

# ARBEITSRECHT NEWS

## DIE PERSONALAKTE

### AN DER SCHNITTSTELLE ZWISCHEN PERSÖNLICHKEITSRECHT DES ARBEITNEHMERS, DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSBEDÜRFNIS DES ARBEITGEBERS

von **Julia Zange**

Frankfurt  
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Maître en droit  
jzange@jonesday.com  
++49 69 9726 3939

#### ■ BEGRIFF UND INHALT

Die Personalakte ist die Sammlung von Dokumenten, die den Arbeitnehmer betreffen und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Dazu gehören etwa: Bewerbungsunterlagen, Lebenslauf, Lichtbild, Zeugnisse und Referenzen, Personalfragebogen, Arbeitsvertrag und Ergänzungen, Beförderungen, Gehaltssteigerungen, Führungs- und Leistungsbeurteilungen, Abmahnungen, Bescheinigungen über Fortbildungsmaßnahmen, Krankheitsbescheinigungen, Urlaubsanträge und -bewilligungen, Angaben zu Darlehen und Pfändungen sowie auch Kündigungsschreiben, Aufhebungsvertrag und Schlusszeugnis. Der gesamte Schriftwechsel zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bzw. Dritten ist ebenfalls Bestandteil der Personalakte.

Die Personalakten werden vom Arbeitgeber geführt. Er ist „verantwortliche Stelle“ gemäß § 3 Abs. 7 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).

Über die Art und Weise der Dokumentation und über Aufmachung und Gestaltung der Personalakte entscheidet allein der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem

#### INHALT

Die Personalakte	1
Freiwilligkeitsvorbehalt – der Teufel steckt im Detail	6
Tarifbindung, Verbandsaustritt und „OT“-Mitgliedschaft	7
Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis	10

Ermessen. Der Arbeitnehmer kann nicht eine besondere Gestaltung verlangen, etwa die „Paginierung“ der Personalakte (Versehen mit Seitenzahlen) oder die Vorheftung eines Inhaltsverzeichnisses.

### ■ PERSONALAKTE UND DATENSCHUTZ

Nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG dürfen personenbezogene Daten des Beschäftigten „für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist“. Die Vorschrift gilt nach § 32 Abs. 2 BDSG ausdrücklich für jede Form der Erhebung bzw. Verarbeitung von personenbezogenen Daten, so auch für die nicht-digitale, nicht-automatisierte Erhebung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten.

Daher dürfen auch die üblichen papiergebundenen Personalakten nur insoweit geführt werden, als dies für das Arbeitsverhältnis „erforderlich“ ist, also soweit die Daten zur zweckmäßigen und legitimen Durchführung des Arbeitsverhältnisses benötigt werden.

Es werden z. B. folgende Daten zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses benötigt:

- für die korrekte Gehaltsabrechnung: die Sozialversicherungsdaten sowie Kirchenzugehörigkeit;



- für Aufstiegs- und Versetzungsentscheidungen: die Unterlagen zur Ausbildung und zum beruflichen Werdegang, Fortbildungsbescheinigungen;
- für die Erfüllung der Pflicht zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX sowie zur Berechnung von Entgeltfortzahlungsansprüchen: die Arbeitsunfähigkeitszeiten des Arbeitnehmers;
- für eine Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung: Lebensalter, Familienstand, Unterhaltspflichten, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Schwerbehinderung.

Wichtig: Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist jedenfalls nach 6 Monaten, also nach dem Erwerb des Sonderkündigungsschutzes für behinderte Menschen, die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung zulässig, insbesondere zur Vorbereitung von beabsichtigten Kündigungen (BAG v. 16. Februar 2012, 6 AZR 553/10).

Im Konzern werden Personalakten häufig an eine zentrale Stelle zur Verarbeitung weitergegeben. Allein aus der gesellschaftsrechtlichen Zugehörigkeit zu einem Konzern folgt jedoch noch nicht die Berechtigung, personenbezogene Daten konzernweit zu verarbeiten oder die Personalakten zentral zu verwalten. Das BDSG kennt kein Konzernprivileg. Die „verantwortliche Stelle“ ist jeweils nur der Vertragsarbeitgeber, nicht aber die übergeordnete Konzernmutter.

Die Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten durch eine andere Konzerngesellschaft ist entweder als Auftragsdatenverarbeitung nach § 11 BDSG oder als echte Funktionsübertragung zu werten. Für die Funktionsübertragung ist ein Erlaubnistatbestand erforderlich (vor allem: Einwilligung der Arbeitnehmer).

### ■ PERSONALAKTE UND BETRIEBSÜBERGANG

Bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB tritt der Betriebserwerber als neuer Arbeitgeber in die bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Er übernimmt naturgemäß auch die Personalakten der übergehenden Arbeitnehmer, also derjenigen, die dem Betriebsübergang nicht widersprechen. Der Erwerber ist nach dem Übergang der Arbeitsverhältnisse nicht mehr „Dritter“, sondern als neuer Arbeitgeber zur Datenverarbeitung berechtigt (§ 32 Abs. 1 BDSG).

In der Regel ist der Erwerber aber schon vor Vollzug des Betriebsübergangs (Closing) darauf angewiesen, jedenfalls

teilweise Zugriff auf persönliche Daten seiner zukünftigen Mitarbeiter zu erhalten, um einen nahtlosen Übergang der Arbeitsverhältnisse zu gewährleisten. Dies gilt etwa für die notwendigen Daten, um die Lohnbuchhaltung zu erfassen (Familienstand, Anzahl der Kinder, Krankenkasse, Religionszugehörigkeit). Außerdem sind die Arbeitnehmer vor dem Betriebsübergang zu unterrichten, was in der Regel durch ein gemeinsames Schreiben von altem und neuem Arbeitgeber erfolgt, und dazu sind mindestens Name und Adresse der Mitarbeiter erforderlich. Für die Übermittlung dieser Daten besteht wohl ein berechtigtes Interesse, nämlich die möglichst reibungslose Umsetzung des Übergangs der Arbeitsverhältnisse, so dass sie zulässig ist (§ 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG).

