

---

Newsletter, 3. Quartal 2009

---

# Arbeitsrecht

---

<b>Wenig Klarheit durch die Neuregelung des Arbeitnehmerdatenschutzes</b>	Seite 2
<b>Gegenläufige betriebliche Übung</b> (BAG vom 18. März 2009 – 9 AZR 281/08)	Seite 4
<b>Arbeitszeiterhöhung als mitbestimmungspflichtige Einstellung</b> (BAG vom 9. Dezember 2008 – 1 ABR 74/07)	Seite 5
<b>Urlaubsgeld bei dauernder Arbeitsunfähigkeit</b> (BAG vom 19. Mai 2009 – 9 AZR 477/07)	Seite 6
<b>Ablösung eines nachwirkenden Tarifvertrages durch eine „andere Abmachung“</b> (BAG vom 1. Juli 2009 – 4 AZR 250/08 und vom 20. Mai 2009 – 4 AZR 230/08)	Seite 7
<b>Nachwirkung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung</b> (BAG vom 9. Dezember 2008 – 3 AZR 385/07)	Seite 8
<b>Keine Altersdiskriminierung bei Altersdifferenzierung in Sozialplänen</b> (BAG vom 26. Mai 2009 – 1 AZR 198/08)	Seite 9
<b>Aktuelle Veranstaltungen</b>	Seite 11

---



# Wenig Klarheit durch die Neuregelung des Arbeitnehmerdatenschutzes

Die jüngsten Datenschutzskandale deutscher Großunternehmen haben dazu geführt, dass der Arbeitnehmerdatenschutz verstärkt in den Blickpunkt der Öffentlichkeit geraten ist. Von den Medien wird teilweise verzerrt dargestellt, welche Maßnahmen dem Arbeitgeber erlaubt sind und wo der Arbeitnehmerdatenschutz bereits verletzt ist. Wir hatten bereits in unserem Newsletter 2/2008 erläutert, was der Arbeitgeber kontrollieren darf und unter welchen Voraussetzungen die Mitarbeiter videoüberwacht bzw. ihre E-Mails mitgelesen und Daten über geführte Telefonate oder die Internetnutzung erhoben und verarbeitet werden dürfen.

Nun ist auch der Gesetzgeber aktiv geworden und hat am 3. Juli 2009 ein Gesetz (BT-Drs. 16/12011, 16/13657) verabschiedet, das eine Reihe von Vorschriften verschiedener Gesetze ändert (siehe dazu unseren Newsletter IP/IT 3/2009). Die Änderungen treten zum Großteil bereits im September in Kraft. Ein spezielles Arbeitnehmerdatenschutzgesetz soll gegebenenfalls in der nächsten Legislaturperiode auf den Weg gebracht werden.

## Was ist neu?

Eine neue, speziell den Arbeitnehmerdatenschutz betreffende Vorschrift wurde mit § 32 BDSG eingefügt. Die Vorschrift regelt abstrakt, zu welchen Zwecken und unter welchen Voraussetzungen personenbezogene Daten vor, im und nach dem Beschäftigungsverhältnis erhoben, verarbeitet und genutzt werden dürfen. Außerdem wird durch den § 3 Abs. 11 BDSG der Schutzbereich des Datenschutzgesetzes im Arbeitsleben konkretisiert und der Begriff des Beschäftigten definiert. Beschäftigte und damit geschützte Personen sind nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch Bewerber um eine Beschäftigung sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist. Schließlich wurden die Rechte des betrieblichen Datenschutzbeauftragten gestärkt. Er genießt künftig Sonderkündigungsschutz bis zu einem Jahr nach Beendigung seiner Funktion als Beauftragter für den Datenschutz. Außerdem ist ihm nach § 4f Abs. 3 Satz 7 BDSG die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu geben, ähnlich wie es bislang schon bei Betriebsratsmitgliedern verpflichtend geregelt war.

## Was ist noch zulässig?

Die Gesetzesbegründung suggeriert, dass sich durch die Neuregelung des § 32 BDSG prinzipiell nichts an der

Rechtslage in Bezug auf den Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis ändert, weil lediglich die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zusammengefasst und niedergelegt worden sind. Das ist richtig – und doch nicht ganz!

Ein Blick auf den neuen § 32 Abs. 2 BDSG zeigt: Der Anwendungsbereich des BDSG im Beschäftigungsverhältnis wird erweitert. Künftig bedarf auch die nichtautomatische Erhebung und Verwendung von Daten einer Rechtfertigung im Sinne des BDSG. Denkbar ist also eine Zulässigkeitsprüfung im Hinblick auf Daten aus einer nichtautomatisierten Personalakte, handschriftliche Aufzeichnungen relevanter Umstände oder telefonische Auskünfte über einen Beschäftigten. Allerdings konnte mit diesen Daten auch bisher schon nicht nach Belieben verfahren werden. Die Zulässigkeit ihrer Erhebung, Speicherung und Nutzung war vielmehr durch eine Abwägung der Arbeitgeberinteressen mit dem Recht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung zu ermitteln. So durften etwa sensible Gesundheitsdaten eines Arbeitnehmers, selbst wenn sie zulässigerweise erhoben worden sind, nur geheim bzw. einem sehr eng umgrenzten Personenkreis zugänglich aufbewahrt werden (BAG v. 12. September 2006 – 9 AZR 271/06).

Der neue § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG legt fest, dass personenbezogene Daten zu Beschäftigungszwecken erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, dessen Durchführung oder dessen Beendigung erforderlich ist. Wie bisher ist es also möglich, auch ohne die ausdrückliche Einwilligung des Bewerbers Daten zu seinen fachlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen zu erheben und zu verarbeiten. Auch nach der Einstellung kann der Arbeitgeber zulässigerweise bei seinen Beschäftigten Daten erheben und diese verwenden, um seine vertraglichen Pflichten erfüllen zu können. Das betrifft insbesondere Daten, die für die Personalverwaltung oder Gehaltsabrechnung notwendig sind.

