

Arbeitsrecht

Betriebsratswahlen

Alle Jahre wieder kommt das Weihnachtsgeld

Das bringt der Koalitionsvertrag

Interessenkollision bei der Beteiligung
der Schwerbehindertenvertretung

Keine Diskriminierung bei Festhalten
an unwirksamer Kündigung einer
schwangeren Arbeitnehmerin

Weitere Themen siehe Innenteil

Betriebsratswahlen

[Seite 3](#)

Alle Jahre wieder kommt das Weihnachtsgeld

[Seite 5](#)

Das bringt der Koalitionsvertrag

[Seite 6](#)

Interessenkollision bei der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

[Seite 8](#)

Keine Diskriminierung bei Festhalten an unwirksamer Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin

[Seite 10](#)

Verbreitung eines Streikaufrufs im Internet

[Seite 11](#)

Zeiterfassung freigestellter Betriebsratsmitglieder

[Seite 13](#)

Abgrenzung von Werk- und Arbeitsverträgen

[Seite 14](#)

Voraussetzungen einer ordentlichen betriebsbedingten Druckkündigung

[Seite 16](#)

Nachrichten in Kürze

[Seite 17](#)

Aktuelle Veranstaltungen

[Seite 20](#)

Betriebsratswahlen

Im kommenden Jahr ist es wieder soweit: zwischen dem 1. März und dem 31. Mai finden die regelmäßigen Betriebsratswahlen statt.

Die Betriebsratswahlen werden normalerweise vom Betriebsrat durch Bestellung des Wahlvorstandes angestoßen. Der Wahlvorstand führt fortan Regie. Trotzdem ist die Wahl für die Arbeitgeber wichtig. Schließlich wird der betriebliche Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite für die nächsten vier Jahre gewählt.

Der Arbeitgeber ist in verschiedener Weise von den Betriebsratswahlen betroffen: Ihn treffen insbesondere in der Vorbereitungsphase Mitwirkungspflichten gegenüber dem Wahlvorstand, in Frage stehen häufig die Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers zur Gestaltung der Wahl und nach der Wahl die Anfechtbarkeit. Die wichtigsten Rechte und Aufgaben seien beschrieben.

Was ist neu?

In den letzten vier Jahren hat die Rechtsprechung das Wahlverfahren beeinflusst. Die wichtigste Änderung: Anders als vor vier Jahren ist das BAG nunmehr der Ansicht, dass Zeitarbeitnehmer nicht nur im Rahmen des § 7 Satz 2 BetrVG wahlberechtigt sind, sondern auch zählen. Ihre (regelmäßige) Beschäftigung vergrößert nunmehr den Betriebsrat.

Wahlverfahren aus Arbeitgebersicht

In größeren Betrieben mit regelmäßig mehr als 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Betriebsrat den Wahlvorstand **mindestens 10 Wochen vor dem Ablauf seiner Amtszeit** (das ist genau vier Jahre nach deren Beginn) zu bestellen; in den kleineren Betrieben hat er die Bestellung spätestens vier Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit vorzunehmen.

Der Wahlvorstand bereitet die Wahlen vor. Er erstellt insbesondere das umfangreiche und fehlerträchtige **Wahlausschreiben**,

mit dessen Aushang die Betriebsratswahl im Rechtssinne eingeleitet ist. Schon dafür sind erhebliche Vorarbeiten zu leisten. Insbesondere hat der Wahlvorstand die Größe des Betriebsrates, die Mindestzahl der Betriebsratsmitglieder des zahlenmäßig in der Minderheit befindlichen Geschlechtes sowie die im Wahlverfahren zu beachtenden Fristen und Termine zu ermitteln. Dem Arbeitgeber ist nicht verboten Hilfe zu leisten.