### ■ VERTRAULICHKEIT DER PERSONALAKTE

Das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und die Fürsorge verpflichten den Arbeitgeber, Personalakten vor dem Zugriff Dritter zu bewahren. Das gilt auch für Betriebsangehörige.

Der Umfang der aufzunehmenden Unterlagen ist zu begrenzen und deckt sich etwa mit dem Kreis der Fragen, die der Arbeitgeber im Einstellungsverfahren zulässigerweise stellen darf.

Der Arbeitgeber muss alle Informationen in der Personalakte vertraulich behandeln und muss im Rahmen seiner Organisationspflichten auch für die vertrauliche Behandlung durch die Sachbearbeiter Sorge tragen. Dies ist wie folgt sicherzustellen:

- Die Personalakten dürfen nicht allgemein zugänglich sein, sondern müssen sorgfältig in verschlossenen Schränken verwahrt werden.
- Der Kreis der zugriffsberechtigten Mitarbeiter ist möglichst klein zu halten. Üblicherweise haben nur die Mitarbeiter aus der Personalabteilung Zugriff, die jeweiligen Vorgesetzten des Arbeitnehmers nur dann, wenn Personalentscheidungen zu treffen sind.
- Im Rahmen der EDV-gestützten Personalaktenführung hat der Arbeitgeber ein System abgestufter Zugriffsmöglichkeiten zu schaffen. Der Personalverwaltungsbereich, der die Personalakten führt, ist mit seiner Datenverarbeitung gegenüber den anderen Verwaltungsbereichen dergestalt abzusichern, dass nicht berechtigte Personen keinen Zugriff auf den Akteninhalt haben.

- Mitarbeiter, die personenbezogene Daten erheben, verarbeiten oder nutzen, müssen bei Aufnahme ihrer Tätigkeit ausdrücklich auf das sogenannte Datengeheimnis verpflichtet werden. Diese Verpflichtung umfasst die Beachtung der Datenschutzvorschriften und der gesetzlichen Regelungen. Es empfiehlt sich, der Verpflichtungserklärung die maßgeblichen Regelungen des BDSG im Volltext beizufügen, nämlich § 5 (Datengeheimnis), § 43 (Bußgeldvorschriften) und § 44 (Strafvorschriften).

Im Rahmen von internen Ermittlungen zur Aufdeckung von Gesetzesverstößen (*Investigations*) kann es erforderlich und nach Interessenabwägung zulässig sein, auch weiteren Mitarbeitern Zugriff auf die Personalakte zu ermöglichen, wenn Informationen aus den Personalakten für die Untersuchung erheblich sein können. Das gilt etwa für die Kontrolle durch Innenrevisoren. Der Arbeitgeber hat die ermittelnden Personen auch hier besonders auf die Einhaltung der Vertraulichkeit zu verpflichten und diese Verpflichtung am besten zu dokumentieren.

Besonders sensible Daten in der Personalakte unterliegen einem verstärkten Geheimhaltungsbedürfnis und demnach einem gesteigerten Grad der Geheimhaltung. Dazu gehören insbesondere Daten über den körperlichen, geistigen und gesundheitlichen Zustand sowie Hinweise auf eine Sucht-/Alkoholerkrankung.

Der Arbeitgeber bestimmt selbst im Rahmen seiner Personal- und Organisationsfreiheit, wie das besondere Geheimhaltungsbedürfnis in Bezug auf sensible Daten umgesetzt wird. Ein adäquates Mittel ist die Aufbewahrung in einem verschlossenen Umschlag innerhalb der Personalakte, damit sie nicht bei der regelmäßigen Sachbearbeitung der Personalakte ohne konkreten Anlass ins Auge fallen. Der Umschlag darf nur bei berechtigtem Interesse geöffnet werden.

*Praxishinweis:* Der Arbeitnehmer hat nach den §§ 12, 862, 1004 BGB einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ausreichende Maßnahmen zum Schutz der sensiblen Gesundheitsdaten vor unbefugter Einsichtnahme, z.B. durch Aufbewahrung in einem verschlossenen Umschlag, ergreift.

## ■ SCHUTZ DER PERSONALAKTE VOR DEM ZUGRIFF

### DRITTER

Der Arbeitgeber hat Personalakten vor dem unberechtigten Zugriff Dritter zu bewahren.

Vorgesetzte des Arbeitnehmers sind nicht generell befugt, Einblick in Personalakten zu nehmen, sondern nur, wenn sie auch Verantwortung für Personalentscheidungen im Hinblick auf den Arbeitnehmer tragen.

Der Betriebsrat hat kein eigenes Recht auf Einsichtnahme in Personalakten. Personalakten sind ihm weder vorzulegen noch auszuhändigen. Ein Einsichtsrecht als solches ergibt sich insbesondere nicht aus § 83 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Gerichte können die Vorlegung der Personalakte von Amts wegen nach pflichtgemäßem Ermessen gem. § 143 ZPO anordnen; allerdings ist das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers erforderlich.

Behörden können das Recht zur Einsichtnahme in Personalakten haben. So kann etwa das Finanzamt bei Lohnsteueraußenprüfungen die Personalakten einsehen, um die für die Lohnsteuer bedeutsamen Besteuerungsgrundlagen aufzuklären. Der Arbeitgeber hat Behörden entsprechend den gesetzlichen Vorschriften Auskunft aus der Personalakte zu erteilen (z.B. Finanzamt, Krankenkassen im Rahmen von Betriebsprüfungen).

Offenbart der Arbeitgeber unbefugt den Inhalt der Personalakte, macht er sich schadensersatzpflichtig, wenn dem Arbeitnehmer dadurch ein Schaden entsteht (z.B. unterlassene Beförderung). Bei Verletzung des Persönlichkeitsrechts kommt ein Schmerzensgeldanspruch in Betracht.

Verletzt die ermittelnde Person die Pflicht zur Vertraulichkeit, verstößt sie gegen eigene Geheimhaltungspflichten gegenüber dem Arbeitgeber und greift zugleich in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des betroffenen Arbeitnehmers ein.

