

# Wolfgang Däubler

## Der Arbeitgeber – ein Fixpunkt des Arbeitsrechts?

### *I. Einleitung*

Arbeitgeber ist, wer mit einem anderen einen Arbeitsvertrag geschlossen hat – so heißt es übereinstimmend in zahlreichen Handbüchern und Kommentaren.<sup>1</sup> Das BAG hat denselben Befund in die Worte gefasst, das Arbeitsverhältnis werde „vom Arbeitnehmer aus“ gedacht; wer zumindest einen Arbeitnehmer beschäftige, sei Arbeitgeber.<sup>2</sup> Eine eigene Definition des Arbeitgeberbegriffs wird so überflüssig. Im Einzelfall kann es lediglich zweifelhaft sein, ob es sich beim Vertragspartner des Arbeitnehmers um eine rechtsfähige Einheit handelt<sup>3</sup> und wie diese bei unübersichtlichen Verflechtungen mehrerer Unternehmen bestimmt werden kann.<sup>4</sup>

Diese Festlegung hat den Vorzug der Eindeutigkeit. Außerdem sorgt sie dafür, dass jeder Arbeitnehmer unter das Arbeitsrecht fällt, auch wenn der Arbeitgeber – wie z. B. bei einer Tätigkeit im Haushalt – weder ein „Unternehmer“ noch ein „Freiberufler“ ist.

Auf der anderen Seite stehen mögliche Nachteile. Der formale Charakter der Definition lässt faktische Unterschiede völlig aus dem Spiel, die zwischen verschiedenen Arbeitgebern bestehen könnten. Dies wäre unbedenklich, ginge es im Arbeitsrecht wie bei einem Kaufvertrag nur um einen punktuellen Austausch und dessen Abwicklung. Dem ist aber nicht so. Vielmehr liegt ein Dauerschuldverhältnis vor, dessen Inhalt und Fortbestand für den Arbeitnehmer oft existenziellen Charakter hat. Die darauf bezogenen arbeitsrechtlichen Normen funktionieren ganz unterschiedlich, je nachdem, welche Stellung der Arbeitgeber auf dem Markt hat und welche technischen und finanziellen Ressourcen ihm zur Verfügung stehen. Fragt man nicht nur nach der blanken Existenz von Rechtsverhältnissen, sondern auch nach ihrer realen Wirkung, genügt die formale Definition der herrschenden Meinung nicht mehr. Inhaltliche Differenzierung ist angesagt.

Mehr oder weniger unbewusst geht die arbeitsrechtliche Diskussion davon aus, dass der Arbeitgeber im Normalfall ein „Unternehmer“ ist, der auf dem Markt agiert. Angesichts langfristiger Privatisierungstrends gilt dies mittlerweile auch für einen beträchtlichen Teil der von der öffentlichen Hand getragenen Daseinsvorsorge. Das Geschehen auf dem Markt lässt sich über die Preise, die Qualität der Produkte und die Werbung zumindest in gewissem Umfang steuern. Auch können sich die Beschäftigten für ihre Aufgaben stärker oder weniger stark engagieren, was sich im Unternehmenserfolg niederschlagen kann. Hier besitzt die betriebliche wie die unternehmerische Mitbestimmung einen ihrer wesentlichen

1 MünchArbR-Richardi, 3. Aufl. 2009, § 21 Rn. 1; Schaub-Linck, Arbeitsrechts-Handbuch, 14. Aufl., 2011, § 16 Rn. 1; ErfK-Preis, 13. Aufl., 2013, § 611 BGB Rn. 183; Kittner/Zwanziger/Deinert-Deinert, Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis, 6. Aufl. 2011, § 4 Rn. 1, 2.

2 BAG NZA 1999, 539, 541.

3 Schaub-Linck (Fn. 1), § 16 Rn. 6 ff.

4 § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 NachwG verlangt deshalb, dass Name und Anschrift der Vertragsparteien schriftlich dokumentiert werden.

Ansatzpunkte. Der Betriebsrat kann – etwa im Rahmen des § 92a BetrVG oder über den Wirtschaftsausschuss – Vorschläge zur weiteren Entwicklung des Unternehmens machen, aber auch durch die Mitbestimmung über die Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG und über den Einsatz technischer Systeme nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wichtige Rahmenbedingungen für den Handlungsspielraum des Unternehmens beeinflussen. Dasselbe gilt erst recht für Tarifverträge. Zunächst nur denkbar, aber in jüngerer Zeit immer wichtiger werdend ist auch eine Beeinflussung durch „Negativ-Werbung“, die sich etwa ergibt, wenn die Beschäftigten wie bei Lidl einer hinterhältigen Überwachung ausgesetzt sind oder wenn – wie lange Zeit bei Schlecker – selbstverständliche Arbeitnehmerrechte nicht beachtet werden. In überschaubaren Unternehmen entwickeln sich überdies informelle Normen, die eine häufig übersehene Schutzfunktion erfüllen können: Wenn der Betriebsrat „nachhaltig“ einer verhaltensbedingten Kündigung widerspricht, unterbleibt sie in 99 von 100 Fällen – so jedenfalls eine in der Praxis gelegentlich vorkommende Absprache. Oder: Weil der Betriebsrat bei Überstunden relativ großzügig verfährt und in aller Regel zustimmt, wird auf den Einsatz von Leiharbeitnehmern verzichtet.<sup>5</sup> Zwischen dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und dem Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers lässt sich im Einzelfall sogar eine direkte Verknüpfung herstellen: Der mit Hilfe von Überstunden gerade noch termingerecht abgewickelte Auftrag bringt dem Unternehmen satte Gewinne, von denen ein kleiner Teil in Form einer „Tantieme“ oder einer „Abschlussvergütung“ an die Belegschaft weitergereicht wird. Bekannt ist der umgekehrte Fall, dass die schlechte wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu Lohnverzicht und Verlängerung der Arbeitszeit führt, was man dann in schönem Neusprech als „Bündnis für Arbeit“ tituliert. Auch hier mag sich die Interessenvertretung als zumindest mit gestaltender Akteur sehen.

Ob dieser „Normalarbeitgeber“ in der Bundesrepublik eine dominierende Position hat, wird man bezweifeln können. Auf die quantitativen Relationen zu anderen Arbeitgeberformen kommt es jedoch im vorliegenden Zusammenhang nicht entscheidend an. Vielmehr soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit zusätzlich arbeitsrechtliche Normen existieren oder zu schaffen sind, wenn der Arbeitgeber sich nicht an diesem Modell orientiert. Drei „atypische“ Formen sollen näher untersucht werden.