Ferner erstellt der Wahlvorstand eine **Wählerliste** und wird sie bis zum Wahltag aktuell halten. In ihr sind alle wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs aufgeführt. Nur wer auf der Liste steht, kann zur Wahl kandidieren und darf am Wahltag wählen. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat nach den Bestimmungen der Wahlordnung bei der Erstellung der Wählerliste unterstützen, indem er die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt. Dies sollte der Arbeitgeber schon aus eigenem Antrieb machen: So kann er Einfluss nehmen, dass nur die wirklich wahlberechtigten Arbeitnehmer in die Liste aufgenommen werden. Die Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft und der Wahlberechtigung ist teilweise schwierig, bei Zeitarbeitnehmern kann der Wahlvorstand häufig die voraussichtliche Einsatzzeitdauer von drei Monaten (s. § 7 Satz 2 BetrVG) nicht beurteilen. Außerdem unterliegt der Wahlvorstand Anreizen, zum Nachteil des Unternehmens zu urteilen: Von der Zuordnung hängt die Größe der Belegschaft und damit auch die Größe des Betriebsrats ab. Im Wahlvorstand finden sich häufig bisherige Betriebsratsmitglieder wieder, die genauso häufig auch wieder kandidieren möchten. Objektivität ist nicht gewährleistet.

Auch bei den **weiteren Vorarbeiten** kann der Arbeitgeber dem Wahlvorstand seine Unterstützung anbieten. Eine möglichst fehlerfreie Wahl liegt auch im Interesse des Betriebes. Denn spätere Korrekturen oder gar eine Neuwahl nach Anfechtung einer fehlerhaften Wahl bindet Ressourcen und verursacht erhebliche Kosten sowie vor allem Unruhe in der Belegschaft.

Nach Erlass (= Aushang) des Wahlausschreibens haben die Arbeitnehmer zwei Wochen Zeit, **Wahlvorschläge** bei dem Wahlvorstand einzureichen. In den größeren Betrieben sind Vorschlagslisten einzureichen, weil grundsätzlich eine Listenwahl stattfindet. In kleineren Betrieben findet eine Personenwahl auf Basis individueller Wahlvorschläge statt. Den Wahlvorschlägen sind Unterschriften von wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebs beizufügen, die die Liste unterstützen (mindestens fünf Prozent der Wahlberechtigten, jedenfalls reichen 50). Der Wahlvorstand hat die eingereichten Listen auf ihre Zulässigkeit zu prüfen und hierüber zu entscheiden – wiederum eine fehlerträchtige Arbeit.

In der gleichen Zwei-Wochen-Frist können **Einsprüche gegen die Wählerliste** eingelegt werden. Der Arbeitgeber ist nicht

einspruchsberechtigt. Natürlich kann er den Wahlvorstand dennoch auf Mängel hinweisen und auf deren Korrektur drängen.

In kleineren **Betrieben mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern**, ist das Wahlverfahren kraft Gesetzes besonders beschleunigt. Es soll nach den Vorstellungen des Gesetzgebers in vier Wochen bequem abzuhalten sein, wie an der oben bereits genannten Vier-Wochen-Frist zu sehen ist, innerhalb derer der Betriebsrat hier vor Ablauf seiner Amtszeit den Wahlvorstand zu bestellen hat. Das Verfahren heißt „vereinfacht“. Tatsächlich ist das Wahlverfahren durch die Verdichtung jedoch eher fehleranfälliger.

Besonderen Einfluss auf das Wahlgesehen hat der Arbeitgeber in **Betrieben ab 51 mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern**: Hier gilt grundsätzlich zwar das reguläre Wahlverfahren, der Arbeitgeber kann aber (freiwillig) mit dem Wahlvorstand die Wahl im „vereinfachten“ Wahlverfahren vereinbaren.

Grenzen der Einflussnahme

Sowohl hinsichtlich des Ausgangs der Wahl als auch in Teilen hinsichtlich dessen Ablaufs hat der Arbeitgeber eigene Interessen. Dennoch ist ungehemmte Einflussnahme sehr gefährlich. **Behinderungen** der Betriebsratswahl und **Beeinflussungen**, die mit Versprechen von Vorteilen oder Zufügen von Nachteilen verbunden sind, sind **strafbar**. Die Einflussnahme auf die Betriebsratswahlen wird damit zur Gratwanderung.