## ■ EINSICHTNAHME IN DIE PERSONALAKTE

Arbeitnehmer selbst können jederzeit in ihre Personalakten Einsicht nehmen. Zwar ist das Einsichtsrecht ausdrücklich

(nur) in § 83 BetrVG genannt, jedoch ist das Einsichtsrecht ein nebenvertraglicher Anspruch des Arbeitnehmers und beschränkt sich keinesfalls auf Arbeitnehmer in Betrieben mit Betriebsrat.

Die Personalakte ist dem Arbeitnehmer vollständig vorzulegen. Der Arbeitgeber darf nicht einzelne („problematische“) Schriftstücke vorher entfernen und gesondert verwahren. Auch Schriftstücke mit Informationen, die dem Arbeitgeber ausdrücklich mit der Bitte um Vertraulichkeit erteilt worden sind – wie es gelegentlich bei der Einholung von Auskünften anlässlich von Bewerbungen der Fall ist – sind dem Arbeitnehmer vorzulegen. Der Arbeitgeber hat nur die Wahl zwischen Offenlegung oder Vernichtung der Unterlage.

*Praxishinweis:* Bei digitalen Personalakten wird der Anspruch auf Einsichtnahme durch den datenschutzrechtlichen Anspruch auf Auskunft (§ 34 BDSG) ergänzt. Dieser Anspruch soll nach dem Entwurf des Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes künftig auch für in Papierform dokumentierte personenbezogene Daten und damit für jede Personalaktenform gelten (vgl. § 27 Abs. 3 BDSG-RegE).

Einsichtnahme bedeutet, dass dem Arbeitnehmer ermöglicht wird, den gesamten Personalakteninhalt zur Kenntnis zu nehmen. Einen Anspruch auf Herausgabe der Personalakte hat der Arbeitnehmer jedoch nicht. Jedoch ist der Arbeitnehmer befugt, Notizen, Abschriften und Kopien – auf eigene Kosten – anzufertigen.

Der Arbeitgeber bzw. ein von ihm Beauftragter kann während der Einsichtnahme anwesend sein.

Der Arbeitnehmer kann bei der Wahrnehmung seines Einsichtsrechts gemäß § 83 BetrVG ein Betriebsratsmitglied seiner Wahl hinzuziehen. Das Betriebsratsmitglied unterliegt einer besonderen Schweigepflicht; die Verletzung ist gemäß § 120 Abs. 2, 4 S. 4 BetrVG auf Antrag strafbar.

Die Modalitäten des Einsichtsrechts können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden (§ 87 Abs. 11 Nr. 1 BetrVG). Sonst gilt, dass der Arbeitnehmer jederzeit Einsicht nehmen kann; ein besonderer Anlass braucht nicht zu bestehen. Die Einsicht ist grundsätzlich während der Arbeitszeit zu

gewähren. Der Arbeitnehmer hat jedoch auf die betrieblichen Verhältnisse Rücksicht zu nehmen; er darf die Einsichtnahme nicht zur Unzeit oder in unangemessen kurzen Zeitabständen verlangen.

*Praxishinweis:* Das Einsichtsrecht soll auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehen (BAG v. 16. November 2010, 9 AZR 573/09). Es folgt aus der nachwirkenden arbeitgeberseitigen Schutz- und Rücksichtnahmepflicht unter dem Gesichtspunkt des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung. Der Arbeitnehmer soll jederzeit überprüfen können, ob der Inhalt der Personalakte (noch) der Wahrheit entspricht.

### ■ RECHTE DES ARBEITNEHMERS

Der Arbeitnehmer hat das Recht, der Personalakte Erklärungen beizufügen, insbesondere Gegendarstellungen und weitere Unterlagen wie z.B. ein Zeugnis über eine während des Arbeitsverhältnisses erworbene Zusatzqualifikation.

Das Recht zur Gegendarstellung hat nicht zur Voraussetzung, dass die Personalakte unrichtig ist. Die aufzunehmenden (Gegen-)Erklärungen des Arbeitnehmers sollen vielmehr dem Zweck dienen, die für eine nachfolgende Beurteilung relevante Tatsachengrundlage zu *ergänzen*. Die Aufnahme von Erklärungen und Unterlagen, die mit dem Arbeitsverhältnis in keinem Zusammenhang stehen, kann nicht verlangt werden kann, etwa allgemeine politische Erklärungen oder Meinungsäußerungen.

Der Arbeitnehmer kann auch die Berichtigung oder Entfernung unrichtiger bzw. sonst unzulässiger Personalunterlagen sowie deren Ersetzung durch eine zutreffende Unterlage vom Arbeitgeber verlangen, §§ 12, 862, 1004 BGB analog.

Ein Anspruch auf Entfernung besteht ausnahmsweise auch bei zulässiger Eintragung, nämlich wenn das schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers an einem dauernden Verbleib in der Personalakte weggefallen ist und der weitere Verbleib die berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers oder sein Persönlichkeitsrecht beeinträchtigen würde. Jedoch wird ein Arbeitnehmer die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte nicht allein mit der Begründung verlangen können, diese habe wegen Zeitablaufs ihre Wirkung verloren.

Ist dem Arbeitnehmer infolge der unrichtigen Daten ein Schaden entstanden, ist der Arbeitgeber nach § 280 BGB bzw. nach § 823 BGB schadensersatzpflichtig, etwa wenn der Arbeitnehmer infolge des unrichtigen Eintrags nicht befördert worden ist.

Bei einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts kommt ein Schmerzensgeldanspruch in Betracht.

### ■ AUFBEWAHRUNGSPFLICHT?

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle Unterlagen und Arbeitspapiere, die in seinem Eigentum verblieben sind, auszuhändigen.

Nach steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften besteht für bestimmte Unterlagen eine Aufbewahrungspflicht, etwa: Buchungsbelege aus der Verdienstabrechnung und andere für die Besteuerung des Arbeitseinkommens wichtige Unterlagen für 10 bzw. 6 Jahre (§ 147 Abs. 3 Abgabenordnung). Darüber hinaus trifft den Arbeitgeber keine Pflicht zur Aufbewahrung von rein arbeitsvertraglichen Unterlagen. Zweckmäßig ist es, sie zumindest für die Dauer von Ausschluss- und Verjährungsfristen aufzubewahren.