Denkbar ist zum einen, dass die Arbeitgeberfunktion teilweise oder ganz auf einen Dritt-Unternehmer ausgelagert wird. Prominentestes Beispiel ist die Leiharbeit; nicht mehr der Verleiher, sondern der jeweilige Entleiher bestimmt über die konkreten Arbeitsvollzüge, ist Inhaber des darauf bezogenen Direktionsrechts. Werkverträge können dieselbe Funktion erfüllen, sofern die Natur des Produktionsprozesses die Verselbständigung bestimmter Teile und ihre Fremdvergabe zulässt. Schließlich kann man versuchen, dem Beschäftigten gewissermaßen selbst die Arbeitgeberstellung zu überlassen – er wird zum Soloselbständigen, der allein für sich sorgen und sich insbesondere um die Risiken kümmern muss, die bei Arbeitnehmern die Sozialversicherung abdeckt.

Neben diesem „Auslagerungsmodell“ steht das „Fleximodell“. Der Arbeitsanfall ist wie bei einer Projektgesellschaft von vornherein zeitlich beschränkt oder erfolgt unregelmäßig wie bei Saison- und Kampagnebetrieben. Ein zwingendes und leicht nachvollziehbares Arbeitgeberinteresse spricht hier dafür, nur befristete Verträge abzuschließen. Das hat zur Folge, dass nicht nur der normale Bestandschutz entfällt, sondern auch alle die Rechte unerreichbar bleiben, die eine gewisse Dauer der Betriebszugehörigkeit voraussetzen. Das kann sogar für den

5 Zur betrieblichen Praxis s. Birk, ZfA 1986, 73 ff.; Daubler, Das Arbeitsrecht 1, 16. Aufl. 2006, Rn. 943 f.

Anspruch auf Erholungsurlaub gelten, der gemäß § 4 BUrlG erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten entsteht. In einzelnen Bereichen, insbesondere bei der Hafendarbeit, gibt es gesetzliche und tarifliche Reaktionen auf diese Sonder-situation.

Dritte Form einer atypischen Konstellation ist der abhängige Arbeitgeber. Im Folgenden soll von „Abhängigkeitsmodell“ die Rede sein. Traditionelles Bei-spiel, das heute eher eine Lehrbuchexistenz fristet, ist das sog. mittelbare Ar-beitsverhältnis: Der Arbeitgeber ist seinerseits Arbeitnehmer eines Dritten. Un-gleich relevanter ist die gesellschaftsrechtlich vermittelte Abhängigkeit, die meist auf einer Mehrheitsbeteiligung des herrschenden Unternehmens im Konzern be-ruht. Aber dies ist keineswegs der einzige Fall. Die Abhängigkeit kann auch in-formationstechnisch vermittelt sein, was sich als notwendiges Nebenprodukt aus der Just-in-time-Produktion ergibt: Nur wenn die vorgegebenen Zeiten genau eingehalten werden, kann in der geplanten Weise gearbeitet und kostengünstig produziert werden. Abhängigkeit kann schließlich auch darauf beruhen, dass der Arbeitgeber als Zulieferer oder Vertriebsunternehmen ausschließlich von einem Auftraggeber abhängig ist, dessen Unwillen und dessen Insolvenz das Ende sei-ner wirtschaftlichen Existenz und damit auch seiner Arbeitgeberstellung bedeu-ten können.

Wie reagiert das Arbeitsrecht auf diese Phänomene, bei denen wir Arbeitgeber höchst unterschiedlicher Art und Güte vorfinden? Findet effektiv eine Differen-zierung statt?

## II. Das Auslagerungsmodell

### 1. Leiharbeit

Dass Leiharbeit zulässig ist, kann seit der Entscheidung des Bundesverfassungs-gerichts vom 4. April 1967<sup>6</sup> niemand mehr ernsthaft bezweifeln. Die Arbeitge-berstellung ist faktisch aufgespalten zwischen dem Verleiher, der im Prinzip für den Arbeitsort sowie für die Vergütung und die Kündigung zuständig bleibt, und dem Entleiher, der den konkreten Arbeitseinsatz bestimmt. Bei formaler Be-trachtung bleibt die Summe der Arbeitnehmerrechte dieselbe – dass die Realität damit nicht übereinstimmt, bedarf nur der kurzen Erwähnung. Aus der Einglie-derung in den Entleiherbetrieb zieht § 11 Abs. 6 AÜG die Konsequenz, dass das dort gültige Arbeitsschutzrecht auch für den Leiharbeitnehmer maßgebend ist. Die Schutzpflicht des Entleihers wird über Leben und Gesundheit hinaus auf eingebrachte Sachen des Leiharbeitnehmers erstreckt.<sup>7</sup> Weiter hat der Entleiher – etwa bei der Erteilung von Weisungen oder im Zusammenhang mit Belästi-gungen – nach der ausdrücklichen Vorschrift des § 6 Abs. 2 Satz 2 AGG die Dis-kriminierungsverbote des AGG zu beachten. Der Leiharbeitnehmer bleibt nach § 14 Abs. 1 AÜG Angehöriger des entsendenden Betriebes (was auf eine Fiktion hinausläuft, da dort für ihn gar kein Arbeitsplatz existiert), doch kann er nach § 14 Abs. 2 Satz 2 AÜG im Entleiherbetrieb die Sprechstunde des Betriebsrats aufsuchen, an Betriebsversammlungen teilnehmen und sich nach Maßgabe der §§ 84 ff. BetrVG beschweren. Weiter steht ihm nach § 7 Satz 2 BetrVG das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zu, wenn er für mehr als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden soll. Schließlich hat er seit 1.12.2011 nach § 13b AÜG Zugang

6 BVerfGE 21, 261 ff.

7 Konzen ZfA 1982, 266; Brors, in: Schüren/Hammann, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 4. Aufl. 2010, Einl. Rn. 502 ff. <https://doi.org/10.5771/0023-4834-2013-2-133>

zu den betrieblichen Sozialeinrichtungen wie Kantine, Betriebskindergarten und Werksbus, und zwar zu denselben Bedingungen wie die Stammarbeitnehmer. Greifen – etwa wegen nichtiger Tarifverträge – das Equal Pay- und das Equal-Treatment-Prinzip Platz, kann er bei der Vergütung, aber auch bei allen anderen wesentlichen Arbeitsbedingungen Gleichbehandlung mit vergleichbaren Dauerbeschäftigten verlangen.

