag gibt es eine Vielzahl von Vorschriften, welche Inhalt und Umfang der Arbeitsleistung bestimmen. Auch wenn der Betriebsrat im Hinblick auf die Ausgestaltung des Arbeitsvertrags kein zwingendes Mitbestimmungsrecht hat, kann er dennoch durch die Wahrnehmung seiner Rechte bei Vergütungssystemen, Eingruppierungen, Mehrarbeit und Fragen der Ordnung des Betriebs positiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nehmen.

MARC-OLIVER SCHULZE ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Manske & Partner in Nürnberg.
m.o.schulze@manske-partner.de

15 Vgl. BAG v. 12.12.1984 – 7 AZR 509/83.
16 Vgl. zuletzt BAG v. 23.9.2004 – 6 AZR 567/03.
17 Vgl. BAG v. 3.12.2002 – 9 AZR 462/01.
18 Vgl. BAG v. 23.11.2000 – 2 AZR 547/99.