

Compliance Berater

12 / 2020

Betriebs-Berater Compliance

25.11.2020 | 8. Jg
Seiten 449–492

EDITORIAL

Corona und Compliance – besondere Herausforderungen des Jahres 2020 | I

Dr. Malte Passarge, RA

AUFSÄTZE

Die datenschutzrechtliche Due Diligence: Ein praxisorientierter Leitfaden | 449

Dr. Lukas Lezzi, RA, Dr. Christian Kunz, RA, und Jutta Sonja Oberlin

Einsatzmöglichkeiten der Blockchain-Technologie im Produktsicherheitsrecht | 455

Dennis Hillemann, RA/FAVerwR, und Dr. Gerhard Wiebe, RA

Haftungsrisiken bei Lagerung und Umgang mit Chemikalien – Teil 1 | 461

Dr. Malte Passarge, RA, und Sandra Scherbarth

Remote Investigations: Die Aufklärung von Compliance-Verstößen im New Normal | 465

Dr. Sebastian Naber, RA, und Tim Ahrens

EU-Crowdfunding-Lizenz als wichtiger Vorstoß zum einheitlichen EU-Finanzmarkt | 471

Dr. Thorsten Kuthe, RA, und Meike Dresler-Lenz, RAin

Länderreport Italien 2019–2020: Insolvenzrecht, Anti-Korruption, Corona und Gewerkschaften | 476

Mario Prudentino, RA

RECHTSPRECHUNG

LAG Baden-Württemberg: Ersatz von Ermittlungskosten durch Arbeitnehmer | 480

Kommentar: Kosten für interne Ermittlungen sind bei Compliance-Verstößen auch von Arbeitnehmern zu ersetzen | 487

Dr. Moritz Jenne, RA, und Dr. Andreas Schubert, RA

BGH: Haushaltsuntreue eines Oberbürgermeisters im Vergabeverfahren | 490

CB-KOMMENTAR

Dr. Moritz Jenne, RA, und Dr. Andreas Schubert, RA

Kosten für interne Ermittlungen sind bei Compliance-Verstößen auch von Arbeitnehmern zu ersetzen

Einführung

Bestehen konkrete Anhaltspunkte¹ für Gesetzesverstöße, hat die Geschäftsleitung aufgrund ihrer Leitungssorgfaltspflicht (§§ 76 Abs. 1, 93 Abs. 1 AktG, 43 Abs. 1 GmbHG) unverzüglich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die sicherstellen, dass die betreffenden Sachverhalte aufgeklärt und Verstöße abgestellt werden sowie Fehlverhalten sanktioniert wird (sog. Pflichtentrias „Aufklären, Abstellen, Ahnden“).² Die Pflicht zur Aufklärung ist dabei nicht disponibel. Bei der Entscheidung über das „Ob“ der Aufklärung besteht im Grundsatz kein Entschließungsermessen,³ sondern nur hinsichtlich des „Wie“, d.h. bei der Auswahl der konkreten Aufklärungsmethode sowie der Tiefe der Aufklärung.⁴ Angesichts der Komplexität von Compliance-Sachverhalten oder der Masse an zu sichtenden Unterlagen ist die Mandatierung externer Forensik- und Compliance-Experten dabei oftmals unausweichlich. Die Kosten solcher internen Ermittlungen erreichen daher häufig schwindelerregende Höhen.

Bestätigt sich im Rahmen der Untersuchung der Verdacht von Gesetzesverstößen, stellt sich sodann regelmäßig die Frage, ob und von wem hinsichtlich der Ermittlungskosten Ersatz verlangt werden kann. Während der Fokus dabei häufig auf die für die Compliance-Organisation verantwortlichen (und oftmals versicherten) Organmitglieder gerichtet ist,⁵ hat sich das LAG Baden-Württemberg (BW) nunmehr mit dem Regress bei Arbeitnehmern befasst und auch hier die Ersatzfähigkeit von Ermittlungskosten – in gewissen Grenzen – bejaht.