Sprengpotenzial birgt die Vorschrift jedoch, wenn der Arbeitgeber Daten erheben und verarbeiten möchte, um Arbeitsvertragsverletzungen oder Straftaten zu verhindern oder diese aufzuklären (§ 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG). Eine erste Weichenstellung für die Zulässigkeit der Maßnahme ist dabei, ob sie der Verhinderung von Verstößen oder deren

Aufklärung dienen soll – eine Abgrenzung die möglicherweise nicht immer leicht zu treffen ist. Dienen z.B. Aufzeichnungen über Torkontrollen der Vermeidung von Diebstählen oder ihrer Aufklärung? Das Gesetz stellt jedenfalls für beide Fälle unterschiedliche Voraussetzungen auf. Das Paradoxe ist, dass der Arbeitgeber anscheinend an strengere Voraussetzungen gebunden ist, wenn er begangene Straftaten in seinem Unternehmen aufdecken will, als wenn er solche verhindern möchte.

### **Prävention von Arbeitsvertragsverletzungen und Straftaten**

Nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG sind laut der Gesetzesbegründung auch Datenerhebungen oder Nutzungen zu beurteilen, die der Arbeitgeber vornimmt, um seine bestehenden Rechte wahrzunehmen. Zu diesen Rechten gehören insbesondere das Weisungsrecht oder das Recht des Arbeitgebers, Leistung und Verhalten der Beschäftigten zu kontrollieren. Datenerhebungen und Nutzungen, die solchen Zielen dienen, müssen also erforderlich sein. Welche Maßnahmen konkret erforderlich und damit zulässig sind, regelt die Vorschrift nicht. Insofern muss die bisherige Rechtsprechung herangezogen werden, nach welcher eine Datennutzung dann erforderlich ist, wenn die berechtigten Interessen des Arbeitgebers auf andere Weise nicht oder nicht angemessen gewahrt werden können. In erster Linie bedeutet das konkret für den Arbeitgeber, dass er prüfen muss, ob es ein weniger einschneidendes Mittel gibt, um das Ziel zu erreichen. Das war allerdings schon bisher so. Beispielsweise ist es durchaus ein legitimes Recht des Arbeitgebers zu kontrollieren, ob ein bei ihm beschäftigter Fernfahrer die vertragliche Leistung korrekt erbringt und etwa Waren in vorgeschriebener Zeit von A nach B bringt und nicht unterwegs unerlaubte Abstecher macht. Dennoch wird eine dauernde Überwachung des Aufenthaltsortes mittels mobiler technischer Mittel (GPS oder RFID) wohl nicht zulässig sein, denn das gleiche Ziel kann bereits mittels der durch den ohnehin vorgeschriebenen Fahrtenschreiber und die dokumentierbaren Ankunfts- bzw. Abreisetermine beim Kunden erreicht werden.

### **Aufklärung von Straftaten**

Strengere Voraussetzungen gelten nach dem neuen § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG, wenn der Arbeitgeber in seinem Unternehmen begangene Straftaten aufklären will. Zu diesem Zweck ist die Erhebung oder Nutzung von Daten eines Beschäftigten nur zulässig, wenn:

- tatsächliche und zu dokumentierende Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat,
- wenn die Erhebung oder Nutzung zur Aufdeckung der Straftat erforderlich ist und

- das schutzwürdige Interesse des Arbeitnehmers am Ausschluss der Datenerhebung oder -nutzung nicht überwiegt, insbesondere die Datenerhebung oder -nutzung im Verhältnis zum Anlass nicht unverhältnismäßig ist.

Durch die Formulierung wird klar gestellt, dass im Rahmen der umfassenden Interessenabwägung die Art und Schwere der Straftat sowie die Intensität des Verdachts berücksichtigt werden müssen.

In Zukunft muss der Arbeitgeber den Sachverhalt soweit ermitteln, dass sich der Verdacht auf einzelne Personen konkretisiert hat. Nur auf diese Personen können die Maßnahmen angewandt werden. Die immer durchzuführende Abwägung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen soll u. a. verhindern, dass einschneidende Maßnahmen wegen nur geringer Verfehlungen durchgeführt werden. Im Wesentlichen kodifiziert die Regelung damit die Grundsätze, welche die Rechtsprechung zur verdeckten Überwachung von Arbeitnehmern aufgestellt hat (vgl. BAG v. 27. März 2003 – 2 AZR 51/02 und BAG v. 26. August 2008 – 1 ABR 16/07).

### **Fazit**

Die Neuregelung des § 32 BDSG macht zwar einen ersten Schritt in die Richtung eines kodifizierten Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes, löst die in der Praxis bestehenden Probleme jedoch nicht, sondern zementiert sie lediglich in Form eines Gesetzes. Setzte bisher das aus Art. 2 Abs. 1 GG abgeleitete Recht auf informationelle Selbstbestimmung die Grenzen, so ist es jetzt § 32 BDSG. Die Unsicherheit über die Zulässigkeit bestimmter Maßnahmen wird erhalten bleiben. Nach wie vor gilt: Der Arbeitgeber hat mit Bedacht abzuwägen, in welchem Maße welche Methoden eingesetzt werden können, ohne dass Rechte der Arbeitnehmer verletzt werden. Die Grenzen sollten dabei in zeitlicher, räumlicher und personeller Hinsicht möglichst eng gezogen werden. Daneben bleibt die Möglichkeit personenbezogene Daten zu erheben und zu verwenden, wenn der Betroffene gemäß § 4a BDSG in Kenntnis des damit verfolgten Zwecks in die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung eingewilligt hat.

---

**Diana Illing, LL.M. Eur.**  
[diana.illing@luther-lawfirm.com](mailto:diana.illing@luther-lawfirm.com)  
 Telefon +49 (89) 23714 15608

---

# Gegenläufige betriebliche Übung

(BAG vom 18. März 2009 – 9 AZR 281/08)

## Der Fall

Die Arbeitgeberin zahlte dem Arbeitnehmer seit Beginn des Arbeitsverhältnisses im Jahr 1971 bis zum Jahr 2005 ein Weihnachtsgeld, zunächst jeweils zum Jahresende. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert nicht. In den Jahren 2002 bis 2005 erfolgte die Zahlung in drei Raten jeweils von November bis Januar des Folgejahres. Die Lohnabrechnungen enthielten seit 2002 mit Ausnahme der Lohnabrechnungen für November 2002 und November 2003 den handschriftlichen Vermerk: „Die Zahlung des Weihnachtsgeldes ist eine freiwillige Leistung und begründet keinen Rechtsanspruch!“. Nachdem die Arbeitgeberin für das Jahr 2006 kein Weihnachtsgeld gezahlt hatte, klagte der Arbeitnehmer auf Zahlung.