Trotz dieser Annäherungen an ein Arbeitsverhältnis hat man bisher nicht den Schritt gewagt, den Entleiher als „partiellen Arbeitgeber“ zu bezeichnen und von einem „partiellen Arbeitsverhältnis“ zu sprechen.<sup>8</sup> Immerhin hat das BAG bei Streitigkeiten zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit mit dem Argument bejaht, es bestehe eine Rechtsbeziehung „mit arbeitsrechtlichem Charakter“.<sup>9</sup> Im Prinzip müsste diese auch tariflicher Regelung zugänglich sein, wenn man den Entleiher als partiellen Arbeitgeber qualifizieren würde.<sup>10</sup> Der EuGH tendiert gleichfalls in diese Richtung, da nach seiner Auffassung beim Betriebsübergang die Rechtsbeziehungen zu Leiharbeitnehmern mit auf den Erwerber übergehen.<sup>11</sup> Dennoch wurden die Tarifverträge über Branchenzuschläge für Leiharbeitnehmer mit den Verbänden der Verleiher geschlossen, nicht etwa mit denen der Einsatzbetriebe. Die Vermeidung von rechtlichen Risiken steht dabei ersichtlich im Vordergrund. Gleichwohl lässt sich feststellen, dass Gesetz und auch Rechtsprechung der funktionalen Aufteilung der Arbeitgeberstellung in weitem Umfang Rechnung getragen haben. Die Bi-Polarität des Arbeitsverhältnisses wurde durchbrochen und die tatsächliche Situation zum Ausgangspunkt von Rechten und Pflichten genommen – nicht anders als dies § 311 Abs. 2 BGB tut, wenn er Schutzpflichten aus der Anbahnung eines Vertrages und aus „ähnlichen geschäftlichen Kontakten“ herleitet.

Die Regelungen des AÜG und anderer Gesetze sorgen allerdings in der Realität nicht für dasselbe Schutzniveau, wie es bei einem „Normalarbeitgeber“ besteht. Dem Verleiher gegenüber sind die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerseite schon deshalb beschränkt, weil es keinen Zusammenhalt innerhalb einer „Belegschaft“ gibt, die als kollektive Größe Forderungen artikulieren könnte. Auch informelle Normen scheiden auf diese Weise von vornherein aus. Im Verleiherbetrieb können zwar Betriebsräte gewählt werden (was zum Teil auch geschieht), doch setzen sich diese häufig aus Verwaltungskräften zusammen; Leiharbeitnehmer kommen hierfür ihrer geringen sozialen Kontakte mit anderen Leiharbeitern wegen nur ganz ausnahmsweise in Betracht. Auch wären die Entleiher irritiert, würde ein Leiharbeitnehmer die Arbeit unterbrechen, weil er als Betriebsratsmitglied eine Stunde lang mit einem Arbeitskollegen wegen einer dringenden Angelegenheit telefonieren oder weil er sich gar zu einer Sondersitzung des Betriebsrats abmelden würde. Die praktisch allein in Betracht kommenden Mitarbeiter der Verwaltung haben aber ein Interesse daran, das bisherige Geschäftsmodell aufrecht zu erhalten und Billigangebote auf dem Arbeitsmarkt zu machen – würde man dies nicht mehr tun, ginge das Geschäft zurück und ihr eigener Arbeitsplatz käme in Gefahr.

8 Zu diesem s. Däubler, FS Buchner, 2009, 163 ff.

9 BAG NZA 2011, 653.

10 Däubler-Reim/Nebe, TVG, 3. Aufl., 2012, § 1 TVG Rn. 321.

11 EuGH NZA 2010, 1225 – Albrön; dazu einschränkend Willemsen NJW 2011, 1546.

Die aktuelle Situation ist dadurch gekennzeichnet, dass dem Vernehmen nach nicht wenige Unternehmen versuchen, anstelle der teurer gewordenen Leiharbeit Werkvertragsarbeitnehmer einzusetzen. Dies lässt sich allerdings nur realisieren, wenn sich bestimmte Funktionen verselbständigen lassen – etwa die Lackiererei bei einem Automobilzulieferer<sup>12</sup> oder das Einräumen von Regalen in einem Supermarkt.<sup>13</sup> Die Drittarbeitgeber sind nicht tarifgebunden oder haben mit einer „Billiggewerkschaft“ einen Tarifvertrag geschlossen. Der Inhaber des Einsatzbetriebs verabschiedet sich fast völlig von seiner Arbeitgeberstellung. Was bleibt, sind Schutzpflichten zugunsten von Leben und Gesundheit der „Werkvertrager“, die schon in den fünfziger Jahren des letzten Jahrhunderts vom BGH entwickelt wurden,<sup>14</sup> die es aber im Arbeitsrecht nur zu einem geringen Bekanntheitsgrad gebracht haben. Sie als Ausgangspunkt für weitergehende Verpflichtungen zu nehmen, die ggf. durch Tarifvertrag geschaffen werden könnten, erscheint sinnvoll, ist bisher aber nicht versucht worden.<sup>15</sup> Ob die beiden Gesetzentwürfe der SPD<sup>16</sup> und der Fraktion DIE LINKE<sup>17</sup> Abhilfe schaffen, lässt sich derzeit noch nicht beurteilen. Immerhin ist wenigstens das Problem erkannt, dass die Einschaltung des Dritten den Inhaber des Einsatzbetriebes nicht völlig von den Arbeitgeberpflichten freistellen kann – die Tatsache, dass die Arbeitsverträge von einem anderen Unternehmer abgeschlossen wurden, der eine abgegrenzte Teilaufgabe in eigener Verantwortung erfüllt, reicht hierfür ersichtlich nicht aus.