Der dem Urteil zugrunde liegende Sachverhalt liest sich wie ein Compliance-Schulfall – von bezeichnender E-Mail-Korrespondenz („Ist es klug, offizielle Termine in Outlook einzutragen???“; „OK wenn keiner was sieht, ist es ok“)⁶ über sog. „Goodytickets“⁷ auf Firmenkosten oder den Frühstücksgespfflogenheiten („Kobe Burger und einen Popey Salad“)⁸ auf – vermeintlichen – Dienstreisen. Das Urteil ist aber nicht (nur) aus diesem Grund lesenswert, sondern vor allem weil es die Rahmenbedingungen für die Regressfähigkeit von Ermittlungskosten bei Arbeitnehmern aufzeigt. Eine Frage, die mit dem geplanten Verbandssanktionengesetz und den enthaltenen Anreizen für interne Ermittlungen⁹ künftig weiter an Brisanz gewinnen wird.

Sachverhalt

Die beklagte Arbeitgeberin macht widerklagend im Rahmen eines Kündigungsschutzstreits mehrere Schadensersatzforderungen aufgrund von Pflichtverletzungen des gegen die Kündigung klagenden Arbeitnehmers geltend.

Unter anderem fordert die Beklagte die Kosten zur Ermittlung des Sachverhalts i.H.v. ca. EUR 210.000, die aufgrund der Beauftragung externer Berater- Anwälte einer auf Wirtschaftsstrafsachen spezialisierten Sozietät – entstanden sind. Ursache der Beauftragung waren anonyme Whistleblower-Hinweise, die die Beklagte infolge von Reisen des Klägers zu Champions-League-Spielen erhalten hatte. Damit stand der Verdacht im Raum, dass sich der Kläger auf Kosten von Geschäftspartnern der Beklagten zu diesen Spielen einladen ließ, ohne die bei der Klägerin geltenden internen Compliance-Vorgaben zu beachten. Die Ermittlungen ergaben, dass der Kläger gegen die im Unternehmen geltende Integritätsrichtlinie und die darin geregelte Pflicht zur Mitteilung von Einladungen und sonstigen Zuwendungen verstoßen hat.

Das *Arbeitsgericht* lehnte in erster Instanz einen Anspruch der Beklagten in Bezug auf die Ermittlungskosten ab. Die Beklagte habe keinen Anspruch auf Ersatz der Ermittlungskosten, da ein solcher gem. § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG ausgeschlossen sei. Die Vorschrift schließe auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch unabhängig von seiner Anspruchsgrundlage aus. Dies folge aus dem Wortlaut, der Entstehungsgeschichte sowie dem Zweck der Norm.

Soweit das BAG in der Vergangenheit einen Anspruch von Erstattung von Detektivkosten zugebilligt habe, bestehe ein entscheidender Unterschied zwischen den Kosten der Beauftragung eines Detektivs und den streitgegenständlichen *Investigations*. Bei Erstgenannten gehe es regelmäßig um die Überwachung eines verdächtigen Arbeitnehmers, um eine vermeintliche Vertragsstörung zu beseitigen oder weiteren Schaden zu verhindern. Dem gegenüber läge Compliance-*Investigations* die Rechtspflicht zur Durchführung interner Aufklärungsaufgaben zugrunde. Dies stelle Rechtsverfolgung im engeren

1 Vgl. zur maßgeblichen Verdachtsschwelle *Nolte/Michaelis*, BB 2020, 1154, 1157; *Ott/Lüneborg*, CCZ 2019, 71, 75 ff.; *Fuhrmann*, NZG 2016, 881, 885.

2 Vgl. *Bachmann*, ZHR 180 (2016), 563, 564; *Fleischer*, NZG 2014, 321, 324; *ders.*, in: Spindler/Stilz, AktG, 4. Auflage 2019, § 91 Rn. 57; grundlegend *Reichert*, in: FS Hoffmann-Becking, 2013, Seite 943, 948 ff., 958 ff.

3 *Bürgers*, ZHR 179 (2015), 173, 178; *Reichert/Ott*, ZIP 2009, 2173, 2176; *dies.*, NZG 2014, 241, 242 f.; relativierend *Bachmann*, ZHR 180 (2016), 563, 567 ff.