## Die Entscheidung

Das BAG bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen, die der Klage stattgegeben hatten. Nach Auffassung des BAG hat der Kläger einen Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 2006 aus betrieblicher Übung. Dieser Anspruch sei nicht durch eine gegenläufige betriebliche Übung aufgehoben worden.

Nach der Rechtsprechung des BAG werden durch eine betriebliche Übung vertragliche Ansprüche der Arbeitnehmer auf die üblich gewordene Leistung begründet. Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG konnte eine betriebliche Übung durch eine neue betriebliche Übung geändert oder aufgehoben werden. Dies hatte das BAG dann angenommen, wenn der Arbeitgeber erklärt hat, die Leistung sei eine freiwillige Leistung, auf die zukünftig kein Rechtsanspruch bestehe, und die Arbeitnehmer dieser Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg nicht widersprochen haben. Hieran hält das BAG nicht länger fest und begründet dies damit, dass es sich bei dem durch eine betriebliche Übung begründeten Anspruch nicht um einen minderwertigen Anspruch handele, sondern um einen Anspruch, der den im Arbeitsvertrag geregelten Ansprüchen gleichwertig sei. Ein im Arbeitsvertrag vereinbarter Anspruch des Arbeitnehmers könne nur durch Kündigung oder vertragliche Abrede unter Vorbehalt gestellt, verschlechtert oder beseitigt werden, nicht aber durch eine gegenläufige betriebliche Übung. Da eine betriebliche Übung zu vertraglichen Ansprüchen des Arbeitnehmers führe, könne für diese Ansprüche nichts anderes gelten.

Die an eine Beseitigung des Anspruchs zu stellenden Voraussetzungen sah das BAG als nicht erfüllt an. Das Schweigen auf ein verschlechterndes Angebot könne nicht dem Schweigen auf ein günstiges Angebot gleichgesetzt werden, sodass dem Schweigen kein Erklärungswert zukomme. Schweigen des Arbeitnehmers müsse vielmehr als Ablehnung verstanden werden. Eine Zustimmungsfiktion verstoße außerdem gegen § 308 Nr. 5 BGB. Denn dadurch solle gewährleistet werden, dass Schweigen in der Regel keine Willenserklärung ist. Wenn an das Schweigen eine Rechtswirkung geknüpft werden solle, müsse dies von den Vertragsparteien ausdrücklich vereinbart worden sein, wobei der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Bedeutung des Schweigens besonders hinweisen und ihm eine Frist zur Stellungnahme setzen müsse, und dieser Hinweis dergestalt erfolgen müsse, dass unter normalen Umständen eine Kenntnisnahme stattfinde.

## Unser Kommentar

Betroffen von der Rechtsprechungsänderung sind sämtliche Ansprüche, die durch betriebliche Übung entstehen können. Eine betriebliche Übung ist grundsätzlich für jeden Gegenstand vorstellbar, der arbeitsvertraglich in allgemeiner Form geregelt werden kann. Dies können neben Weihnachtsgeld auch Urlaubs-, Ruhe-, Jubiläums- und Treuegelder sein, aber auch die Übertragbarkeit von Urlaub. Die bisher mögliche gegenläufige betriebliche Übung zur Beseitigung dieser Ansprüche, deren Voraussetzungen in der Praxis allerdings ohnehin nur selten erfüllt waren, ist nun nicht mehr möglich.

Als Mittel für die Beseitigung einer betrieblichen Übung stehen den Arbeitsvertragsparteien zukünftig im Wesentlichen eine einvernehmliche Vertragsänderung oder die in der Praxis kaum durchzusetzende (Massen-)Änderungskündigung zur Verfügung. Es empfiehlt sich daher, derartige Gratifikationszahlungen zukünftig von Anfang an an einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu knüpfen. Auch eine sogenannte doppelte Schriftformklausel kann ein taugliches Instrument zur Verhinderung einer betrieblichen Übung sein, wenn diese den Vorgaben der neueren Rechtsprechung des BAG genügt.

---

**Martina Ziffels**  
[martina.ziffels@luther-lawfirm.com](mailto:martina.ziffels@luther-lawfirm.com)  
**Telefon +49 (40) 18067 12195**

---

# Arbeitszeiterhöhung als mitbestimmungspflichtige Einstellung

(BAG vom 9. Dezember 2008 – 1 ABR 74/07)

## Der Fall

Die beklagte Arbeitgeberin beschäftigt in ihren Modegeschäften Arbeitnehmer auf der Grundlage verschiedener Arbeitsverträge sowohl in Voll- als auch in Teilzeit. Für eine ihrer Filialen, in welcher ein Betriebsrat gebildet ist, plante sie die befristete Einstellung einer Arbeitnehmerin für 20 Wochenstunden bei stundenweiser Vergütung. Der Betriebsrat stimmte der Einstellung zu. Nach zweiwöchiger Tätigkeit der Arbeitnehmerin wurde die wöchentliche Arbeitszeit für einen Zeitraum von zunächst zwei Monaten einvernehmlich auf 37,5 Stunden erhöht. Hiervon unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat, holte jedoch nicht erneut seine Zustimmung ein. Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, dass eine auf mehr als einen Monat angelegte Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 37,5 Stunden eine mitbestimmungspflichtige Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG sei. Dem Antrag des Betriebsrats auf Feststellung, dass die Arbeitgeberin ihn nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen hat, bevor sie die Arbeitszeit der Teilzeitkraft erhöht, wurde in den Vorinstanzen entsprochen.