Eine Vernichtung von Unterlagen kommt frühestens nach vollständiger Erfüllung aller gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und möglichst nach Unterzeichnung einer Ausgleichsquittung in Betracht. Zur Risikovermeidung soll das Einverständnis des Arbeitnehmers zur Vernichtung der Personalakte schriftlich eingeholt werden.

### ■ FAZIT

Es gehört zu den wichtigsten Organisationspflichten des Unternehmens, das fehlerfreie Führen von Personalakten zu gewährleisten. Um das Risiko von Imageschäden durch unsachgemäßen Umgang mit personenbezogenen Daten zu minimieren, sind die zuständigen Mitarbeiter der Personalabteilung gesondert auf das Datengeheimnis zu verpflichten und ihnen ist ein Leitfaden an die Hand zu geben, wie mit Personalakten umzugehen ist. Diese Maßnahmen sind Bestandteil einer erfolgreichen Compliance.





## FREIWILLIGKEITSVORBEHALT – DER TEUFEL STECKT IM DETAIL

von **Friederike Göbbels**

München  
Rechtsanwältin/Fachanwältin f. Arbeitsrecht  
fgoebbels@jonesday.com  
++49 89 20 60 42 200

Verständlicherweise sind Arbeitgeber häufig bestrebt, Sonderleistungen, die neben dem monatlichen Fixgehalt gezahlt werden, möglichst flexibel und für die Zukunft nicht bindend auszugestalten. Leider ist dies nur sehr eingeschränkt möglich. Abgesehen von materiellen Schranken kann schon die Wahl einer „falschen“ Formulierung dazu führen, dass eine Bindungswirkung ungewollt entsteht, d.h. dass ein Arbeitnehmer sich auch für die Zukunft auf entsprechende Sonderleistungen einstellen und diese im Streitfall durchsetzen kann.

Das BAG hat mit seinem Urteil vom 14. September 2011 (10 AZR 526/10) erneut die Tücken von Freiwilligkeitsvorbehalten vor Augen geführt und deren ohnehin limitierten Anwendungsbereich nochmals eingeschränkt.

In dem vom BAG entschiedenen Fall hatte der klagende Arbeitnehmer über Jahre hinweg im November ein 13. Monatsgehalt gezahlt bekommen. Der relevante Arbeitsvertrag enthielt folgende Klausel: *„Sonstige, in diesem Vertrag nicht vereinbarte Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer sind freiwillig und jederzeit widerruflich. Auch wenn der Arbeitgeber sie mehrmals und regelmäßig erbringen sollte, erwirbt der Arbeitnehmer hierdurch keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.“*

### ■ UNWIRKSAMKEITSGRÜNDE

Ein Freiwilligkeitsvorbehalt mit dem oben zitierten Wortlaut ist aus mehreren Gründen mit den Regelungen zur Kontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vereinbar und daher unwirksam:

Die Kombination zwischen einem Freiwilligkeitsvorbehalt einerseits und einem Widerrufsvorbehalt andererseits führt dazu, dass gegen das gesetzliche Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) verstoßen wird. Die gewählte Kombination ist häufig in Anstellungsverträgen anzutreffen und aus Sicht eines Arbeitgebers nur allzu verständlich. Die Formulierung resultiert aus dem Bestreben, dem Arbeitnehmer nachdrücklich vor Augen zu führen, dass die gewährte Zahlung nicht als beständiger Bezug auch in der Zukunft angenommen werden darf. Leider ist dem Verfasser/Verwender der Klausel dabei wahrscheinlich oft gar nicht bewusst, dass rechtlich gesehen der Widerrufsvorbehalt die Existenz eines Anspruchs voraussetzt, während der Freiwilligkeitsvorbehalt einen solchen gerade von vornherein ausschließen soll. Diese juristische Feinheit führt aus Sicht des BAG dazu, dass bei einer Kombination von Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalt eine intransparente Regelung vorliegt, weil dem Arbeitnehmer nicht klar ist, ob der Anspruch von vornherein ausgeschlossen ist, oder aber ob ein Anspruch besteht und lediglich widerruflich ist, was eine ermessensgerechte Ausübung des Widerrufs voraussetzen würde. Dies kann – so das BAG - den Arbeitnehmer in der Geltendmachung seiner Rechte hemmen, was zur Unwirksamkeit der Klausel führt.

Darüber hinaus ist der in der zitierten Vertragsklausel enthaltene Freiwilligkeitsvorbehalt viel zu pauschal und wegen der dadurch bedingten unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers auch deswegen unwirksam. Das BAG stellt klar, dass ein derart globaler Bezug auf alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund in unzulässiger Weise auch laufende Leistungen einschließt. Der Ausschluss des Rechtsanspruchs auf laufendes Arbeitsentgelt oder Teile davon widerspricht dem Zweck und Grundgedanken des Arbeitsvertrages. Die beiden Hauptleistungspflichten „Arbeit“ gegen „Lohn“ werden in unangemessener Weise zu Lasten des Arbeitnehmers entkoppelt.

Außerdem würde die pauschal gewählte Formulierung dazu führen, dass auch spätere, abweichende Individualabreden

ausgeschlossen sein sollen, was unzulässig ist. Dies wiederum hat gravierende Auswirkungen im Hinblick auf die Kollision eines Freiwilligkeitsvorbehalts mit den Grundsätzen einer betrieblichen Übung. Bisher war vom BAG nämlich grundsätzlich anerkannt, dass die betriebliche Übung durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden konnte. Gemäß den nunmehr vom BAG gemachten Ausführungen darf man jedoch von der Verhinderung eines Anspruchs auf Grund betrieblichen Übung in so genereller Form nicht mehr ausgehen.