Sicherlich ist gestattet, für die Teilnahme an der Wahl zu werben und auch einzelne Mitarbeiter zu ermutigen, sich auch aktiv zu engagieren. Genauso ist der Arbeitgeber auf der sicheren Seite, wenn er den Wahlvorstand oder die Belegschaft sachlich über Fakten oder über die (objektiv richtige!) Rechtslage informiert.

Wahlpropaganda oder sächliche Unterstützungen für ausgewählte Bewerber oder Vorschlagslisten sollten unterbleiben.

Korrektur von Fehlern

Fehler geschehen, wahrscheinlich bei jeder Wahl. Die häufigsten Fehlerquellen sind das Wahlausschreiben und die darin anzugebenden Daten, die Festlegung der wahlberechtigten Arbeitnehmer und die Aufstellung und Prüfung der Wahlvorschläge.

Der Arbeitgeber hat theoretisch zwei Rechtsbehelfe. Die arbeitsgerichtliche einstweilige Verfügung während der Wahl sowie danach die Wahlanfechtung.

Die **einstweilige Verfügung** wurde jüngst durch das BAG zu Unrecht stark zurückgedrängt: eine falsche Wahl darf auf diesem Wege nur noch abgebrochen werden, wenn deren Nichtigkeit droht - praktisch ein seltener Ausnahmefall. Es bleibt wohl nur noch die Möglichkeit, auf diesem Wege Korrekturen zu erzwingen, die im laufenden Wahlverfahren möglich sind.

Fehler, durch die Auswirkungen auf das Wahlergebnis nicht auszuschließen sind, berechtigen zur (nachträglichen) **Wahl-anfechtung**. Sie muss aber innerhalb von zwei Wochen beim Arbeitsgericht eingelegt werden.

In beiden Fällen ist also **höchste Eile** geboten, die Fristen sind extrem kurz. Daher sollte ein Arbeitgeber sofort fachkundigen Rat suchen, wenn er Zweifel an der Richtigkeit der Wahl hat.

Nach Ablauf der Fristen kann sich jedermann nur auf eine **Nichtigkeit der Wahl** berufen. Dafür hängen die Trauben aber hoch, es muss offensichtlich sein, dass die Wahl grob vom gesetzlichen Rahmen abwich.

Kosten

Die Frage nach den Kosten ist im Betriebsverfassungsrecht müßig: Die erforderlichen trägt immer der Arbeitgeber – selbst, wenn eine fehlerhafte Wahl durchgeführt wird oder eine Gewerkschaft die Wahl anfigt.



Dietmar Heise, Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Stuttgart

Telefon +49 711 9338 25719

dietmar.heise@luther-lawfirm.com

Alle Jahre wieder kommt das Weihnachtsgeld

Aktuelle Rechtsprechung und Gestaltungshinweise

Stichtagsregelungen, Freiwilligkeitsvorbehalte & Co.: Bei der Gewährung von Weihnachtsgeld können Arbeitgeber gestalten.

Mit dem Weihnachtsgeld im „klassischen“ Sinne will der Arbeitgeber regelmäßig nicht eine zusätzliche Vergütung für erbrachte Arbeit zahlen. Vielmehr kommt es ihm darauf an, den Beschäftigten für künftige oder bisherige Betriebstreue zu entlohnen. Aus diesem Grund sehen viele Arbeitsverträge Stichtagsregelungen vor, die den Anspruch auf das Weihnachtsgeld an dem Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag knüpfen. Soweit das Weihnachtsgeld nicht Vergütung für erbrachte Arbeitsleistung sein soll, sind solche Klauseln unproblematisch zulässig (BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 – 10 AZR 667/10). Schwieriger wird es, wenn das Weihnachtsgeld nicht etwa nur für Betriebstreue gezahlt wird sondern auch erbrachte Arbeitsleistung vergüten soll (Mischcharakter). Nachdem das BAG im vergangenen Jahr (Urteil vom 18. Januar 2012 – 10 AZR 612/10) bereits geurteilt hatte, dass Sonderzahlungen mit Mischcharakter nicht von dem Bestand eines Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums abhängig gemacht werden dürfen, war bislang offen, ob es zulässig ist, bei einer Sonderzahlung mit Mischcharakter eine Stichtagsregelung vorzusehen, bei welcher der Stichtag innerhalb des Bezugszeitraums liegt. Letztere Frage hat das BAG mit seiner kürzlich ergangenen Entscheidung (Urteil vom 13. November 2013 – 10 AZR 848/12) verneint. Eine solche Klausel entziehe dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn und stehe somit im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Abs. 1 BGB. **Praxistipp:** Will der Arbeitgeber bei der Gewährung von Weihnachtsgeld auch künftig mit Stichtagsklauseln arbeiten, so ist darauf zu achten, das Weihnachtsgeld so auszugestalten, dass es keinen Vergütungsbestandteil enthält.