## Die Entscheidung

Die Arbeitgeberin hatte mit ihrer Rechtsbeschwerde vor dem BAG keinen Erfolg. Nach Auffassung des BAG ist der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen, bevor die Arbeitszeit von Teilzeitkräften für die Dauer von mehr als einem Monat von 20 auf 37,5 Wochenstunden erhöht wird. Das BAG verweist zunächst auf seine bisherige Rechtsprechung. Danach liegt in einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, die nach Dauer und Umfang nicht unerheblich ist, eine Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Zwar ergebe sich diese Auslegung des Begriffs der Einstellung nicht zwingend aus dem Wortlaut der Norm, stehe aber dem Wortsinn nicht entgegen und sei nach dem Sinn und Zweck des § 99 Abs. 1 BetrVG sogar geboten. Das Mitbestimmungsrecht diene vor allem den Interessen der bereits beschäftigten Arbeitnehmer. Diese seien berührt, wenn der Umfang der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit eines Mitarbeiters erhöht werden soll. Eine solche Erhöhung des Arbeitsvolumens werfe regelmäßig dieselben mitbestimmungsrechtlich bedeutsamen Fragen auf wie eine Ersteinstellung und bedürfe daher der erneuten Beurteilung durch den Betriebs-

rat. Das nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ebenfalls in Betracht kommende Mitbestimmungsrecht bei einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten schließe ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG nicht aus. Gegenstand der Mitbestimmung des § 99 BetrVG seien personelle Einzelmaßnahmen, für welche jedoch allein die individuelle, nicht aber die betriebliche Erhöhung der Arbeitszeit maßgeblich sei.

Nach der nun konkretisierten Auffassung des BAG stellt die Erhöhung der vereinbarten Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer nur dann eine Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG dar, wenn sie eine bestimmte Mindestdauer übersteigt. Maßgeblich soll in Anlehnung an die in § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zum Ausdruck kommende Wertung, die Dauer von einem Monat sein.

Zudem bedürfe es einer nach ihrem quantitativen Umfang nicht unerheblichen Erhöhung der Arbeitszeit. Das BAG erachtet dabei die in § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG genannte Grenze von zehn Wochenstunden als maßgeblich. Eine prozentuale Grenzziehung sei zumindest bei niedrigen Ausgangswerten nicht angemessen. Ferner gebe der Gesetzgeber mit der Regelung des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG zu erkennen, dass er eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden im Regelfall als beiderseits interessengerechtes zeitliches Minimum für eine Beschäftigung ansehe und damit eine solche als Teilzeitarbeitsplatz ernsthaft in Betracht komme. Das Mitbestimmungsrecht bestehe auch dann, wenn die Arbeitsverträge der Teilzeitmitarbeiter flexible Arbeitszeiten vorsähen; entscheidend sei allein die bei der Einstellung mitgeteilte Arbeitszeit.

## Unser Kommentar

Das BAG konkretisiert mit seiner Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Erhöhung des Arbeitszeitvolumens hinsichtlich der Frage, ab wann eine solche Erhöhung als „nicht unerheblich“ anzusehen ist. In seinem Beschluss vom 15. Mai 2007 – 1 ABR 32/06 – hatte das BAG zuletzt entschieden, dass eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft um fünf Wochenstunden nicht erheblich sei. Eine positive Grenze, ab welcher von einer

erheblichen Erhöhung auszugehen ist, nannte das Gericht zum damaligen Zeitpunkt indes nicht. Zukünftig ist der Betriebsrat bei einer für mehr als einen Monat vorgesehenen Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens zehn Stunden nach § 99 BetrVG zu beteiligen.

---

**Nadine Ochs**  
**nadine.ochs@luther-lawfirm.com**  
**Telefon +49 (6196) 592 24795**

---

## Urlaubsgeld bei dauernder Arbeitsunfähigkeit

(BAG vom 19. Mai 2009 – 9 AZR 477/07)

### Der Fall

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Zahlung eines tariflichen Urlaubsgeldes. Er ist seit 1999 bei der Beklagten beschäftigt. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag steht dem Arbeitnehmer ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 60 % des Urlaubsentgeltes zu. Im Jahr 2005 nahm der Kläger keinen Urlaub, da er in dem Zeitraum von Februar 2005 bis mindestens März 2006 arbeitsunfähig erkrankt war. Auch in der Folge beantragte der Kläger die Gewährung seines Resturlaubs des Jahres 2005 in natura nicht und nahm diesen damit auch nicht. Der Kläger verlangt die Zahlung des tariflichen Urlaubsgeldes für das Jahr 2005.

### Die Entscheidung

Das BAG hat die Klage abgewiesen und damit die Entscheidungen der Vorinstanzen bestätigt. Die Begründung der Entscheidung des BAG, welche bislang nur als Pressemitteilung vorliegt, unterscheidet sich jedoch von denen der Vorinstanzen. Die Vorinstanzen begründeten die Abweisung der Klage auf Zahlung des Urlaubsgeldes mit der bis vor kurzem ständigen Rechtsprechung des BAG. Danach wäre der Anspruch des Klägers auf Urlaubsgewährung im Zeitpunkt der Geltendmachung des Urlaubsgeldes bereits gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG verfallen gewesen, da er nicht bis zum Ablauf des Übertragungszeitraumes am 31. März 2006 genommen worden ist. Erst nach den Entscheidungen der Vorinstanzen entschied der EuGH, dass § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG europarechtswidrig sei (C-350/06; Newsletter, Quartal 2. 2009, S. 4 ff.).

Das BAG bestätigt die Auffassung des EuGH, dass die Ansprüche auf Gewährung und Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs aufgrund der bis zum Ablauf des Kalenderjahres

und/oder des Übertragungszeitraums andauernden Arbeitsunfähigkeit des Klägers nicht gemäß § 7 Abs. 3, 4 BUrlG erloschen seien. Ein Anspruch auf das tarifliche Urlaubsgeld für das Jahr 2005 sei derzeit dennoch unbegründet, da dieses noch nicht fällig sei. Aufgrund der Verknüpfung des tariflichen Urlaubsgeldes mit der Urlaubsvergütung sei der Anspruch auf Zahlung des tariflichen Urlaubsgeldes abhängig von der Fälligkeit des Anspruchs auf Urlaubsvergütung. Die Urlaubsvergütung für das Jahr 2005 habe die Beklagte dem Kläger jedoch noch nicht gezahlt, da dieser seinen Urlaub aus dem Jahr 2005 noch nicht genommen hatte.