### 3. Einsatz von Soloselbständigen

Werk- oder Dienstverträge müssen nicht notwendigerweise mit einem Drittunternehmen geschlossen werden, das über eine größere Zahl von Beschäftigten verfügt. Bei bestimmten Dienstleistungen, die sich aus der unternehmerischen Organisation herauslösen lassen, kann es für den Arbeitgeber vorteilhafter sein, Einzelpersonen als Selbständige zu beschäftigen. Dies geschieht besonders häufig im IT-Sektor. Sie haben in der Regel keine Urlaubsansprüche und keine Ansprüche nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, sie können sich nicht auf den Kündigungsschutz berufen, und sie müssen sich selbst um die Risiken kümmern, die bei Arbeitnehmern von der Sozialversicherung abgedeckt werden.<sup>18</sup>

Die Rechtsordnung reagierte auf diese Situation mit der Figur der arbeitnehmerähnlichen Person, auf die eine Reihe von arbeitsrechtlichen Bestimmungen Anwendung findet. „Arbeitnehmerähnlichkeit“ setzt wirtschaftliche Abhängigkeit voraus; der fragliche Vertrag muss die entscheidende Existenzgrundlage vermitteln. Außerdem wird eine „vergleichbare Schutzbedürftigkeit“ wie bei einem Arbeitnehmer vorausgesetzt, was § 12a TVG ausdrücklich hervorhebt. Nur: Abgesehen vom gesetzlichen Urlaubsanspruch findet der „harte Kern“ des Arbeitsrechts keine Anwendung.<sup>19</sup> Keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, kein Kündigungsschutz nach dem KSchG, keine Einbindung in die Betriebsverfas-

12 BAG NZA 1992, 275.

13 Schüren (NZA 2013, 177) verweist darauf, dass der Drittunternehmer überfordert sein kann, die Dienstleistung eigenständig zu erbringen.

14 BGH 20. 2. 1958 – VII ZR 76/57 – NJW 1958, 710, 711; ähnlich OLG Stuttgart 21. 12. 1983 I U 114/83 – NJW 1984, 1904.

15 Zu möglichen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats s. Karthaus/Klebe NZA 2012, 417 ff.

16 Antrag vom 19.2.2013, BT-Drucksache 17/12378.

17 Gesetzentwurf vom 19.2.2013, BT-Drucksache 17/12373.

18 Weitere Überlegungen bei Kocher, in diesem Heft.

19 Zu den anwendbaren Bestimmungen s. den Überblick bei Däubler, Arbeitsrecht 2, 11. Aufl. 2009, Rn. 2097 ff. <https://doi.org/10.5771/0023-4834-2013-2-133>

sung und die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Aufsichtsrat. Tarifverträge lassen sich fast nur im Bereich der Medien durchsetzen,<sup>20</sup> ansonsten steht § 12a TVG auf dem Papier. Die rechtliche Situation ist auf diese Weise deutlich schlechter als die von Arbeitnehmern. Der Erklärung bedürftig ist allerdings, weshalb naheliegende rechtliche Verbesserungsmöglichkeiten bislang nicht genutzt wurden. Unangemessene Vertragsbedingungen könnten z. B. ohne Berücksichtigung der „Besonderheiten des Arbeitsrechts“ im Sinne des § 310 Abs. 4 BGB korrigiert werden,<sup>21</sup> und zwar nicht nur durch die einzelne arbeitnehmerähnliche Person selbst. Vielmehr wäre in diesem Bereich eine Verbandsklage möglich, die durch § 15 UKlaG nur für Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen ist.<sup>22</sup> Doch weder ein Verbraucherverband noch eine Gewerkschaft nimmt sich bisher des Problems an, was mit dem geringen Organisationsgrad zusammenhängen könnte. Die zweite bislang verpasste Chance betrifft den Kündigungsschutz. Nach durchaus verbreiteter Auffassung steht arbeitnehmerähnlichen Personen der „Basiskündigungsschutz“ zu, den das Bundesverfassungsgericht aus Art. 12 Abs. 1 GG abgeleitet hat.<sup>23</sup> Außerdem bezieht das AGG in § 6 Abs 1 Satz 1 Nr. 3 ausdrücklich auch arbeitnehmerähnliche Personen ein, so dass (unmittelbar oder mittelbar) diskriminierende Kündigungen gleichfalls ausgeschlossen sind. Damit wären – wie etwa das US-Beispiel zeigt<sup>24</sup> – keineswegs nur exotische Fälle erfasst.

Rechtspolitisch wäre ein Benachteiligungsverbot zu diskutieren, wie es in Bezug auf befristet Beschäftigte, Teilzeitkräfte und Leiharbeiter besteht. Die fehlende Einbeziehung in die Sozialversicherung könnte in der Weise berücksichtigt werden, dass die Vergütung so viel über der eines Arbeitnehmers liegen muss, dass sich mit der Differenz ein entsprechender Versicherungsschutz finanzieren lässt. Auch käme ähnlich wie in § 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG für die Heimarbeiter eine Einbeziehung in die Betriebsverfassung in Betracht, wenn in der Hauptsache für ein Unternehmen gearbeitet wird. Doch dies ist derzeit nicht mehr als leise klingende Zukunftsmusik. Bisher kann der Arbeitgeber seine Rechtsstellung deutlich verbessern, wenn er sich in einen Auftraggeber verwandelt, sofern die arbeitstechnischen Voraussetzungen hierfür vorhanden sind.

### III. Das Fleximodell

Sind Betriebe oder Unternehmen ihrer Aufgabenstellung nach nur für eine bestimmte Zeit berechnet, so rechtfertigt dies eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG. Ist der Endzeitpunkt erreicht, kann auch nicht etwa ein Sozialplan wegen Betriebsschließung verlangt werden.<sup>25</sup> Die spezifische Natur des Unternehmens wirkt sich so unmittelbar auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses aus.

Den Interessen von Unternehmen mit diskontinuierlichem Arbeitsanfall wird im Arbeitsrecht in vergleichbarer Weise Rechnung getragen. Wichtigste Beispiele

20 Däubler-Reinecke, TVG, 3. Aufl., 2012, § 12a Rn. 9.

21 Die „Besonderheiten des Arbeitsrechts“ führen nach der bisherigen Rechtsprechung zu einer weniger strengen Kontrolle als nach allgemeinem Zivilrecht – dazu Däubler ZTR 2012, 543 ff.

22 Palandt-Bassenge, 72. Aufl. 2013, § 15 UKlaG Rn. 3; Däubler/Bonin/Deinert-Däubler, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2010, Einl. Rn. 185.

23 KR-Rost, 10. Aufl. 2013, ArbNähnl. Pers. Rn. 69 m. w. N.

24 Kittner/Kohler, Beilage 4/2000 zu BB S. 8 ff., wonach der Diskriminierungsschutz in den USA in vielen Fällen ein funktionales Äquivalent für den dort fehlenden Kündigungsschutz ist.