4 *Fleischer*, in: Spindler/Stilz, AktG, 4. Auflage 2019, § 91 Rn. 57; *Reichert/Ott*, NZG 2014, 241, 243; *Wessing*, in: Hauschka/Moosmayer/Lösler, Corporate Compliance, 3. Auflage 2016, § 46 Rn. 16;

5 Vgl. in diesem Zusammenhang zur Erstattungsfähigkeit von Ermittlungskosten *Lüneborg/Resch*, NZG 2018, 209 ff.

6 LAG BW, Ur. v. 21.4.2020 – 19 Sa 46/19, Rn. 84.

7 LAG BW, Ur. v. 21.4.2020 – 19 Sa 46/19, Rn. 87.

8 LAG BW, Ur. v. 21.4.2020 – 19 Sa 46/19, Rn. 94.

9 Vgl. *Mayer/Jenne*, CB 2019, 405, 411.

Sinne dar und damit die Kernaufgaben eines Rechtsanwaltes. Die Kosten seien daher aufgrund von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG ausgeschlossen. Der Schutzzweck dieser Norm würde vor dem Hintergrund der in den regelmäßig äußerst umfangreichen Compliance-Sachverhalten stets auf ein Vielfaches der RVG-Gebühren für ein Kündigungsschutzverfahren belaufenden Anwaltsgebühren anderenfalls zudem ad absurdum geführt.

Die *Beklagte* stellte sich im Rahmen der Berufung nunmehr auf den Standpunkt, dass aufgrund des hohen Geschäftsvolumens, das mit den vermeintlich einladenden Geschäftspartnern bestanden habe, erhebliche Compliance-Pflichtverstöße und zudem strafrechtlich relevante Sachverhalte in Rede gestanden hätten. Daher sei sie verpflichtet gewesen, den Sachverhalt umfassend und unter Beauftragung einer unabhängigen Sozietät aufzuklären. Der Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs stehe – entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts – auch § 12a ArbGG nicht entgegen. Es gehe insofern nicht um Verfahrenskosten, sondern um die Erstattung der Kosten, die zur Aufklärung der Frage erforderlich waren, ob eine Pflichtverletzung durch den Beklagten begangen worden sei sowie zur Ermittlung des dadurch entstandenen Schadens. Nach der Rechtsprechung des BAG habe der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz von Detektiv-Kosten, die zur Aufklärung einer begangenen Pflichtverletzung führten. Entsprechend habe die Beklagte eine fallbezogene Untersuchung aufgrund konkreter Hinweise auf Compliance-Verstöße durchgeführt. Hiermit sei sie der Aufklärungspflicht der Unternehmensleitung nachgekommen. Ein Verstoß hiergegen könne zur persönlichen Haftung der Organmitglieder führen. Die Kosten seien daher auch nach § 249 BGB erstattungsfähig, da sie mit den Kosten für die Einschaltung eines Detektivs zur Vorbereitung einer eventuellen Kündigung wegen Pflichtverletzung, deren ein Mitarbeiter verdächtigt wird, vergleichbar seien. Dies sei für Organhaftungsansprüche wegen Pflichtverletzung von Vorstandsmitgliedern anerkannt. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts handele es sich bei den Kosten der internen Untersuchung auch nicht um Rechtsverfolgungskosten im engeren Sinne. Die Aufklärungsmaßnahmen dienten in erster Linie dazu, (weitere) Rechtsverstöße zu unterbinden. Darauf, dass die Beklagte Anwälte und keine Detektei beauftragt habe, komme es nicht an. Maßgebend sei der Inhalt des Prüfungsauftrags und nicht, ob eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, forensische Experten oder Rechtsanwälte beauftragt würden. Überdies sei entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts auch nicht nach „normalem“ Kündigungssachverhalt und Compliance-Sachverhalten zu differenzieren. Schließlich seien die vereinbarten Stundensätze von EUR 350 angemessen.

Die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg

Das LAG Baden-Württemberg gab der Beklagten weitgehend recht und sprach einen anteiligen Schadensersatzanspruch hinsichtlich der Ermittlungskosten zu. Allerdings begrenzte das LAG BW den Anspruch auf die bis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Kosten.