Möchte der Arbeitgeber Weihnachtsgeld ausbezahlen, lässt jedoch die wirtschaftliche Situation es nicht zu, dass er der Belegschaft eine solche Zahlung in jedem Jahr in gleicher Höhe zugutekommen lässt, so kann er arbeitsvertraglich einen Freiwilligkeitsvorbehalt für die Gewährung von Weihnachtsgeld vereinbaren. Hier müssen Arbeitgeber jedoch darauf achten, dass

die Freiwilligkeitsklausel eindeutig formuliert ist. Lässt die Klausel mehrere Interpretationen zu, so ist sie nach § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Arbeitgebers auszulegen und kann dann einen vom Arbeitgeber gerade nicht gewollten vertraglichen Anspruch des Arbeitnehmers auf das Weihnachtsgeld zur Folge haben. Im April diesen Jahres hatte das BAG (Urteil vom 17. April 2013 – 10 AZR 281/12) folgende Klausel zu beurteilen: „Die Zahlung eines 13. Gehalts ist eine freiwillige Leistung der Firma, die anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden kann.“ Diese Regelung hielt das BAG nicht für eindeutig. Sie kann nach Ansicht des BAG in der Weise verstanden werden, dass ein 13. Gehalt in jedem Fall gezahlt wird wobei die Leistung anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden kann. So verstanden, hätte der Arbeitgeber sich hier nur die Entscheidung über die Aufteilung nicht aber über das „ob“ der Leistung vorbehalten. **Praxistipp:** Der Vorbehalt über das ob der Leistung kann bei der Klauselgestaltung etwa dadurch zum Ausdruck gebracht werden dass, sich der Arbeitgeber vorbehält jährlich neu über das ob und die Höhe des Weihnachtsgeldes zu entscheiden.

Probleme entstehen zudem, sofern die Zahlung des Weihnachtsgeldes unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt wird, jedoch im Arbeitsvertrag Voraussetzungen und Berechnungsweise des Weihnachtsgeldes benannt werden. Im vom BAG (BAG, Urteil vom 20. Februar 2013 – 10 AZR 177/12) kürzlich entschiedenen Fall sah die Arbeitsvertragsklausel vor: „Zurzeit werden gewährt: (...) Weihnachtsgeld in Höhe von (zeitanteilig) 40 % eines Monatsgehalts im 1. Kalenderjahr der Beschäftigung. Es erhöht sich pro weiterem Kalenderjahr um jeweils 10 % bis zu 100 % eines Monatsgehaltes. (...)“. Hieraus leitete das BAG einen Anspruch des Arbeitnehmers auf das Weihnachtsgeld ab. Die darauf folgende arbeitsvertragliche Regelung, wonach die Zahlung in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft erfolge, änderte an diesem Ergebnis nach Ansicht des BAG nichts. Diese Regelung stehe vielmehr im Widerspruch zu dem zuvor gewährten Anspruch auf Weihnachtsgeld. Sie sei deshalb nicht klar und verständlich im Sinne von § 307 Absatz eins Satz 2 BGB und deshalb unwirksam. **Praxistipp:** Voraussetzungen und Berechnungsweise der Höhe des Weihnachtsgeldes sollten nicht in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Anstatt Formulierungen wie „wird gewährt“, „wird gezahlt“ etc. sollte formuliert werden: „Der Arbeitgeber kann ... gewähren“.