#### ■ PRAXISTIPPS

Aus den vom BAG aufgestellten Grundsätzen resultieren folgende Ratschläge im Hinblick auf den Einsatz von Freiwilligkeitsvorbehalten:

- Beschränkung auf einen reinen Freiwilligkeitsvorbehalt, d.h. Unterlassen eines zusätzlichen Widerrufsvorbehalts, d.h. kein Hinweis darauf, dass die Leistung jederzeit widerruflich ist.
- Vermeidung einer pauschalen Regelung. Es ist wichtig, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt auf konkret beschriebene und für den Arbeitnehmer bestimmbare Leistungen bezogen wird. Empfehlenswert ist die explizite Nennung der Leistungen, die erfasst sein sollen, wie z.B. *„Sofern ein Weihnachtsgeld und/oder ein Urlaubsgeld als Jahressonderleistung gezahlt wird, handelt es sich dabei um eine freiwillige Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht.“*
- Ein Freiwilligkeitsvorbehalt sollte nur im Hinblick auf Sonderleistungen, nicht jedoch auf laufende Leistungen vorgesehen werden. Die monatlichen Bezüge oder auch andere nach Zeitabschnitten bemessene Vergütungsbestandteile, die dem Mitarbeiter zugesagt werden, dürfen grundsätzlich nur einvernehmlich, nicht aber einseitig durch den Arbeitgeber geändert werden.
- Wenn man sicher sein will, dass nicht durch mehrmalige Leistung in aufeinanderfolgenden Jahren eine betriebliche Übung eintritt, sollte man sich nicht auf den Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag verlassen. Vielmehr ist es ratsam, jedes Mal, wenn die Sonderleistung ausgezahlt wird, in nachweisbarer Form gegenüber dem Arbeitnehmer deutlich darauf hinzuweisen, dass es sich um eine einmalige, freiwillige Sonderleistung handelt, auf die in Zukunft kein Anspruch besteht.

#### ■ FAZIT

Der Anwendungsbereich eines zulässigen Freiwilligkeitsvorbehalts ist erheblich reduziert und die Anforderungen an dessen Wirksamkeit erheblich erhöht worden. Wenn man hinreichend vorsichtig bei Formulierung und Praktizierung ist, besteht aber auch heute noch die Chance, eine Sonderleistung wirksam und durchsetzbar freiwillig, d.h. ohne Rechtsanspruch für die Zukunft zu gewähren.

## TARIFBINDUNG, VERBANDSAUSTRITT UND „OT“-MITGLIEDSCHAFT

von **Georg Mikes**

Frankfurt  
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht  
gmikes@jonesday.com  
++49 69 9726 3939

#### ■ DIE „OT“-MITGLIEDSCHAFT – ZWISCHEN TARIFFREIHEIT UND TARIFBINDUNG

Längst nicht jeder Arbeitgeber möchte sein Unternehmen einem Tarifvertragssystem unterwerfen, und so mancher will sich möglichst aus einem solchen verabschieden. Unter diesen wiederum finden sich Arbeitgeber, die aber auch nicht völlig ohne den Rückhalt durch einen Arbeitgeberverband dastehen möchten. Aus diesem Grunde bieten zahlreiche Arbeitgeberverbände mittlerweile die sog. „OT“-Mitgliedschaft an (= *ohne Tarifbindung*), und einige Verbände etablieren sich von vornherein als nicht tarifschließende Verbände.

Ausdrücklich gesetzlich geregelt ist die OT-Mitgliedschaft nicht, auch nicht im Tarifvertragsgesetz (TVG). Dieses regelt nur, dass Tarifgebundenheit besteht bei den Mitgliedern der Tarifvertragsparteien sowie dem Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist (§ 3 Abs. 1 TVG). Demnach besteht Tarifgebundenheit auf Arbeitgeberseite bei solchen Arbeitgebern, die entweder Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind oder selbst einen Tarifvertrag abschließen. Dennoch ist – wenig überraschend – seit Jahren von der Rechtsprechung anerkannt, dass ein Arbeitgeberverband nicht den Zweck verfolgen muss, Tarifverträge abzuschließen. Denn der Verband kann seine satzungsmäßigen Aufgaben selbst festlegen. Es kann auch als geklärt angesehen werden, dass dieses Ergebnis auch dann gilt, wenn innerhalb eines Verbands sozusagen zwei

Sektionen bestehen: eine für die Mitglieds-Arbeitgeber, die in klassischer Weise durch den Abschluss von Tarifverträgen vertreten werden, und eine andere für Arbeitgeber, die anderweitige Vertretung oder Unterstützung suchen. Offen ist lediglich die Frage, ob der Verband gezwungen ist, sich entweder zu vollständiger Tarifwilligkeit oder –unwilligkeit zu bekennen, oder aber die Möglichkeit hat, einzelne Tarifbereiche auszuklammern. Zumindest aus Praktikabilitätsgründen und der Gefahr unklarer Abgrenzungen sollte man letztere Variante aber eher ablehnen.

Jeder Arbeitgeber muss zunächst selbst entscheiden, ob und gegebenenfalls welche Mitgliedschaft für ihn die entscheidenden Vorteile aufweist. Das „klassische“ Vorteils-Argument für eine Vollmitgliedschaft liegt in der *Friedenspflicht*. Danach dürfen während der Laufzeit eines Tarifvertrages Gewerkschaften keinen Streik beginnen, der auf die Regelung dessen gerichtet ist, was im bereits geltenden Tarifvertrag geregelt ist. Doch gerade hier zeigen sich immer mehr Lücken: Streiks zur Erzwingung der Regelung *anderer* als der schon geltenden Ziele sind (mit gewissen Ausnahmen) sehr wohl zulässig, also z.B. zur Erzwingung eines Tarifsozialplans. Nach der Rechtsprechung des BAG können ferner auch verbandsangehörige Arbeitgeber mit dem Ziel eines *Firmentarifvertrages* bestreikt werden (BAG, Urteil vom 24. April 2007, 1 AZR 252/06), und Warnstreiks gegen Ende der Laufzeit des Tarifvertrages sind sowieso zulässig. Vor allem jedoch ist auch die Entwicklung noch nicht abgeschlossen, die sich daraus ergibt, dass das BAG das Prinzip der *Tarifeinheit aufgegeben* hat (BAG, Pressemitteilung 46/10). Nach neuerer Rechtsprechung unterfällt ein Betrieb längst nicht mehr zwingend einem einzigen Tarifsystem, sondern kann für verschiedene Arbeitnehmergruppen auch *verschiedenen Gewerkschaften* gegenüberstehen. Ob und inwieweit diese untereinander mögliche Arbeitskampfaktionen koordinieren müssen, ist noch nicht ausgemacht, doch in jedem Fall relativiert diese Situation den Wert einer Friedenspflicht ganz erheblich.