Zur Begründung führt die Kammer aus, dass grundsätzlich ein Anspruch auf Ersatz von Detektiv-Kosten bestehe, wenn der Arbeitgeber die Detektei aufgrund eines konkreten Tatverdachts mit der Überwachung des Arbeitnehmers betraut und der Arbeitnehmer sodann einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird. Nach § 249 BGB erstrecke sich die Schadensersatzpflicht auf alle Aufwendungen des Geschädigten, soweit diese nach den Umständen des Falles als notwendig anzusehen seien. Eine Begrenzung folge jedoch aus § 254 BGB.

Eine Erstattung komme nur für Maßnahmen in Betracht, die ein vernünftiger, wirtschaftlich denkender Arbeitgeber nach den Umständen des Einzelfalls nicht nur als zweckmäßig, sondern auch als erforderlich ergreifen würde. Vorliegend habe aufgrund der Meldungen von Whistleblowern der konkrete Verdacht auf schwerwiegende Compliance-Verstöße bestanden. Die Beauftragung der auf Compliance-Untersuchungen spezialisierten Sozietät sei daher nicht zu beanstanden. Sie diene dem Interesse beider Seiten an einer sorgfältigen professionellen Aufklärung des Sachverhalts. Die beauftragte Kanzlei stehe zwar in den Diensten der Beklagten, biete jedoch mehr Gewähr für distanzierte Sachlichkeit, als dies bei einer unternehmensinternen Ermittlung der Fall wäre. Im Ergebnis könne es keinen Unterschied machen, ob mit der Ermittlung Detektive, Wirtschaftsprüfer, forensische Experten oder, wie vorliegend, spezialisierte Anwälte eingeschaltet würden. Entscheidend seien die aus der Pflichtenstellung der Geschäftsleitung abgeleiteten Ziele bei dem Verdacht auf Compliance-Verstöße. Diese habe den Sachverhalt bei konkreten Hinweisen unverzüglich aufzuklären, festgestellte Verstöße abzustellen und Fehlverhalten zu sanktionieren. Anderenfalls hätte sich die Geschäftsleitung wegen eigener Pflichtverletzungen zu verantworten. Auch die angesetzten Stundenhonorare in Höhe von EUR 350 seien angemessen.

Einschränkend stellte das LAG BW jedoch fest, dass ein Anspruch der Beklagten nur für den Aufwand für die Ermittlungen bis zum Ausspruch der Kündigung bestehe, da die Ersatzfähigkeit von Ermittlungskosten sich nur auf die Abwehr drohender Nachteile erstrecke. Grundsätzlich erfolge eine Observation dazu, um die gewonnenen Erkenntnisse hinsichtlich einer Vertragsverletzung des Arbeitnehmers zu nutzen, um diese ggf. durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beseitigen. Ein derartiges Ziel habe die Beklagte jedoch nach dem Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht mehr verfolgt. Ihr sei es erkennbar nicht mehr darum gegangen, eine Vertragsstörung zu beseitigen oder weitere Schäden zu verhindern. Dass die Untersuchung neben der Bestätigung des ursprünglichen Verdachts, weitere schwerwiegende Pflichtenverletzung des Klägers mit hohem Schaden für die Beklagte offenbarte, führe nicht dazu, dass diese Kosten erstattungsfähig würden. Dies ergebe sich aus § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG. Hiernach bestünde im Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Hinzuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistands. Die Bestimmung sei nach ständiger Rechtsprechung des BAG dahin auszulegen, dass sie nicht nur einen prozessualen, sondern auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch unabhängig von seiner Anspruchsgrundlage, und damit auch einen Anspruch auf Erstattung vor- bzw. außergerichtlichen Kosten ausschließe (BAG 25.9.2018 – 8 AZR 26/18). Der Gesetzgeber habe mit der Regelung entschieden, das Kostenrisiko in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten dadurch überschaubar zu halten, dass jede Partei von vornherein wisse, dass sie an den bis zum Schluss einer ersten Instanz angefallenen Beitreibungskosten stets und maximal nur das zu tragen habe, was sie selbst aufwende. Diese gesetzgeberische Grundentscheidung gelte es zu respektieren. Sie dürfe grundsätzlich nicht durch Zubilligung materiell-rechtlicher Kostenerstattungspflichten unterlaufen werden. Das BAG habe insofern auch dargelegt, dass der pauschalierte Verzugschadensanspruch des § 288 Abs. 5 S. 1 BGB als vereinfachte Form der Schadenskompensation durch § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG ausgeschlossen sei. Seien aber hiernach bereits Pauschalen für tatsächlich entstandene Beitreibungskosten durch § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG ausgeschlossen, so gelte dies in gleicher Weise erst recht für die (nicht pauschalierten) Beitreibungskosten selbst. Dass trotz der compliance-