Alternativ zur Formulierung eines Freiwilligkeitsvorbehalts kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf das Weihnachtsgeld gewähren, dessen Höhe er nach billigem Ermessen gemäß § 315 Abs. 1 BGB selbst bestimmen kann. Vor kurzem hatte das BAG folgenden Fall zu entscheiden: Arbeitsvertraglich wurde dem Arbeitnehmer eine als Weihnachtsgratifikation

bezeichnete Vergütung in Höhe von 50 % bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten bzw. 100 % bei einer Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten von der „vom Arbeitgeber jeweils pro Jahr festgelegten Höhe der Weihnachtsgratifikation“ zugesprochen. Die Klage des Arbeitnehmers auf Zahlung von aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage nicht gezahltem Weihnachtsgeld blieb erfolglos. Die streitige arbeitsvertragliche Klausel hielt das BAG für wirksam. Sie enthalte keinen Freiwilligkeitsvorbehalt, sondern gewähre dem Kläger einen Anspruch auf Zahlung einer Weihnachtsgratifikation in einer von der Arbeitgeberin nach billigem Ermessen festzulegenden Höhe. Durch die Regelung sei hinreichend deutlich, dass einerseits ein Anspruch vereinbart werde, andererseits die Bestimmung der Höhe dem Arbeitgeber vorbehalten sein soll.

Praxistipp: Die Vereinbarung eines Anspruchs auf das Weihnachtsgeld, dessen Höhe der Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu ermitteln hat, kann eine Alternative zur Vereinbarung eines Freiwilligkeitsvorbehalts darstellen. Der Arbeitgeber muss sich dann jedoch im Streitfall eine gerichtliche Überprüfung seiner Entscheidung gemäß § 315 Abs. 3 BGB gefallen lassen.

Fazit

Die Grenzen für die flexible Handhabung von Weihnachtsgeldzahlungen sind von der Rechtsprechung in der jüngsten Vergangenheit enger gezogen worden. Bei Vereinbarungen zum Weihnachtsgeld ist daher Vorsicht geboten. Im Zweifel sollte der Arbeitgeber hier Rechtsrat einholen.



Dr. Johannes Schäfer

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Hannover

Telefon +49 511 5458 20231

johannes.schaefer@luther-lawfirm.com

Das bringt der Koalitionsvertrag

Zu den arbeitsrechtlichen Vorhaben der großen Koalition

Nach zähen Verhandlungen haben sich CDU/CSU und SPD auf einen Koalitionsvertrag geeinigt. Einige der arbeitsrechtlichen Inhalte haben es in sich. Ein Überblick.

Mindestlohn

Im Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit steht die beabsichtigte Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von € 8,50 brutto je Zeiteinheit ab dem 1. Januar 2015. Der Mindestlohn soll im gesamten Bundesgebiet gelten. Hiervon unberührt bleiben sollen lediglich die Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dessen Geltungsbereich im Übrigen für alle Branchen geöffnet werden soll.

Auf tariflicher Basis soll unter bestimmten Voraussetzungen bis maximal zum 31. Dezember 2016 vom gesetzlichen Mindestlohn abgewichen werden können. Beispielfähig wird das Abweichen durch Tarifverträge repräsentativer Tarifpartner auf Branchenebene genannt. Ab dem 1. Januar 2017 soll das bundesweite gesetzliche Mindestlohnniveau uneingeschränkt gelten.

Die Höhe des Mindestlohns soll zukünftig durch eine Kommission der Tarifpartner, deren Mitglieder von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer benannt werden, überprüft, ggf. angepasst und anschließend durch eine Rechtsverordnung festgelegt werden. Erstmals soll dies zum 10. Juni 2017 mit Wirkung zum 1. Januar 2018 geschehen.

Von der Mindestlohnregelung sollen im Übrigen lediglich ehrenamtliche Tätigkeiten, die im Rahmen der Minijob-Regelung vergütet werden, ausdrücklich nicht erfasst werden. Eine zuvor im Entwurf des Koalitionsvertrags wohl noch enthaltene Regelung, nach der der Mindestlohn nicht für Auszubildende sowie bestimmte Praktikanten oder Schüler gelte, wurde offensichtlich verworfen. Es bleibt abzuwarten, welche Beschäftigtengruppen letztlich tatsächlich vom Anwendungsbereich der Mindestlohnregelung erfasst werden. Die große

Koalition hat zumindest angekündigt, das Gesetz im Dialog mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern aller Branchen, in denen der Mindestlohn wirksam werden wird, zu erarbeiten und mögliche Probleme bei der Umsetzung zu berücksichtigen.