25 Däubler/Kittner/Klebe/Wedde-Däubler, Betriebsverfassungsgesetz, 13. Aufl. 2012, § 111 Rn. 135; Fitting, 26. Aufl. 2012, § 111 Rn. 66; Richardi-Annauß, 13. Aufl. 2012, § 111 Rn. 63.



sind Saison- und Kampagnebetriebe. Nach herrschender Lesart sind „Saisonbetriebe“ solche Unternehmen, die zwar ganzjährig tätig sind, die jedoch innerhalb bestimmter wiederkehrender Perioden ihre Geschäftstätigkeit erheblich ausdehnen. Beispiel ist etwa ein ganzjährig geöffnetes Hotel in einem Feriengebiet.<sup>26</sup> Im Gegensatz dazu arbeitet ein Kampagnebetrieb nur wenige Monate im Jahr. Als Beispiele sind bestimmte Tourismusunternehmen zu nennen, doch gehört auch ein Freibad in diese Kategorie.<sup>27</sup> Das BAG lässt in beiden Fällen mit Rücksicht auf die spezifische Betriebsstruktur den Abschluss befristeter Arbeitsverträge zu.<sup>28</sup> Bei Saisonbetrieben gilt dies allerdings nicht für die ganze Belegschaft, sondern nur für diejenigen, die gerade mit dem erhöhten Arbeitsanfall wie z. B. der Produktion von Speiseeis im Sommer oder von Feuerwerkskörpern zum Jahreswechsel befasst sind.<sup>29</sup> Auch die Freistellung von den Regeln über Massenentlassungen durch § 22 KSchG erstreckt sich allein auf die „Saisonarbeiter“.<sup>30</sup> Nur: Diese Begrenzung ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit, bei den übrigen Beschäftigten setzen sich die unternehmerischen Interessen ohne Einschränkung um. Das Arbeitsrecht verzichtet insoweit auf sozialpolitische Korrekturen. Die Situation ist eine grundlegend andere als bei einem „Normalarbeitgeber“.

Zeitlich begrenzte Einsätze sind auch im Bausektor weit verbreitet. Dasselbe gilt für die Hafendarbeit. In beiden Sektoren haben sich – anders als in den bisher erwähnten Fällen – auf der Grundlage von Tarifverträgen spezifische Rechtsinstitute herausgebildet. Für die Hafendarbeit wurden kraft gesetzlicher Ermächtigung<sup>31</sup> durch Tarifverträge sog. Gesamthafenbetriebe als künstliche Arbeitgeber geschaffen. Sie schließen mit den Hafenarbeitern unbefristete Arbeitsverträge ab und entsenden sie auf Anforderung in die einzelnen Hafenbetriebe.<sup>32</sup> Der flexible Einsatz wird nicht behindert, gleichzeitig jedoch für Existenzsicherheit gesorgt – ein (extrem seltenes) Beispiel einer erfolgreichen „Flexicurity“. Im Bausektor geht man nicht so weit, „vergemeinschaftet“ allerdings bestimmte Arbeitgeberleistungen mit Hilfe tariflich geschaffener gemeinsamer Einrichtungen: Insbesondere Urlaub und zusätzliche Altersversorgung werden aus Beiträgen bezahlt, die sämtliche Bauarbeitgeber erbringen müssen. Von daher ist es wirtschaftlich relativ gleichgültig, zu welchem konkreten Arbeitgeber beispielsweise während des Erholungsurlaubs ein Arbeitsverhältnis besteht.<sup>33</sup>

Wären solche Lösungen auch in anderen Bereichen vorstellbar, in denen auf Arbeitgeberseite die Voraussetzungen für eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung fehlen? In Deutschland finden sich dazu kaum Vorüberlegungen. Immerhin könnte man bei Saison- und Kampagnebetrieben daran denken, aus zahlreichen befristeten Verträgen einen kontinuierlichen Teilzeitarbeitsvertrag zu machen, bei dem sich die gesamte Arbeitszeit eines Jahres auf bestimmte Zeiträume konzentriert.<sup>34</sup> In anderen Fällen könnte nur die Schaffung eines künstlichen Arbeitgebers wie bei der Hafendarbeit helfen, doch findet man Vorbilder insoweit nur in Kalifornien.<sup>35</sup>

26 KR-Lipke (Fn 23), § 14 TzBfG Rn. 105.

27 Laux/Schlachter, TzBfG, 2007, § 14 Rn. 29.

28 BAG AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, bestätigt durch BAG AP Nr. 1 zu § 620 BGB Saisonarbeit.

29 KR-Lipke (Fn. 23), § 14 Rn. 107.

30 Kittner/Däubler/Zwanziger-Deinert, Kündigungsschutzrecht, 8. Aufl. 2010, § 22 KSchG Rn. 1.

31 Gesetz vom 3.8.1950, BGBl I S. 352.

32 Während der Entsendung kommt ein Arbeitsverhältnis mit dem Inhaber des Hafeneinzelbetriebs zustande. Näher dazu Kittner/Zwanziger/Deinert-Deinert (Fn. 1) § 5 Rn. 43 ff.

33 Dazu Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. I, 1997, § 15 IX 6 (S. 623); Däubler-Hensche/Heuschmid, TVG, 3. Aufl., 2012, § 1 Rn. 1048 ff.

34 Einzelheiten bei KDZ-Däubler (Fn. 30) § 14 TzBfG Rn. 52 m. w. N.

35 Klare, in: Conaghan/Fischl/Klare (eds.), Labour Law in an Era of Globalization, 2005, p. 20 ff.

Weshalb gibt es sinnvolle Gestaltungen in bestimmten Branchen, während dieselben Probleme in anderen Bereichen ungeregt bleiben? Die wohl wichtigste Rahmenbedingung ist vermutlich die gewerkschaftliche Stärke im Hafen und in der Bauwirtschaft, die ein „Gegensteuern“ zu den unmittelbaren Unternehmensinteressen ermöglicht.

#### IV. Das Abhängigkeitsmodell

Einen Arbeitgeber zu besitzen, der bei seinen Entscheidungen keinen oder nur einen minimalen Spielraum besitzt, wirkt sich ersichtlich auf die faktische Situation des Arbeitnehmers aus. Dabei ist zwischen verschiedenen Situationen zu unterscheiden, die zu völlig unterschiedlichen kompensatorischen Mechanismen geführt haben.