### Unser Kommentar

Das BAG führt mit dieser Entscheidung seine geänderte Rechtsprechung zur Unverfallbarkeit von Urlaubsansprüchen wegen der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers über den im Gesetz genannten Übertragungszeitraum des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG hinaus (vgl. BAG, Urteil vom 24. März 2009 – 9 AZR 983/07) fort. Nach dieser dem EuGH folgenden Ansicht steht auch dem langwierig erkrankten Arbeitnehmer sein Urlaubsanspruch für die Jahre der Arbeitsunfähigkeit zu, ein ersatzloser Verfall am 31. Dezember bzw. spätestens am 31. März des Folgejahres ist europarechtswidrig. Dies gilt allerdings lediglich für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch in Höhe von 20 bzw. 24 Urlaubstagen. Ein tariflicher oder vertraglicher Urlaubsanspruch kann weiterhin verfallen, wenn der Tarifvertrag beziehungsweise der Arbeitsvertrag eine entsprechende Regelung enthalten.

Bemerkenswert an der vorliegenden Entscheidung ist, dass dem BAG die Anknüpfung des tariflichen Urlaubsgeldanspruchs an den gesetzlichen Urlaubsentgeltanspruch genügt, um zu einem Fortbestehen des tariflichen Urlaubsgeldanspruches für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit auch

über Jahre hinweg zu kommen. In vielen Arbeits- und Tarifverträgen wird die Gewährung zusätzlichen Urlaubs sowie eines Urlaubsgeldes ebenso wie in dem der Entscheidung zugrunde liegenden Tarifvertrag an den gesetzlichen Urlaubsanspruch geknüpft bzw. die gesetzlichen Regelungen des BUrlG (ergänzend) in Bezug genommen. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass sämtliche vertraglichen oder tarifvertraglichen Ansprüche des Arbeitnehmers, die an den gesetzlichen Urlaubsanspruch geknüpft sind, bei einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ebenso wie der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nicht verfallen. Die Arbeitgeber müssen damit neben erheblichen Fehlzeiten mit einer zusätzlichen Kostenbelastung rechnen, wenn Arbeitnehmer nach langer Erkrankung an den Arbeitsplatz zurückkehren und dann ihren

(kumulierten) Urlaubsanspruch sowie zusätzliches Urlaubsgeld geltend machen. Hier bedarf es einer Anpassung der Arbeitsverträge, wenn der Arbeitgeber möchte, dass ein über das gesetzliche Mindestmaß von vier Wochen hinausgehender, vertraglich gewährter Zusatzurlaub und/oder Urlaubsgeld im Falle der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers mit Ablauf des 31. Dezembers bzw. 31. März des Folgejahres verfällt.

---

**Inga Schwaiger**  
[inga.schwaiger@luther-lawfirm.com](mailto:inga.schwaiger@luther-lawfirm.com)  
 Telefon +49 (40) 18067 12195

---

## Ablösung eines nachwirkenden Tarifvertrages durch eine „andere Abmachung“

(BAG vom 1. Juli 2009 – 4 AZR 250/08 und vom 20. Mai 2009 – 4 AZR 230/08)

### Die Fälle

Im Fall 4 AZR 250/08 schloss die zu dieser Zeit als Mitglied des Arbeitgeberverbandes tarifgebundene Arbeitgeberin einen Änderungsvertrag mit dem Arbeitnehmer, der u. a. ein untertarifliches Entgelt vorsah und am 1. September 2005 in Kraft treten sollte. Ab dem 1. Januar 2006 war die Arbeitgeberin nur noch OT-Mitglied des Arbeitgeberverbandes. Der Entgelttarifvertrag wurde gekündigt und endete zum 31. März 2007.

Ähnlich gelagert war der Fall 4 AZR 230/08: Dort war die Arbeitgeberin ebenfalls tarifgebunden, als sie am 1. März 2005 zum 1. April 2005 einen Änderungsvertrag mit der Klägerin u. a. über eine Verlängerung der tarifvertraglichen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich schloss. Die Arbeitgeberin wechselte dann am 1. November 2004 in eine OT-Mitgliedschaft. Der Manteltarifvertrag wurde zum 31. März 2006 gekündigt.

In beiden Fällen machten die Kläger tarifliche Ansprüche geltend.

### Die Entscheidung

Mit dem Wechsel der Arbeitgeber jeweils in OT-Mitgliedschaften endete die normative Geltung der Tarifverträge so

lange nicht, wie diese nicht beendet sind, § 3 Abs. 3 TVG. Sobald der Tarifvertrag endet, schließt sich an diese sogenannte Nachbindung nach ständiger Rechtsprechung, die das BAG auch hier anwendet, die Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG an. Während dieser Zeit der Nachwirkung gelten die Tarifverträge nicht mehr zwingend, sondern können durch eine „andere Abmachung“ ersetzt werden. Eine solche Abmachung kann in einem neuen Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung (unter Beachtung der evtl. Sperrwirkung von Tarifverträgen gem. §§ 77 Abs. 3, 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG) als auch individualvertraglich getroffen werden. Sie löst den nachwirkenden Tarifvertrag ab; das Günstigkeitsprinzip gilt nicht.

Der Vierte Senat hatte bereits entschieden, dass eine solche Ablösung durch eine andere Abmachung auch stattfinden kann, wenn die Abmachung vor der Phase der Nachwirkung getroffen worden ist (BAG vom 23. Februar 2005 – 4 AZR 186/04; dem folgend: BAG vom 17. Januar 2006 – 9 AZR 41/05). Als Voraussetzung wurde allerdings verlangt, dass die Vereinbarung nach dem Willen der Parteien – zumindest auch – die Nachwirkung des beendeten Tarifvertrages beseitigen soll. Dagegen sollten nicht etwa Regelungen, die

wegen Verstoßes gegen den Tarifvertrag unwirksam waren, mit Eintritt der Nachwirkung Geltung erlangen.

Diese Abgrenzung hat das BAG in den hier zitierten beiden Entscheidungen, die bislang allerdings nur als Pressemitteilung vorliegen, konsequent weitergeführt und genauere Kriterien aufgestellt. Sobald die arbeitsvertraglichen Abreden mit untertariflichen Bedingungen noch vor der Nachwirkungsphase wirksam werden sollen, sind sie nichtig und leben auch in einer sich eventuell später anschließenden Nachwirkungszeit nicht wieder auf.