Arbeitnehmerüberlassung

Wie bereits im Wahlkampf angekungen, soll auch das Recht der Arbeitnehmerüberlassung reformiert und auf deren Kernfunktion hin orientiert werden. Die Überlassungshöchstdauer soll – vorbehaltlich einer abweichenden tariflichen Regelung – daher auf 18 Monate begrenzt werden. Die Leiharbeitnehmer sollen den Stammarbeitnehmern des Weiteren spätestens nach 9 Monaten im Hinblick auf das Arbeitsentgelt gleichgestellt werden. Ein Abweichen vom Grundsatz des Equal Pay aufgrund eines Tarifvertrags dürfte dementsprechend künftig nur noch zeitlich befristet möglich sein. Weiter soll, nachdem die Rechtsprechung mit dieser Frage in den letzten Jahren wiederholt befasst war, gesetzlich klargestellt werden, bei welchen betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten Leiharbeitnehmer grundsätzlich zu berücksichtigen sind. Ebenso soll gesetzlich festgeschrieben werden, dass Leiharbeitnehmer künftig nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden dürfen. Die bisherige Regelung, nach der Leiharbeitnehmer lediglich nicht gegen ihren Willen als Streikbrecher eingesetzt werden durften, soll dementsprechend verschärft werden.

Darüber hinaus sieht der Koalitionsvertrag Regelungen vor, mit denen der sog. Missbrauch von Werkverträgen verhindert werden soll. Vergleichbar mit einem Gesetzesentwurf SPD-geführter Länder aus September 2013 heißt es hier, dass *„der vermeintliche Werkunternehmer und sein Auftraggeber (...) auch bei Vorlage einer Verleihererlaubnis nicht besser gestellt sein (dürfen), als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt.“* Dies kann wohl nur so verstanden werden, dass die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung in Zukunft nur noch Vertragsbeziehungen erfassen soll, denen explizit auch ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zugrunde liegt. Eine vorsorgliche „Absicherung“ von Werk- bzw. Dienstverträgen soll wohl nicht mehr zulässig sein. Darüber hinaus sollen die Tätigkeiten der Kontroll- und Prüfinstanzen konzentriert und effektiver gestaltet werden, um verdeckte Arbeitnehmerüberlassung besser sanktionieren zu können.

Teilzeitrecht

Auch das Teilzeitrecht soll weiterentwickelt werden. Für Arbeitnehmer, die sich z. B. wegen Kindererziehung oder zur Pflege von Angehörigen zu einer Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, soll sichergestellt werden, dass diese wieder zu ihrer früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Um dieses Ziel zu erreichen, soll ein Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit verbunden mit einem Rückkehrrecht eingeführt werden.

Tarifrecht

Zukünftig soll für eine Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz nicht mehr erforderlich sein, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Hierfür soll vielmehr das Vorliegen eines besonderen öffentlichen Interesses ausreichend sein. Dies soll z. B. der Fall sein, wenn die Funktionsfähigkeit der Sozialkassen gesichert werden soll.

Des Weiteren soll der vormals von der Rechtsprechung entwickelte Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip unter Einbindung der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesetzlich festgeschrieben werden. Hierdurch soll der Koalitions- und Tarifpluralismus, der zuletzt immer weitere Blüten getrieben hat, in geordnete Bahnen gelenkt werden.

Ebenso soll geprüft werden, inwieweit die Vergabe öffentlicher Aufträge auch auf Bundesebene von der Einhaltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge abhängig gemacht werden kann (sog. Tariftreue im Vergaberecht).