##### 1. Das mittelbare Arbeitsverhältnis

Von einem mittelbaren Arbeitsverhältnis spricht man dann, wenn ein Arbeitnehmer einen „Mittelsmann“ als Arbeitgeber hat, der seinerseits als Arbeitnehmer bei einem Dritten, dem „Hauptarbeitgeber“, beschäftigt ist, und wenn – zweite Voraussetzung – die Arbeitsleistung mit Wissen des Dritten für diesen erbracht wird.<sup>36</sup> Die praktische Bedeutung wird als gering eingeschätzt,<sup>37</sup> was allerdings nur dann überzeugt, wenn man moderne Formen wie die Anstellung durch einen leitenden Krankenhausarzt oder durch einen Hochschullehrer im Rahmen der Drittmittelforschung ausklammert, die gleichfalls zu einer Eingliederung in den Betrieb eines „Hauptarbeitgebers“ führen.

Der Vertragsarbeitgeber (=Mittelsmann) kann seiner eigenen Weisungsabhängigkeit wegen nicht wirklich über den Einsatz des Arbeitnehmers bestimmen und ist als abhängig Beschäftigter häufig wirtschaftlich nicht belastbar. Das BAG<sup>38</sup> hat deshalb der ganzen Konstruktion die Anerkennung versagt und ein unmittelbares Arbeitsverhältnis zum Hauptarbeitgeber angenommen, wenn dem Mittelsmann keinerlei wirtschaftlicher Spielraum verblieb und wenn außerdem kein sachlicher Grund für eine solche Gestaltung vorlag. Ist dies im Einzelfall anders, wird eine Rechtsbeziehung zum Hauptarbeitgeber konstruiert, den Schutzpflichten nach § 618 BGB treffen und der nach Art eines Bürgen subsidiär haftet, wenn der Mittelsmann seinen Pflichten nicht nachkommt, insbesondere die vereinbarte Vergütung nicht bezahlt.<sup>39</sup> Damit ist ein Schutzniveau geschaffen, wie es für Beschäftigte bei einem Normalarbeitgeber gilt. Der Durchgriff auf den Hauptarbeitgeber macht der Rechtsprechung erstaunlich geringe Schwierigkeiten.

##### 2. Konzernrechtliche Abhängigkeit

Der Hauptfall des abhängigen Arbeitgebers ist heute die zu einem Konzern gehörende Gesellschaft, die von einem anderen Konzernunternehmen abhängig ist.<sup>40</sup> Die Abhängigkeit kann auf einem Unternehmensvertrag, aber auch auf einer Mehrheitsbeteiligung beruhen, die zu einer faktischen Steuerung des Arbeitge-

36 BAG AP Nr. 2 zu § 611 BGB mittelbares Arbeitsverhältnis Ls. 1, bestätigt durch BAG AP Nr. 3 zu § 611 BGB mittelbares Arbeitsverhältnis und durch BAG AP Nr. 57 zu § 611 BGB Abhängigkeit.

37 Kittner/Zwanziger/Deinert-Deinert (Fn. 1), § 5 Rn. 38.

38 AP Nr. 5 zu § 611 BGB mittelbares Arbeitsverhältnis.

39 Einzelheiten bei Kittner/Zwanziger/Deinert-Deinert (Fn. 1), § 5 Rn. 36.

40 Eingehend Windbichler, *Arbeitsrecht im Konzern*, 1989, 12 ff.



berverhaltens führt. Denkbar ist, dass das herrschende Unternehmen im Einzelfall von seinen Möglichkeiten keinen Gebrauch macht, sodass die abhängige wie eine völlig selbständige Gesellschaft agieren kann. Allerdings ist dies immer nur eine Eigenständigkeit „bis auf Widerruf“: Wenn sich die Rahmenbedingungen ändern (zu denen auch die Philosophie des Top-Managements gehört), kann die Entscheidungskompetenz von heute auf morgen zum Verschwinden gebracht werden. Aus einem echten Arbeitgeber mit Dispositionsspielräumen wird dann eine „Außenstelle“ der zentralen Leitung, die nur noch Vorgaben zu vollziehen hat.

Rechtsprechung und Literatur haben selbst bei einer Fremdsteuerung der Arbeitsabläufe, also bei einem denkbar intensiven „Hineinregieren“ längst nicht das Maß an Kreativität entwickelt wie beim mittelbaren Arbeitsverhältnis. Zwar ist in der Dissertation eines später sehr bekannt gewordenen jungen Arbeitsrechtlers die These vertreten worden, dass in solchen Fällen ein „Schutzpflichtverhältnis“ zwischen den Beschäftigten einer abhängigen Gesellschaft und der Konzernspitze bestehe,<sup>41</sup> doch ist dies nicht zur herrschenden Meinung geworden.<sup>42</sup> Wenn Vertreter des „Mainstream“ Auffassungen vertreten, die nicht in diesen Mainstream hineinpassen, ist meist höfliches Schweigen die Folge.<sup>43</sup> Bis auf weiteres wird man sich daher damit abfinden müssen, dass der formale Arbeitgeberbegriff aufgrund der Konzernbindung keine grundsätzlichen Modifikationen erfährt; der Arbeitnehmer kann sich nur an die abhängige Gesellschaft halten, auch wenn deren Entscheidungsmacht gegen null geht. Allerdings gibt es einige eher bescheidene Ausnahmen, die der spezifischen Situation im Konzern Rechnung tragen wollen.