rechtlichen Pflicht zur Aufklärung eines Verdachts schwerwiegender Pflichtverletzung, die entstandenen Kosten nicht im Wege des Schadensersatzes gegen die aufgrund der Untersuchung der Pflichtverletzung nicht überführten Mitarbeiter geltend gemacht werden könnten, entspreche im Ergebnis dem Willen des Gesetzgebers. Die spezielle Vorschrift des § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG dürfe nicht durch Zubilligung materiell-rechtlicher Kostenerstattungspflicht unterlaufen werden.

Einordnung der Entscheidung

Die Entscheidung des LAG BW liegt im Wesentlichen auf der Linie der ständigen Rechtsprechung des BAG zur Erstattungsfähigkeit von Detektivkosten, die im Rahmen von vorprozessualen Ermittlungen angefallen sind.¹⁰ Danach kann ein Arbeitgeber „die durch das Tätigwerden eines Detektivs entstandenen notwendigen Kosten ersetzt verlangen, wenn er den Detektiv anlässlich eines konkreten Tatverdachts mit der Überwachung des Arbeitnehmers beauftragt hat und der Arbeitnehmer dann einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird“.¹¹ Dass das LAG BW hierbei auch auf die Ermittlung von Compliance-Sachverhalten spezialisierte Anwälte miteinschließt, ist konsequent, da es im Ergebnis keinen Unterschied machen kann, welcher Berufsgruppe die die Ermittlungen führenden Personen angehören, so lange sie über die notwendige Expertise verfügen.

Zu beachten ist jedoch, dass nicht in jedem Fall externe Ermittler eingeschaltet werden können. Die Schwelle hierzu bemisst sich nach der Rechtsprechung danach, was unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten vernünftig und im Einzelfall nicht nur zweckmäßig, sondern auch erforderlich ist. Maßgebend ist hierbei die Sicht eines vernünftigen, wirtschaftlich denkenden Menschen.¹² Nicht jeder konkrete Verdacht rechtfertigt damit die Einschaltung externer Ermittler. Es besteht ein gewisses Komplexitätserfordernis in Bezug auf den jeweiligen Einzelfall.

Zu begrüßen ist die Klarstellung des Gerichts, dass eine Beschränkung auf eine Vergütung nach dem RVG nicht besteht. Die Aufklärung schwieriger und umfangreicher Compliance-Sachverhalte kostet Zeit und kann gerade dann, wenn es sich nicht um hohe „Streitwerte“ handelt, von Anwälten nicht wirtschaftlich sinnvoll durchgeführt werden. Dem wird mit der erfolgten Klarstellung entgegengewirkt. Als Schwelle bleibt jedoch auch hier der Grundsatz der Erforderlichkeit im jeweiligen Einzelfall.

Mit Blick auf den Telos des § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG ist es zwar im Ausgangspunkt nachvollziehbar, wenn das LAG BW ausführt, dass sobald ein die Kündigung tragender Grund (oder auch Verdacht) in Folge der Ermittlung gegeben ist und die erforderlichen Maßnahmen zur Abwehr drohender Nachteile mithin getroffen wurden, eine Kostenerstattung für weitergehende Ermittlungstätigkeit ausgeschlossen ist. Offen bleibt allerdings die Frage, wie damit umzugehen ist, wenn die Ermittlungen nach Ausspruch der Kündigung fortgeführt werden und dabei weitere Aspekte zu Tage treten, die im noch laufenden Kündigungsschutzprozess nachgeschoben werden, um die bereits ausgesprochene Kündigung zu stützen. Auch in diesem Fall dienen die (weiteren) Ermittlungen der Beseitigung einer Störung und müssen erstattungsfähig sein.¹³ Dies muss zumindest dann gelten, wenn noch weitere Kündigungen ausgesprochen werden, die sich auf weitere, der ersten Kündigung zeitlich nachfolgende Ermittlungsergebnisse stützen. Die weiteren Kündigungen dienen im Gegensatz zum Nachschieben von Kündigungsgründen, die zusätzlich zur Untermauerung einer bereits ausgesprochenen Kündigung herangezogen werden, dazu, weitere