### Unser Kommentar

In einer arbeitsvertraglichen Abrede, die die Parteien noch während der zwingenden Geltung eines Tarifvertrages vereinbaren, muss ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass diese Arbeitsbedingungen erst dann wirken sollen, wenn der Tarifvertrag nur noch nachwirkt. Dies wird man jedoch nicht pauschal, quasi als „Vorratsklausel“, als Hinweis in jede arbeitsvertragliche Vereinbarung übernehmen können, um damit tarifwidrigen Abreden im Falle einer Nachwirkung Geltung verleihen zu können. Vielmehr wird erforderlich sein, dass das Ende der zwingenden Wirkung durch eine Nachwirkung so konkret feststeht, dass zwar

nicht zwingend der Zeitpunkt angegeben werden kann, aber der Eintritt einer Nachwirkung zu erwarten ist. Am sichersten wird es sein, die andere Abmachung erst zu treffen, wenn der Beginn der Nachwirkung feststeht – etwa, nachdem die Kündigung des Tarifvertrages ausgesprochen ist. U.E. dürfte jedoch genügen, dem Arbeitnehmer die tarifliche Situation so darzustellen, dass diesem bewusst ist, dass er in eine Änderung seines Vertrags einwilligt, die für den bevorstehenden Fall der Nachwirkung getroffen und daher wirksam sein wird. In den beiden vorgestellten Fällen etwa hätte die Klausel zum Inkrafttreten der Änderungen zum Arbeitsvertrag darauf hinweisen können, dass der Arbeitgeber durch Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft nicht mehr tarifgebunden ist und die Tarifverträge daher im Fall ihrer Kündigung nur noch nachwirken, sodass dann die vereinbarten Änderungen wirksam werden können und sollen.

---

**Dr. Sonja Schwald**

[sonja.schwald@luther-lawfirm.com](mailto:sonja.schwald@luther-lawfirm.com)

Telefon +49 (621) 9780 24905

---

# Nachwirkung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung

(BAG vom 9. Dezember 2008 – 3 AZR 385/07)

### Der Fall

Die beklagte Arbeitgeberin bzw. ihre Rechtsvorgängerin, die F AG, hatte mit dem Gesamtbetriebsrat im Jahr 1978 eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung geschlossen. Diese nahm Bezug auf die Satzung des Unterstützungsvereins der F aus dem Jahr 1962. Am 25. September 1991 kündigte die F AG die Gesamtbetriebsvereinbarung aus 1978 und die Satzung und Richtlinien des Unterstützungsvereins. Gleichzeitig widerrief sie die zugesagten Leistungen für alle zukunftsbedingten Zuwächse dem Grunde und der Höhe nach. Das Versorgungswerk wurde für neu eintretende Mitarbeiter geschlossen. In dem Kündigungsschreiben schlug sie allerdings zuletzt vor, dass über eine Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung eine neue Betriebsvereinbarung geschlossen werde, die der ver-

änderten Situation entspreche. Der klagende Arbeitnehmer machte Altersversorgungsansprüche auch für die Zeit nach der ausgesprochenen Kündigung geltend.

### Die Entscheidung

Nachdem die ersten beiden Instanzen der Klage stattgegeben hatten, hob das BAG das Berufungsurteil auf und verwies an das LAG zurück. Mit entscheidend war die Frage, ob die Gesamtbetriebsvereinbarung nach ihrer Kündigung noch nachwirkte. Der entscheidende 3. Senat des BAG verwies zunächst auf die Rechtsprechung des 1. Senats, wonach es für die Nachwirkung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung darauf ankomme, ob der Arbeitgeber seine finanziellen Leistungen völlig einstelle oder lediglich eine Verringerung des Volumens der insgesamt zur Verfügung



gestellten Mittel und zugleich eine Änderung des Verteilungsplanes erreichen wolle. Soll die finanzielle Leistung völlig eingestellt werden, komme es zu keiner Nachwirkung. Obwohl hier der Arbeitgeber ausdrücklich die Neuverhandlung der betrieblichen Altersversorgung ankündigte, lehnte der 3. Senat des BAG eine Nachwirkung der Betriebsvereinbarung ab. Auch wenn die Begründung formell darin lag, dass die Betriebsvereinbarung lediglich die Richtlinien der Unterstützungskasse modifiziert hatte, ohne das Recht des Arbeitgebers zu beseitigen, die Unterstützungskassenversorgung individualrechtlich zu widerrufen, deutet der 3. Senat an, dass die Rechtsprechung des 1. Senats zur Nachwirkung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung keine Anwendung finden soll.

#### Unser Kommentar

Obwohl das BAG die entscheidende Frage letztendlich offen gelassen hat, offenbart es einen Konflikt zwischen 1. und 3. Senat. Für einen Arbeitgeber kann diese Auseinandersetzung ohne Relevanz sein, wenn er sich bei der Kündigung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung von vornherein richtig verhält. Eine teilmitbestimmte Betriebs-

vereinbarung ist eine Regelung über eine im Grundsatz freiwillige Leistung des Arbeitgebers (z.B. die Zahlung eines Weihnachtsgelds), deren Verteilung aber der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt. Weil der Arbeitgeber die Leistung vollständig einstellen kann, kommt es nach der Rechtsprechung des BAG zu keiner Nachwirkung. Der Arbeitgeber sollte es daher tunlichst unterlassen, in Zusammenhang mit der Kündigung eine Neuverhandlung der Betriebsvereinbarung anzubieten oder anzukündigen. Denn dies führt – zumindest nach der Rechtsprechung des 1. Senats des BAG – zur automatischen Nachwirkung der Betriebsvereinbarung. Die Kündigung sollte daher sorgfältig formuliert sein. Da auch nicht auszuschließen ist, dass in der Betriebsvereinbarung Regelungen zur Nachwirkung getroffen wurden, sollte der Arbeitgeber darüber hinaus den Text und dessen Konsequenzen genau analysieren.