- Die Mitbestimmung des Betriebsrats wie auch der Einfluss der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat werden weithin gegenstandslos, wenn der „Gegenspieler“ über keine Spielräume mehr verfügt und deshalb nichts da ist, was mitbestimmt werden könnte. Dem trägt das Gesetz durch die Möglichkeit Rechnung, nach §§ 54 ff. BetrVG einen Konzernbetriebsrat zu bilden, vorausgesetzt, Betriebsräte bzw. Gesamtbetriebsräte, die mehr als 50 % der gesamten Konzernbelegschaft repräsentieren, fassen einen entsprechenden Beschluss. Keine Rolle spielt dabei die Rechtsform des herrschenden Unternehmens; dieses kann auch aus einer natürlichen Person bestehen.<sup>44</sup> Auf diese Weise wird die „Ohnmacht“ des Vertragsarbeitgebers in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten kompensiert – allerdings nicht völlig, da es keine Pflicht gibt, von der Möglichkeit zur Bildung eines Konzernbetriebsrats Gebrauch zu machen. Außerdem bleibt der deutschen Interessenvertretung ein Zugriff auf ausländische Entscheidungszentren verwehrt. Soweit diese in der Europäischen Union und dem Europäischen Wirtschaftsraum liegen, ist die Bildung eines Europäischen Betriebsrats möglich, der jedoch nur Informations- und Konsultationsrechte hat und anders als vergleichbare Gremien nach französischem, spanischem und italienischem Recht bei unüberbrückbaren Meinungsverschiedenheiten nach bisheriger Auffassung nicht zum Mittel des Streiks greifen kann.<sup>45</sup>

41 Henssler, Der Arbeitsvertrag im Konzern, 1983, 43 ff.

42 Zustimmend immerhin Hanau ZGR 1984, 468; Kittner/Zwanziger/Deinert-Deinert § 5 Rn. 65; Däubler, Arbeitsrecht 2 (Fn. 19) Rn. 1384.

43 Ein anderes Beispiel ist die These Lobingers (ZfA 2006, 178 ff.), Maßstab für die Überprüfung von Klauseln im Arbeitsvertrag müsse das sein, was ein Selbständiger auf der Grundlage gleicher Durchsetzungschancen vereinbart hätte. Dazu würde jedenfalls eine Abfindung gehören, wenn der andere Vertragsteil in Schwierigkeiten gerate und deshalb die Vertragsbeziehung nicht fortführen könne. Dies würde bedeuten, dass bei jeder betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung geschuldet wäre....

44 BAG AP Nr. 7 und 9 zu § 54 BetrVG 1972.

45 Ob Art. 28 EU-Grundrechtecharta daran etwas geändert hat, wird zu diskutieren sein.

- Das abhängige Arbeitgeberunternehmen sieht sich der Gefahr ausgesetzt, einer veränderten konzerninternen Arbeitsteilung zum Opfer zu fallen oder deshalb geschlossen zu werden, weil es nicht die von der Konzernspitze vorgegebene Profitrate erreicht. Dies könnte im Prinzip auch einzelnen Abteilungen in einem einheitlichen Unternehmen widerfahren, doch gäbe es dann gewisse arbeitsrechtliche Auffangmechanismen:<sup>46</sup> Innerhalb eines einheitlichen Betriebs müsste eine soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG stattfinden, im Übrigen müssten freie Arbeitsplätze in anderen Betrieben mit Personen besetzt werden, die von einem Arbeitsplatzverlust bedroht sind. Soweit es gleichwohl zu Kündigungen kommt, wäre über Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln. Die Höhe der Sozialplanleistungen würde sich nach der „Vertretbarkeit“ für das Unternehmen bestimmen, wobei die aus der Umstrukturierung folgenden wirtschaftlichen Vorteile als wesentlicher Faktor mit zu berücksichtigen sind. Dies alles greift innerhalb eines Unterordnungskonzerns grundsätzlich nicht Platz: Eine soziale Auswahl wird mangels einheitlichen Betriebs nicht in Betracht kommen; freie Arbeitsplätze in einem andern Unternehmen sind nur ausnahmsweise, insbesondere dann von Bedeutung, wenn der betroffene Arbeitnehmer ein konzerndimensionales Arbeitsverhältnis besitzt, das von vornherein den Einsatz in verschiedenen Konzernunternehmen vorsieht.<sup>47</sup> In der Praxis ist dies außerhalb des Kreises der Führungskräfte die Ausnahme. Schließlich trifft man auf Schwierigkeiten, wenn man die „Vertretbarkeit für das Unternehmen“ auf den Konzern beziehen und deshalb einen „Berechnungsdurchgriff“ praktizieren will. Ob und unter welchen Voraussetzungen er Platz greifen kann, ist höchstrichterlich noch nicht definitiv entschieden.<sup>48</sup>

- Schließlich kann es aus den unterschiedlichsten Gründen zu einer Versetzung in ein anderes Konzernunternehmen kommen, was die Frage aufwirft, ob die bisherige Betriebszugehörigkeit „mitgenommen“ werden kann. Auch dies ist nicht sicher; einig ist man sich nur darüber, dass eine entsprechende Abmachung zulässig ist. Ob man sie als stillschweigend getroffen unterstellen kann, wenn die Versetzung erfolgte, ohne dass man die Thematik ansprach, ist bislang nicht eindeutig entschieden.<sup>49</sup> Auch insoweit kann also aus der Konzernbindung des Arbeitgebers ein Nachteil erwachsen, der bei einem einheitlichen Unternehmen nicht auftreten würde.

### 3. Sonstige Formen von Abhängigkeit

Die oben erwähnte Just-in-time-Produktion führt im Extremfall dazu, dass ein Unternehmen (typischerweise der Zulieferer) in seinen Arbeitsvollzügen von den Anforderungen eines andern völlig abhängig wird.<sup>50</sup> Eine Betriebsversammlung zu einem Zeitpunkt stattfinden zu lassen, in dem gearbeitet werden muss, um eine pünktliche Lieferung sicher zu stellen, kommt von vornherein nicht in Betracht. Überstunden zu verweigern, obwohl sie im Interesse des Hauptabnehmers notwendig sind, ist ein Verhalten, das sich jedem einigermaßen rational agierenden Betriebsrat verbietet. Wünscht der Großabnehmer die Umstellung auf eine neue Technik, so kann es sich zwar um eine Betriebänderung nach § 111 Satz 3 Nr. 4 oder 5 BetrVG handeln, doch sind Verhandlungen über einen Interessenausgleich von vornherein sinnlos, wenn der Arbeitgeber keinerlei Alter-

46 Nicht ausreichend bedacht bei Windbichler (Fn. 40) S. 44.

47 BAG NZA 2007, 1278; BAG NZA 2005, 929, 932.

48 BAG NZA 2011, 1112; weiter DKKW-Däubler (Fn. 25), §§ 112, 112a Rn. 187 ff. m. w. N.

49 Zum Diskussionsstand in Bezug auf die Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG s. KR-Griebeling (Fn. 23), § 1 KSchG Rn. 118.