Bei einer bloßen OT-Mitgliedschaft kommt Friedenspflicht natürlich von vornherein nicht in Betracht. Durch den Verband erhält das OT-Mitglied zwar rechtliche Beratung. Dafür fällt allerdings dauerhaft Zahlung von Mitgliedsgebühren oft in der auch für Vollmitglieder anfallenden (vollen) Gebührenehöhe an - unabhängig davon, ob Beratung überhaupt in Anspruch genommen wird. Da die Streikgefahr mangels Friedenspflicht nicht gebannt ist, muss jeder Arbeitgeber

individuell entscheiden, ob es nicht sinnvoller wäre, dem Verband gleich ganz fernzubleiben, somit die Flexibilität der fehlenden Bindung an Tarifverträge zu nutzen zu können und rechtliche Hilfe nur bei tatsächlichem Bedarf in Anspruch zu nehmen.

#### ■ NEUERE RECHTSPRECHUNG ZUM TARIFRECHT UND VERBANDSAUSTRITT

Zu den vorgenannten Themenkreisen sind in den letzten Jahren bedeutsame Entscheidungen ergangen. Zu erwähnen ist zunächst, dass nach BAG (Urteil vom 15. Dezember 2010, 4 AZR 256/2009) eine OT-Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband nur dann in Betracht kommt, wenn sichergestellt ist, dass die OT-Mitglieder keinen Einfluss auf tarifpolitische Entscheidungen haben. Hätte das OT-Mitglied hingegen z.B. Einfluss auf die Tarifkommission, könnte sich die vermeintliche OT-Mitgliedschaft als trojanisches Pferd erweisen – der Arbeitgeber wäre, ohne je die Absicht gehabt zu haben, eben doch an Tarifverträge gebunden. Aus einem anderen Urteil des BAG (vom 20. Mai 2009, 4 AZR 179/08) wird deutlich, dass die Wirksamkeit des Wechsels von der Vollmitgliedschaft des Arbeitgebers in eine OT-Mitgliedschaft einem Arbeitnehmer gegenüber jedenfalls nicht davon abhängt, dass man den Arbeitnehmer über den Wechsel informiert.

Falsche Vorstellungen bestehen oft über die Wirkung eines Verbandsaustritts. Es wäre eine Illusion zu glauben, dass mit dem Austritt auch gleich die Tarifbindung wegfällt und man nachteilige arbeitsvertragliche Regelungen treffen könne. Die Tarifgebundenheit als solche besteht regelmäßig zunächst weiter. Nach § 3 Abs. § TVG bleibt sie nämlich so lange bestehen, bis der Tarifvertrag – nicht etwa die Verbandsmitgliedschaft – endet. Wurde also Tarifgebundenheit einmal begründet durch Verbandsmitgliedschaft, so kommt es nur noch auf die Frage an, ob der Tarifvertrag bei den regulär im Verband verbliebenen Unternehmen weiterhin gilt. Erst mit dem Ende der Laufzeit oder dem Ersatz durch einen neuen Tarifvertrag entfällt diese sogenannte *Nachbindung*, so dass der Verbandsaustritt Wirkung zeigt. Während der Nachbindung gelten die Tarifbestimmungen genauso wie vor dem Austritt *unmittelbar und zwingend*, so dass individualvertragliche Abweichungen vom Tarifvertrag unwirksam sind, wenn sie für den Arbeitnehmer nachteilig sein sollten. Leider betrachtet das BAG hierbei als „nachteilige Regelung“ beispielsweise auch eine solche, die zwar eine Arbeitszeiterhöhung ohne Lohnausgleich vorsieht, den





Arbeitnehmern dafür aber eine willkommene Jobgarantie einbrächte. Individuell-flexible betriebliche Bündnisse für Arbeit, die dem Tarifrecht widersprechen, sind jedoch immer noch tarifpolitisch unerwünscht.

Immerhin hat jedoch das BAG ausgesprochen, dass die Nachbindung bereits zu dem Zeitpunkt endet, zu dem die Unternehmen frühestmöglich einen neuen Tarifvertrag zur Anwendung bringen können. In dem entschiedenen Fall hatten Gewerkschaft und Arbeitgeberverband beschlossen, dass der bisherige Tarifvertrag spätestens ab 2009 durch die tarifliche Neuregelung ersetzt wird. Die Neuregelung konnte aber bereits ab Januar 2006 freiwillig in den Betrieben eingeführt werden. Das BAG kam daher zu dem Schluss, dass die Nachbindung für den vorher aus dem Verband ausgetretenen Arbeitgeber schon ab Januar 2006 beseitigt war (Urteil vom 1. Juli 2009, 4 AZR 261/08).

Allerdings ist selbst nach dem Wegfall der Nachbindung die vormalige Tarifregelung prinzipiell immer noch anwendbar (sog. *Nachwirkung*, zu unterscheiden von der Nachbindung). Sie gilt lediglich nicht mehr unmittelbar und zwingend. Der Gesetzgeber wollte nämlich einen regelungslosen Zustand vermeiden. Daher wurde in § 4 Abs. 5 TVG angeordnet, dass *nach Ablauf eines Tarifvertrages seine Normen weitergelten, bis sie durch eine andere*

*Abmachung ersetzt werden.* Eine derartige andere Abmachung kann dann tatsächlich in einer individual-arbeitsvertraglichen Abrede liegen, und zwar nun auch in einer Abrede zum Nachteil des Arbeitnehmers. Allerdings lässt die Rechtsprechung längst nicht jede Abmachung als andere Abmachung im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG gelten. Kritisch werden vor allem zu allgemein gehaltene Regelungen gesehen, die schon vor dem Ende der Nachbindung für die Zeit danach abgeschlossen werden. Das BAG urteilte hierzu am 1. Juli 2009 (4 AZR 262/08), es sei für die Annahme einer anderen Abmachung „zwar nicht in jedem Fall zwingend erforderlich, dass diese erst abgeschlossen wird, nachdem die Nachwirkung eingetreten ist.“ Die Abrede müsse aber vom Regelungswillen der Parteien her darauf gerichtet sein, eine bestimmte bestehende Tarifregelung „in Anbetracht ihrer absehbar bevorstehenden Beendigung und des darauf folgenden Eintritts der Nachwirkung abzuändern.“