---

**Dr. Roman Frik, LL.M. (Köln/Paris)**  
[roman.frik@luther-lawfirm.com](mailto:roman.frik@luther-lawfirm.com)  
Telefon +49 (711) 9338 12894

---

## Keine Altersdiskriminierung bei Altersdifferenzierung in Sozialplänen

(BAG vom 26. Mai 2009 – 1 AZR 198/08)

#### Der Fall

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung. Der streitgegenständliche Sozialplan sah für „bis zu 59-jährige“ Mitarbeiter eine Abfindung nach der Formel Faktor 1,36 x vollendete Beschäftigungsjahre x Jahresbruttoeinkommen / 12 vor. Arbeitnehmer, die zum Stichtag „älter als 59 Jahre“ waren, erhielten nach den Regelungen des Sozialplanes für jeden bis zum 63. Lebensjahr noch fehlenden Monat einen Betrag in Höhe von 1.700 Euro zuzüglich einer Zahlung von 20.000 Euro. Der Sozialplan sah eine Deckelung der Abfindung auf 120.000 Euro vor. Der Kläger, der zum Stichtag ca. 59 Jahre und 10 Monate alt war, erhielt von der Beklagten eine Abfindung gemäß den Regelungen des Sozialplans für Mitarbeiter „älter als 59 Jahre“ in Höhe von 60.800 Euro. Er berief sich auf eine Diskriminierung wegen des Alters und machte die Zahlung der Differenz zu der im Sozialplan vorgesehenen Höchstabfindung geltend.

#### Die Entscheidung

Das BAG gab der Klage – entgegen den Vorinstanzen – statt, jedoch nur, weil es die Formulierung des Sozialplans zugunsten des Klägers auslegte. Nach Auffassung des BAG ist die Regelung im Sozialplan für Mitarbeiter „älter als 59 Jahre“ so zu verstehen, dass diese nur für Mitarbeiter gilt, die zum Stichtag das 60. Lebensjahr bereits vollendet haben. Dies war beim Kläger nicht der Fall, sodass ihm eine Abfindung nach der für ihn günstigeren Formel Faktor 1,36 x vollendete Beschäftigungsjahre x Jahresbruttoeinkommen / 12 zustand.

Die vom Kläger angeführte Altersdiskriminierung sah das BAG hingegen als nicht gegeben. Das BAG stellte klar, dass Sozialpläne eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen dürfen. Die den Arbeitnehmern durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes drohenden Nachteile würden maßgeblich dadurch bestimmt,

welche Aussichten sie hätten, alsbald einen neuen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden. Sozialpläne dürften auch für rentenberechtigte Arbeitnehmer Sozialplanleistungen reduzieren oder ganz ausschließen. Die damit verbundene unterschiedliche Behandlung ist nach Ansicht des BAG durch § 10 Satz 3 Nr. 6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gedeckt.

§ 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verstoße auch nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Nach Auffassung des BAG verfolgt diese Regelung ein legitimes sozialpolitisches Ziel. Es entspreche einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren. Ein Sozialplan kann nach Ansicht des BAG regeln, dass die Abfindungshöhe mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigt. Die damit verbundene mittelbare Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer sei durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gerechtfertigt. Den auf die Vollendung des 60. Lebensjahres festgelegten Stichtag hält das BAG für sachgerecht.

#### **Unser Kommentar**

Mit seiner Entscheidung beurteilte das BAG die Wirksamkeit der Altersdifferenzierung in Sozialplänen nach Maßgabe des am 18. August 2006 in Kraft getretenen AGG. Das BAG hat zumindest in zwei in der Praxis sehr relevanten Punkten eine Klarstellung hinsichtlich der Zulässigkeit von

Altersdifferenzierungen bei Sozialplanleistungen getroffen und insofern eine diesbezüglich bestehende Rechtsunsicherheit beseitigt: Das BAG hat zum einen klargestellt, dass Sozialpläne eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindung vorsehen dürfen. Zum anderen hat es klargestellt, dass niedrigere Sozialplanleistungen für rentenberechtigte oder rentennahe Arbeitnehmer vom AGG gedeckt sind.

Offen gelassen hat das BAG allerdings die Frage, ob § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG auch Sozialplanregelungen deckt, in denen zwischen dem Ende des Bezugs von Arbeitslosengeld I und dem frühestmöglichen Rentenbeginn eine zeitliche Lücke besteht. Trotz dieser erfreulichen klarstellenden Entscheidungen des BAG ist daher auch weiterhin Vorsicht bei der Gestaltung von Altersdifferenzierungen in Sozialplänen geboten, da die Arbeitnehmer grundsätzlich im Falle eines Verstoßes gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bzw. eines Verstoßes gegen das AGG einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf die höhere Leistung haben („Anpassung nach oben“).

---

**Achim Braner**  
[achim.braner@luther-lawfirm.com](mailto:achim.braner@luther-lawfirm.com)  
**Telefon +49 (6196) 592 23839**

---

---

#### **Impressum**

**Verleger:** Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Anna-Schneider-Steig 22, 50678 Köln, Telefon +49 (221) 9937 0, Telefax +49 (221) 9937 110, [contact@luther-lawfirm.com](mailto:contact@luther-lawfirm.com)

**V.i.S.d.P.:** Dr. Roman Frik, LL.M. (Köln/Paris), Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Augustenstraße 7, 70178 Stuttgart, Telefon +49 (711) 9338 12894, Telefax +49 (711) 9338 110, [roman.frik@luther-lawfirm.com](mailto:roman.frik@luther-lawfirm.com)

**Grafische Gestaltung/Art Direction:** Vischer & Bernet GmbH, Agentur für Marketing und Werbung, Mittelstraße 11/1, 70180 Stuttgart, Telefon +49 (711) 23960 0, Telefax +49 (711) 23960 49, [contact@vischer-bernet.de](mailto:contact@vischer-bernet.de)

**Druck:** Zarbock GmbH & Co. KG, Sontraer Straße 6, 60386 Frankfurt a. M., Telefon +49 (69) 420903 0, Telefax +49 (69) 420903 50, [team@zarbock.de](mailto:team@zarbock.de)

**Copyright:** Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme.

---

#### **Haftungsausschluss**

Obgleich dieser Newsletter sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Informationen dieses Newsletters stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und ersetzen keine auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung. Hierfür stehen unsere Ansprechpartner an den einzelnen Standorten zur Verfügung.