50 S. Wellenhofer-Klein DB 1997, 978 ff.; Daubler CR 1988, 834 ff.

nativen hat. Überlegungen, durch Tarifvertrag eine unternehmensübergreifende Interessenvertretung nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu schaffen, sind bisher in der Praxis nicht aufgegriffen worden.<sup>51</sup>

Ist die Abhängigkeit nicht in dieser Weise technisch, sondern stattdessen wirtschaftlich vermittelt, so ergeben sich ganz analoge Folgen. Reduziert der größte Abnehmer seine Aufträge, wird sich kein passender Ersatz finden lassen, wenn die Produktion auf dessen spezielle Bedürfnisse ausgerichtet war. Das geschrumpfte Arbeitsvolumen führt zum Personalabbau, ohne dass ein Gericht prüfen könnte, ob die Entscheidung des Abnehmers im Verhältnis zu den betroffenen Arbeitnehmern willkürlich war oder ob bei ihm Arbeitsplätze frei waren, die man hätte mit einzelnen betroffenen Arbeitnehmern besetzen können. Im Bereich der konzerninternen Leihe ist eine solche Aushöhlung des Kündigungsschutzes vor kurzem beanstandet worden.<sup>52</sup>

In beiden Fällen fehlen kompensatorische Mechanismen, die den Betroffenen die Stellung wiedergeben könnten, die sie bei einem „Normalarbeitgeber“ hätten. Den Konzernbegriff auszudehnen und ihn auch auf solche Abhängigkeiten zu erstrecken, ist gelegentlich erwogen worden,<sup>53</sup> doch lassen sich – freundlich ausgedrückt – die Gesellschaftsrechtler hier nicht in ihr Handwerk pfuschen.<sup>54</sup> Natürlich könnte die Arbeitsgerichtsbarkeit trotz der Verweisung des § 54 Abs. 1 BetrVG auf § 18 Abs. 1 AktG ihren eigenen Konzernbegriff entwickeln, da § 18 Abs. 1 AktG ja nur sinngemäße Anwendung findet und das BetrVG überdies das Ziel verfolgt, überall da Mitbestimmung zu ermöglichen, wo Entscheidungen getroffen werden. Doch das scheint vorläufig noch schwer begehbares Neuland zu sein, wo man auf Minen treten und sich vor den „Einheimischen“ lächerlich machen kann: Auch wer die Sachprobleme sieht, wird möglicherweise ein solches Risiko scheuen.<sup>55</sup>

Könnte man sich tarifliche Regelungen vorstellen, die den Normalschutz wiederherstellen? Theoretisch ist das möglich, in der Praxis wird es kaum erwogen. Der Weg wäre überdies nicht einfach, da das BAG keinen echten Konzerntarif anerkennt: Dieser kann vielmehr nur so zustande kommen, dass jedes Konzernunternehmen dem Verhandlungsführer eine Vollmacht erteilt, der dann für alle einen Abschluss tätigt.<sup>56</sup> Eine solche Bündelung von Firmentarifen hat den Nachteil, dass künftig hinzu gekaufte Unternehmen nicht erfasst werden. Auch bei der technisch oder wirtschaftlich vermittelten Abhängigkeit könnte man nur über eine Kumulation von Firmentarifen weiterkommen.

## V. Fazit

Bei einem atypischen Arbeitgeber beschäftigt zu sein, bringt für die Arbeitnehmer beträchtliche zusätzliche Risiken mit sich. Das geltende Arbeitsrecht hat dem nur in sehr selektiver Weise Rechnung getragen. Dies wird bei der Auslagerung eines Teils der Arbeitgeberbefugnisse ebenso deutlich wie bei den Unternehmen mit diskontinuierlichem Arbeitsanfall. Auch die Abhängigkeit des Arbeitgebers von einem Dritten wird in sehr unterschiedlicher Weise verarbeitet. Während sie beim mittelbaren Arbeitsverhältnis voll berücksichtigt wird, findet sie bei der

51 DKKW-Trümner (Fn 25), § 3 Rn. 114.

52 LAG Berlin-Brandenburg v. 9.1.2013 – 15 Sa 1635/12 - juris.

53 Nagel/Riess/Theis, Neue Konzernstrukturen und Mitbestimmung, 1994.

54 Däubler CR 1988, 834 ff.

55 Ermutigend allerdings BAG NZA 2011, 866, 869 Tz 27, 28, wo dahingestellt blieb, ob es auch andere als gesellschaftsrechtlich vermittelte Abhängigkeiten geben kann.

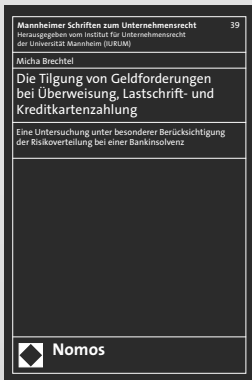
56 BAG NZA 2010, 835.

<https://doi.org/10.5771/0023-4834-2013-2-133>

Generiert durch IP '176.95.132.220', am 26.03.2020, 08:34:43.

informationstechnisch oder wirtschaftlich vermittelten Fremdsteuerung keinerlei Beachtung. Auch wenn dies alles mit dem Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar sein sollte - zumindest rechtspolitisch besteht hier deutlicher Handlungsbedarf.

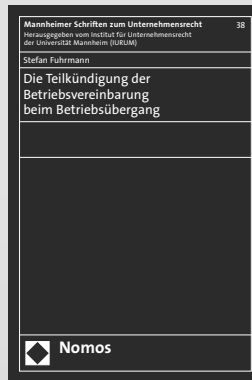
## Mannheimer Schriften zum Unternehmensrecht



### Die Tilgung von Geldforderungen bei Überweisung, Lastschrift- und Kreditkartenzahlung

Eine Untersuchung unter  
besonderer Berücksichtigung  
der Risikoverteilung bei einer  
Bankinsolvenz

Von Dr. Micha Brechtel  
*2013, Band 39, 236 S., broch., 56,- €*  
*ISBN 978-3-8487-0397-5*  
[www.nomos-shop.de/20772](http://www.nomos-shop.de/20772)



### Die Teilkündigung der Betriebsvereinbarung beim Betriebsübergang

Von RR Dr. Stefan Fuhrmann  
*2013, Band 38, 236 S., broch., 56,- €*  
*ISBN 978-3-8487-0085-1*  
[www.nomos-shop.de/20172](http://www.nomos-shop.de/20172)

Bestellen Sie jetzt telefonisch unter 07221/2104-37.  
Portofreie Buch-Bestellungen unter  
[www.nomos-shop.de](http://www.nomos-shop.de)



**Nomos**