#### ■ FOLGERUNGEN

Die genannten Urteile lassen erkennen, welchen zum Teil erheblichen Einschränkungen und Regelungsrisiken ein Arbeitgeber beim Wechsel zur OT-Mitgliedschaft oder auch nach generellem Austritt aus dem Arbeitgeberverband unterliegen kann. Erkennbar wird auch, dass der Verbandsaustritt für sich gesehen zunächst oft erstaunlich

geringe Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben kann. Wenn ferner der Schutz durch die Friedenspflicht tendenziell an Bedeutung verliert, wird es um so mehr geboten sein, sich einen erstmaligen Beitritt zu einem tarifschließenden Arbeitgeberverband reiflich zu überlegen.



## DAS ARBEITSZEUGNIS IN RECHT UND PRAXIS

von **Claudia Röthlingshöfer**

München  
Rechtsanwältin; Mediatorin  
croethlingshoefer@jonesday.com  
++49 89 20 60 42 200

Insbesondere Endzeugnisse nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses geben in der Praxis immer wieder Anlass zu Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und dem scheidenden Arbeitnehmer. Dieser Beitrag soll daher einen kurzen Überblick über die Pflichten des Arbeitgebers bei der Formulierung eines Arbeitszeugnisses geben.

### ■ RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Seit dem 1. Januar 2003 ist das Zeugnisrecht für Arbeitnehmer einheitlich durch § 109 der Gewerbeordnung geregelt. Für Auszubildende gilt § 16 BBiG.

Arbeitnehmer können ein qualifiziertes Zeugnis verlangen, das auch Angaben über Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis enthält; zumindest muss der Arbeitgeber jedoch ein einfaches Zeugnis erteilen, das Angaben über Art und Dauer der Tätigkeit enthält. Das qualifizierte Zeugnis bildet jedoch den absoluten Regelfall.

### ■ MASSGEBLICHE GRUNDSÄTZE FÜR DIE ERSTELLUNG EINES ARBEITSZEUGNISSES

Oberstes Gebot der Zeugniserteilung ist der *Wahrheits- und Klarheitsgrundsatz*. Da das Arbeitszeugnis nicht nur dem beruflichen Fortkommen des Arbeitnehmers, sondern auch der Information des möglichen neuen Arbeitgebers dient, ist es von großer Bedeutung, dass das Zeugnis die Leistung und das Verhalten wahrheitsgemäß beschreibt. Wird der Arbeitnehmer überbewertet, so sind die Belange des neuen Arbeitgebers gefährdet. Da das Endzeugnis oft Verhandlungspunkt bei einer streitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist, werden typischerweise in der Praxis Zeugnisbewertungen versprochen, die der Arbeitgeber unter normalen Umständen nicht abgeben würde.

Neben dem *Wohllollensgrundsatz*, wonach das Zeugnis von verständigem Wohlwollen für den Arbeitnehmer getragen sein und ihm sein weiteres Fortkommen nicht unnötig erschweren soll, ist insbesondere auch der *Vollständigkeits- und Einheitlichkeitsgrundsatz* zu beachten (der Arbeitgeber darf nicht getrennte Zeugnisse für verschiedene ausgeübte Tätigkeiten erteilen).

### ■ FÄLLIGKEIT DES ZEUGNISANSPRUCHS

Der Zeugnisanspruch entsteht nach dem Wortlaut des § 109 Gewerbeordnung „*bei*“ und nicht erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es besteht heute Einigkeit darüber, dass der Arbeitnehmer ein Zeugnis daher auch nicht erst im Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern bereits mit Zugang der Kündigungserklärung verlangen kann. Erst mit Ablauf der Kündigungsfrist oder dem tatsächlichen Ausscheiden des Arbeitnehmers ist dann ein qualifiziertes Endzeugnis zu erteilen. Gleichwohl kann der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers schon während der Kündigungsfrist ein endgültiges Zeugnis erteilen.

### ■ FORMULIERUNG DER BEURTEILUNG - LEISTUNG

Als Einzelmerkmale kommen im Rahmen der *Leistungsbeurteilung* die Selbständigkeit, die Qualität der Arbeit (Arbeitsgüte), die Arbeitsökonomie, das Arbeitstempo, die Sorgfalt und Arbeitsbereitschaft, die Belastbarkeit, die Eigeninitiative, die Entscheidungsfähigkeit, das Urteils- und Ausdrucksvermögen sowie das Verhandlungsgeschick in Betracht. Maßgebliche Bewertungsfaktoren bei Arbeitnehmern mit Personalverantwortung sind auch die Führungsfähigkeit und Führungserfolge. Üblicherweise werden sehr gute Leistungen mit der Betonung des Zeitmoments und

nachfolgendem Superlativ gekennzeichnet („*stets absolut sicher und selbständig*“; „*stets sehr gute Ergebnisse*“; „*verstand es stets, Mitarbeiter hervorragend zu motivieren*“ usw.), wobei schlechtere Beurteilungsstufen durch Einschränkungen eines der beiden Beurteilungskriterien verdeutlicht werden.

#### ■ VERHALTEN

Die *Verhaltensbeurteilung* widmet sich demgegenüber dem Sozialverhalten des Mitarbeiters und umfasst das Verhalten zu Vorgesetzten, Kollegen und Kunden / Dritten sowie das Einfügen in den betrieblichen Arbeitsablauf. Hierbei ist ausschließlich das Verhalten im dienstlichen Bereich maßgeblich.

Das BAG wird nicht müde zu betonen, dass es unzulässig ist, versteckte Botschaften in vordergründig positiv klingenden Formulierungen zu „verstecken“.