## Aktuelle Veranstaltungen

Termin	Thema/Referent	Veranstalter/Ort
17.09.2009	Interessenausgleich/ Sozialplan/ Transfergesellschaft (Dietmar Heise, Dr. Roman Frik)	Luther Rechtsanwalts- gesellschaft mbH, von Rundstedt HR Partners, Stuttgart
18.09.2009	Erfa-Gruppe Ic: Umwandlung einer AG in eine SE (Axel Braun)	DGFP, Weinheim
18./19.09. 2009	Kein Urlaub für Arbeitsrechtler: Neues aus dem Urlaubsrecht (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	58. Tagung Arbeitsge- meinschaft Arbeitsrecht, Berlin
22.09.2009	Rechte und Pflichten des Prokuristen (Hans-Christian Ackermann)	WSF Wirtschaftsseminare/ Creditreform, Düsseldorf
02.10.2009	Interessenausgleich/ Sozialplan/ Transfergesellschaft (Dietmar Heise, Dr. Roman Frik)	Luther Rechtsanwalts- gesellschaft mbH, von Rundstedt HR Partners, Stuttgart
06.10.2009	Erfa-Gruppe AR1: Aktuelle Änderungen und Rechtsprechung im Arbeitsrecht (Axel Braun)	DGFP, Hamburg
28.10.2009	Betriebsratswahlen 2010 – als Arbeitgeber richtig begleiten (Dr. Volker Schneider)	von Rundstedt HR Partners, Hamburg
28.10.2009	Rechte und Pflichten des Prokuristen (Christian Dworschak)	WSF Seminare, München
12.11.2009	Vertragsgestaltung-Vertragskontrolle (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	Beck-Verlag, München
14.11.2009	ProPer Executive: Gestaltung der Sozialpartnerschaft (Axel Braun)	DGFP, Berlin
17.11.2009	Update Arbeitsrecht (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	Beck-Verlag, München
17.11.2009	Überwachung und (k)ein Ende? Das neue Datenschutzrecht im Arbeitsverhältnis (Silvia C. Bauer, Christian Dworschak)	Luther Rechtsanwalts- gesellschaft mbH, München

## Unsere Büros in Deutschland

### Berlin

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Friedrichstraße 71  
10117 Berlin  
Telefon +49 (30) 52133 0  
berlin@luther-lawfirm.com

### Dresden

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Radeberger Straße 1  
01099 Dresden  
Telefon +49 (351) 2096 0  
dresden@luther-lawfirm.com

### Düsseldorf

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Graf-Adolf-Platz 15  
40213 Düsseldorf  
Telefon +49 (211) 5660 0  
dusseldorf@luther-lawfirm.com

### Eschborn/Frankfurt a. M.

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Mergenthalerallee 10 – 12  
65760 Eschborn/Frankfurt a. M.  
Telefon +49 (6196) 592 0  
frankfurt@luther-lawfirm.com

### Essen

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Gildehofstraße 1  
45127 Essen  
Telefon +49 (201) 9220 0  
essen@luther-lawfirm.com

### Hamburg

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Gänsemarkt 45  
20354 Hamburg  
Telefon +49 (40) 18067 0  
hamburg@luther-lawfirm.com

### Hannover

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Sophienstraße 5  
30159 Hannover  
Telefon +49 (511) 5458 0  
hannover@luther-lawfirm.com

### Köln

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Anna-Schneider-Steig 22  
50678 Köln  
Telefon +49 (221) 9937 0  
cologne@luther-lawfirm.com

### Leipzig

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Grimmaische Straße 25  
04109 Leipzig  
Telefon +49 (341) 5299 0  
leipzig@luther-lawfirm.com

### Mannheim

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Theodor-Heuss-Anlage 2  
68165 Mannheim  
Telefon +49 (621) 9780 0  
mannheim@luther-lawfirm.com

### München

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Karlstraße 10 – 12  
80333 München  
Telefon +49 (89) 23714 0  
munich@luther-lawfirm.com

### Stuttgart

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Augustenstraße 7  
70178 Stuttgart  
Telefon +49 (711) 9338 0  
stuttgart@luther-lawfirm.com

## Unsere Auslandsbüros

### Brüssel

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Avenue Louise 240  
1050 Brüssel  
Telefon +32 (2) 6277 760  
brussels@luther-lawfirm.com

### Budapest

Gobert, Fest & Partners Attorneys at Law  
Roosevelt Square 7 – 8  
1051 Budapest  
Telefon +36 (1) 270 9900  
budapest@luther-lawfirm.com

### Istanbul

Luther Karasek Köksal Consulting A.Ş.  
Sun Plaza  
Ayazağa Mah. Dereboyu Sokak  
No. 24, 12th Floor  
Maslak-Şişli  
34398 Istanbul  
Telefon +90 212 276 9820  
mkoksal@lkk-legal.com

### Shanghai

Luther Attorneys  
21/F ONE LUJIAZUI  
68 Yincheng Middle Road  
Pudong New Area, Shanghai  
200121 Shanghai  
Telefon +86 (21) 5010 6580  
shanghai@luther-lawfirm.com

### Singapur

Luther LLP  
10 Anson Road  
#09-24 International Plaza  
079903 Singapur  
Telefon +65 6408 8000  
singapore@luther-lawfirm.com

Ihren lokalen Ansprechpartner finden Sie auf unserer Homepage unter [www.luther-lawfirm.com](http://www.luther-lawfirm.com)

[www.luther-lawfirm.com](http://www.luther-lawfirm.com)

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH berät in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Zu den Mandanten zählen mittelständische und große Unternehmen sowie die öffentliche Hand. Luther gehört dem internationalen Kanzleiverbund PMLG und Taxand, dem weltweiten Netzwerk unabhängiger Steuerberatungspraxen, an.

Berlin, Dresden, Düsseldorf, Eschborn/Frankfurt a. M., Essen, Hamburg, Hannover, Köln, Leipzig, Mannheim, München, Stuttgart | Brüssel, Budapest, Istanbul, Shanghai, Singapur