Störungen zu beseitigen bzw. Schaden zu verhindern. Eine erste, bereits ausgesprochene und mit der Unwägbarkeit des Prozessausgangs behaftete Kündigung kann dem nicht entgegenstehen. Insofern sollten Arbeitgeber im Zweifelsfall für jeden, durch weitergehende Ermittlungen nach der ersten Kündigung zu Tage tretenden Fall von Non-Compliance vorsorglich eine Kündigung aussprechen. Freilich verbleibt nach der Entscheidung des LAG BW in diesem Zusammenhang hinsichtlich der Erstattungsfähigkeit eine gewisse Rechtsunsicherheit für den Fall, dass bereits die erste Kündigung das Arbeitsverhältnis rechtswirksam beendet. Dann kommt es inhaltlich auf die nachfolgenden Kündigungen dem Grunde nach nicht mehr an. Erfüllen die Kündigungen jedoch im Einzelnen objektiv die Voraussetzungen, die nach der Rechtsprechung des BAG zur Erstattungsfähigkeit von Detektivkosten erforderlich sind und leisten sie entsprechend einen „Beitrag zur Beseitigung einer Vertragsstörung oder zur Schadensverhütung“¹⁴, steht einer Erstattungsfähigkeit auch dann nichts im Wege. Anderenfalls bürdete man dem Arbeitgeber, der berechtigterweise mehreren *unterschiedlichen* Verdachtsmomenten nachgeht und sicherheitshalber für jeden sich erhaltenden Verdacht eine Kündigung ausspricht, das Kostenrisiko auf. Geht der Arbeitgeber nach Ausspruch der Kündigung hingegen *demselben*, an sich bereits bestätigten Verdacht weiter nach, sind die Kosten hierfür nicht erstattungsfähig.

Hervorzuheben ist abschließend: Eine Erstattungspflicht kommt dem Grunde nach nur in Betracht, wenn der Mitarbeiter dadurch einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird. Allein das Vorliegen hinreichender Verdachtsmomente – selbst wenn diese zurechenbar vom Arbeitnehmer verursacht worden sind – kann nach der Rechtsprechung eine Erstattungspflicht nicht begründen.

AUTOREN



Dr. Moritz Jenne ist Rechtsanwalt bei Friedrich Graf von Westphalen & Partner. Er berät Unternehmen, Organmitglieder und Gesellschafter in den Bereichen Gesellschaftsrecht, Organhaftung und Compliance. Dr. Jenne hat zur Überprüfung von Compliance-Management-Systemen promoviert und ist Autor zahlreicher Publikationen zu Compliance- und gesellschaftsrechtlichen Themen.



Dr. Andreas Schubert ist Rechtsanwalt bei Friedrich Graf von Westphalen & Partner. Er begleitet Unternehmen gerichtlich wie außergerichtlich in allen Fragen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts sowie angrenzenden Rechtsgebieten.

¹⁰ Vgl. BAG, Urt. v. 29.6.2017 – 2 AZR 597/16; BAG, Urt. v. 26.9.2013 – 8 AZR 1026/12; BAG, Urt. v. 28.10.2010 – 8 AZR 547/09; BAG, Urt. v. 28.5.2009 – 8 AZR 226/08; BAG, Urt. v. 3.12.1985 – 3 AZR 277/84.

¹¹ Grundlegend BAG 28.5.2009 – 8 AZR 226/08.

¹² BAG, Urt. v. 28.5.2009 – 8 AZR 226/08.

¹³ Ebenso *Fuhlrott*, NZA-RR 2020, 445.

¹⁴ BAG, Urt. v. 28.10.2010 – 8 AZR 547/09.