#### ■ RECHTSPRECHUNG DES BUNDESARBEITSGERICHTS

Insgesamt ist es leider so, dass häufig relativ banale Zeugnisprobleme zu den Gerichten gelangen. So musste sich das BAG in einem Urteil vom 21. September 1999 beispielsweise mit der Frage beschäftigen, ob ein Zeugnis gefaltet werden darf (ja, darf es, solange das Originalzeugnis kopierfähig ist und die Knicke im Zeugnisbogen sich nicht durch Schwärzungen auf den Kopien abzeichnen) und ob es sich beim Zeugnis um eine Hol- oder eine Schickschuld handelt (grundsätzlich muss der Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere, zu denen auch das Arbeitszeugnis gehört, beim Arbeitgeber abholen – im Einzelfall kann der Arbeitgeber aber auch gehalten sein, dem Arbeitnehmer das Arbeitszeugnis nachzuschicken; Urteil vom 08. März 1995). Zuletzt hatte das BAG die Frage zu klären, ob die Formulierung „*wir haben den Kläger als sehr interessierten und hoch motivierten Mitarbeiter kennen gelernt*“ in der Berufswelt überwiegend negativ verstanden werde. Der Kläger trug vor, dass mit dem Zeugniscode „*kennen gelernt*“ gerade das Gegenteil der jeweiligen Aussage gesagt werden solle. Diese wenig nachvollziehbare These hatte das LAG Hamm in einem Urteil aus dem Jahr 2000 aufgestellt. Das BAG sah dies nun erfreulicherweise anders; die Revision des Klägers blieb vor dem 9. Senat ohne Erfolg (Urteil vom 05. November 2011).

Bei der Formulierung der Gesamtbeurteilung hat sich folgendes Beurteilungssystem bei der Schlussbewertung bewährt: „*stets zur vollsten Zufriedenheit*“ (= Schul- und

Prüfungsnote sehr gut), „*stets zur vollen Zufriedenheit*“ (= Note gut) sowie „*zur vollen Zufriedenheit*“ und „*stets zur Zufriedenheit*“ (= Note befriedigend).

#### ■ FORMULIERUNG DES BEENDIGUNGSGRUNDES

Probleme bereitet häufig die Formulierung des Beendigungsgrundes des Arbeitsverhältnisses. Der Grund und die Art des Ausscheidens dürfen jedenfalls nicht gegen oder ohne den Willen des Arbeitnehmers in das Zeugnis aufgenommen werden. Ebenso darf die Formulierung auch keine Rückschlüsse darauf zulassen, dass sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Streit getrennt haben. Üblich und weitestgehend bedenkenfrei ist die Formulierung „*verlässt uns auf eigenen Wunsch*“ (= Kündigung durch den Arbeitnehmer), „*das Arbeitsverhältnis endet am...*“ (= Kündigung durch den Arbeitgeber) sowie die Formel „*einvernehmlich getrennt*“ (= Aufhebungsvertrag auf Veranlassung des Arbeitgebers).

#### ■ HERAUSFORDERUNG FÜR DEN ARBEITGEBER

Das Dilemma, dass Zeugnisse einerseits wohlwollend, andererseits wahr sein müssen, stellt den Arbeitgeber vor allem dann vor Herausforderungen, wenn ein Zeugnis für einen überaus schlechten Mitarbeiter erstellt werden soll – denn auch dieser hat letztlich Anspruch auf ein wohlwollendes Zeugnis. Der Arbeitgeber muss es freundlich ausdrücken, andererseits darf er auch nicht lügen. Wegen dieses Dilemmas wird immer wieder behauptet, die Arbeitgeber bedienten sich bei der Formulierung von Zeugnissen geheimnisvoller Codes, was so aber nicht richtig ist. Nicht nur die Rechtsprechung, auch die Umstände verpflichten Arbeitgeber dazu, statt verhalten negativer Formulierungen einschränkend positive zu wählen, was an die Formulierungskünste bisweilen hohe Anforderungen stellt.

Ungeachtet der Tatsache, dass Arbeitszeugnisse oft nicht die tatsächliche Einschätzung eines Arbeitgebers über die Leistung und / oder das Verhalten des scheidenden Arbeitnehmers wiedergeben, hat das Arbeitszeugnis in der Praxis gleichwohl immer noch große Bedeutung. Daher ist es nur verständlich, wenn Arbeitnehmer auf ein gutes Arbeitszeugnis gesteigerten Wert legen.

## IHRE ANSPRECHPARTNER

---

### FRANKFURT

NEXTOWER  
Thurn-und-Taxis-Platz 6  
60313 Frankfurt  
Tel.: ++49 69 9726 3939  
Fax: ++49 69 9726 3993

Georg Mikes  
Rechtsanwalt/Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
gmikes@jonesday.com

### MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 11  
80538 München  
Tel.: ++49 89 20 60 42 200  
Fax: ++49 89 20 60 42 293

Friederike Göbbels  
Rechtsanwältin/Fachanwältin  
für Arbeitsrecht  
fgoebbels@jonesday.com

## JONES DAY BÜROS WELTWEIT

---

ALKHOBAR  
ATLANTA  
BOSTON  
BRÜSSEL  
CHICAGO  
CLEVELAND  
COLUMBUS  
DALLAS

DUBAI  
DÜSSELDORF  
FRANKFURT  
HONGKONG  
HOUSTON  
IRVINE  
JEDDAH  
LONDON

LOS ANGELES  
MADRID  
MAILAND  
MEXIKO-STADT  
MOSKAU  
MÜNCHEN  
NEU DELHI  
NEW YORK

PARIS  
PEKING  
PITTSBURGH  
RIAD  
SAN DIEGO  
SAN FRANCISCO  
SÃO PAULO  
SCHANGHAI

SILICON VALLEY  
SINGAPUR  
SYDNEY  
TAIPEH  
TOKIO  
WASHINGTON

*Die hier dargebotenen Informationen, Meinungen und Rechtsansichten sind nicht als fallspezifische juristische Beratung gedacht und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Jones Day haftet nicht für die Richtigkeit des Inhalts.*