

Nahezu alle Bereiche der Wirtschaft, besonders aber lohnintensive Branchen, sind von Schwarzarbeit betroffen (hib-Meldung vom 22.10.2013). Umfang und Entwicklung der Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung zu beziffern, sei aber nicht möglich, heißt es im Zwölften Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung, der als Unterrichtung (17/14800) vorgelegt wurde. Nicht auszuschließen sei, dass die Schattenwirtschaft einen Umfang von 343 bis 352 Milliarden Euro hat. Das würde einem Verhältnis der Schattenwirtschaft zum offiziellen Bruttoinlandsprodukt von rund 13,4 bis 14,6 Prozent entsprechen. Forscher würden aber tendenziell von einem Rückgang der Schattenwirtschaft ausgehen. Zudem wird von Problemen bei der Zusammenarbeit mit ausländischen Sozialversicherungen bei der Arbeitnehmerentsendung berichtet. So würden ausländische Behörden bei Arbeitnehmern aus dem EU-Raum, die in Deutschland von der Sozialversicherungspflicht befreit werden können, die entsprechenden Bescheinigungen nachträglich beziehungsweise rückwirkend ausstellen. Verschiedene ausländische Behörden seien nicht bereit gewesen, von deutschen Behörden beanstandete Bescheinigungen zurückzunehmen. Auch die Scheinselbstständigkeit spielt eine große Rolle. Dabei treten Personen formell als selbstständige Unternehmer auf, obwohl sie tatsächlich abhängig beschäftigt sind.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

BAG: Fehlende Tariffähigkeit von „medsonet“

Die am 5.3.2008 gegründete Arbeitnehmervereinigung „medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft e. V.“ war zu keinem Zeitpunkt tariffähig.

BAG, Beschluss vom 11.6.2013 – 1 ABR 33/12

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2675-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Köln: Bindung des Arbeitgebers an die Einsatzbeschränkung des Betriebsarztes

1. Spricht der Betriebsarzt des eigenen medizinischen Dienstes des Arbeitgebers für eine Arbeitnehmerin eine zeitlich befristete Einsatzbeschränkung aus (hier: Einsatz einer Flugbegleiterin für 6 Monate nur auf Langstreckenflügen), so verhält sich der Arbeitgeber ermessensmissbräuchlich, wenn er sich hieran nicht hält, es sei denn, die Einschränkung seines Direktionsrechts ist ihm aus triftigen sachlichen Gründen unzumutbar oder er kann triftige sachliche Indizien anführen, die das Votum des Betriebsarztes ungerechtfertigt erscheinen lassen. Dass der schriftlichen Verfügung des Betriebsarztes keine medizinische Begründung beigelegt ist, ist dabei unerheblich.

2. Kündigt der Arbeitgeber an, die betriebsärztliche Verfügung nicht befolgen zu wollen, so kann die Arbeitnehmerin ihren Anspruch auf Beschäftigung nach Maßgabe der betriebsärztlich verfügten Einsatzbeschränkung auch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes durchsetzen.

LAG Köln, Beschluss vom 14.8.2013 – 7 Ta 243/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2675-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Diskriminierung wegen des Geschlechts?

Wird einer Arbeitnehmerin gekündigt, ohne dass Kenntnis von ihrer Schwangerschaft bei Zugang

der Kündigungserklärung besteht, so ist weder die Kündigung selbst noch ein „Festhalten“ an der Kündigung Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Die Beklagte als Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis fristgemäß in der Probezeit. Binnen einer Woche machte die Klägerin unter Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung geltend, bei Zugang der Kündigung schwanger gewesen zu sein. Sie forderte die Beklagte auf, innerhalb einer weiteren Woche mitzuteilen, dass sie an der Kündigung „nicht festhalte“, damit sie keine Klage erheben müsse. Das erklärte die Beklagte zunächst nicht. Nachdem der Betriebsarzt einen Monat später sowohl die Schwangerschaft als auch ein zwischenzeitlich ausgesprochenes Beschäftigungsverbot bestätigt hatte, erklärte die Beklagte nach Wochen eine „Rücknahme“ der Kündigung. Die Klägerin lehnte in der Folgezeit jedoch eine außergerichtliche Einigung ab. Schließlich gab die Beklagte vor dem Arbeitsgericht eine Anerkenntnis-Erklärung ab, worauf die Unwirksamkeit ihrer Kündigung festgestellt wurde.

Wie schon in den Vorinstanzen blieb die Klage auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von drei Brutton Monatsgehältern wegen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die Kündigung konnte schon deswegen keine Benachteiligung der Klägerin aufgrund ihres weiblichen Geschlechts sein, weil die Arbeitgeberin bei der Erklärung der Kündigung keine Information über die Schwangerschaft der Klägerin hatte. Die verlangte Rücknahme der Kündigung war rechtstechnisch nicht möglich, über die Notwendigkeit einer einvernehmlichen Verständigung der Parteien zeigte sich die Klägerin nicht hinreichend informiert. Ein Streit darüber, ob die besonderen Anspruchsvoraussetzungen des § 11 MuSchG auf Zahlung

von Mutterschutzlohn vorliegen, ist für sich genommen nicht schon deswegen eine Diskriminierung, weil nur Frauen diesen besonderen Anspruch geltend machen.

BAG, Urteil vom 17.10.2013 – 8 AZR 742/12

(PM BAG vom 17.10.2013)

BAG: Betriebsübergang – Verwirkung des Rechts zum Widerspruch nach § 613a

Abs. 6 BGB

Verklagt ein Arbeitnehmer nach einem Betriebsübergang den Betriebserwerber auf Feststellung, dass zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht, so kann er durch die Art und Weise der Prozessführung und Prozessbeendigung sein Recht zum Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Betriebsveräußerer verirken.

Die Beklagte ist eine Catering-Firma, die 1996 den Betrieb einer Kantine übernommen hatte, in der der Kläger schon seit 1985 tätig war. Die Beklagte verlor den Catering-Auftrag zum 31.12.2010 und informierte den Kläger darüber, dass sein Arbeitsverhältnis im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 BGB auf einen anderen Caterer übergehen werde. Der Betriebserwerber bestritt jedoch einen Betriebsübergang, woraufhin ihn der Kläger auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses verklagte. In diesem Prozess einigte sich der Kläger mit dem Betriebserwerber darauf, ein Betriebsübergang habe niemals stattgefunden, ein Arbeitsverhältnis zwischen ihnen habe nie bestanden. Der Betriebserwerber verpflichtete sich zur Zahlung von 45 000,00 Euro an den Kläger. Anschließend erklärte der Kläger gegenüber der Beklagten den Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB. Er verlangt nunmehr von der Beklagten als Betriebsveräußerin die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses und Annahmeverzugslohn.

Anders als das Arbeitsgericht hatte das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen, weil der Kläger gegenüber der Beklagten sein Recht zum Wi-