Rente

Schließlich haben auch die beabsichtigten Neuerungen im Rentenrecht Auswirkungen auf bestehende Beschäftigungsverhältnisse: So sollen langjährig Versicherte, die 45 Jahre lang Beiträge gezahlt haben, ab dem 1. Juli 2014 bereits mit dem vollendeten 63. Lebensjahr abschlagsfrei in Rente gehen können. Parallel zur Anhebung des allgemeinen Renteneintrittsalters soll auch das Zugangsjahr, mit dem der abschlagsfreie Rentenzugang möglich ist, schrittweise auf das vollendete 65. Lebensjahr angehoben werden. Es wird somit erneut zu prüfen sein, wann Arbeitsverhältnisse tatsächlich enden und ob tarifliche Regelungen noch der Gesetzeslage entsprechen.

Ausblick

Ob und wann die Regelungen des Koalitionsvertrags tatsächlich Gesetz werden, bleibt abzuwarten. Angesichts der erheblichen Tragweite mancher der vorgesehenen Gesetzesänderungen sollte die weitere Entwicklung jedoch im Auge behalten werden, um gut vorbereitet in die neue Legislaturperiode zu starten.



Thorsten Tilch

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Leipzig

Telefon +49 341 5299 0

thorsten.tilch@luther-lawfirm.com

Interessenkollision bei der Beteiligung der Schwerbehinderten- vertretung

BAG, Urteil vom 22. August 2013 – 8 AZR 574/12

Bei einer Einstellungen ist die Schwerbehindertenvertretung auch dann zu beteiligen, wenn die Gefahr einer Interessenkollision besteht, weil sich der Schwerbehindertenvertreter und sein Stellvertreter selbst auf die Stelle bewerben.

Der Fall

Das BAG hatte über eine Schadensersatzklage wegen der Diskriminierung eines Schwerbehinderten zu entscheiden, weil in einem Einstellungsverfahren die Schwerbehindertenvertretung nicht angehört wurde.

Eine Spielbank hatte zwei Beförderungsstellen als Tischchef ausgeschrieben. Auf die Stelle bewarben sich der Schwerbehindertenvertreter des Casinos sowie dessen Stellvertreter und weitere Kandidaten. Der Schwerbehindertenvertreter und sein Stellvertreter sind beide selbst schwerbehindert. Im Rahmen des Auswahlverfahrens teilte die Spielbank dem Schwerbehindertenvertreter und seinem Stellvertreter mit, dass sie wegen der Gefahr einer Interessenkollision nicht an der Auswahlentscheidung beteiligt werden. Letztlich entschied sich die Spielbank für die Einstellung zweier anderer Bewerber. Der stellvertretende Schwerbehindertenvertreter klagte in dem Verfahren auf Schadensersatz wegen seiner Diskriminierung als Schwerbehinderter aus § 21 Abs. 2 Satz 1 AGG.

Die Entscheidung

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Die Revision des Klägers hatte Erfolg. Der 8. Senat des BAG entschied, dass die Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich auch anzuhören ist, wenn die Gefahr einer Interessenkollision besteht. Die Entscheidungsgründe sind bislang noch nicht veröffentlicht.

Gemäß § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung über vorliegende Bewerbungen von Schwerbehinderten zu informieren. Aus § 81 Abs. 1 Satz 6 SGB IX folgt ferner die Verpflichtung, die Schwerbehindertenvertretung bei der Prüfung, ob eine freie Stelle mit einem schwerbehinderten Bewerber besetzt werden kann, anzuhören.

Diese Pflicht entfällt nicht per se dadurch, dass ein Interessenkonflikt bestehen könnte, weil sich der Schwerbehindertenvertreter und sein Stellvertreter selbst auf die Stelle bewerben. Dies folgt aus dem Wortlaut der Norm. Somit entfällt die Pflicht des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, ausschließlich in dem gesetzlich geregelten Fall, dass der schwerbehinderte Bewerber die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).

Die Frage der Entschädigung hatte das BAG letztlich nicht zu entscheiden. Es hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Unser Kommentar

Mit dieser Entscheidung werden die Rechte von Schwerbehinderten gestärkt. Das BAG stellt klar, dass ausschließlich der schwerbehinderte Bewerber selbst entscheiden darf, ob auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung verzichtet wird.

Unseres Erachtens ist die Entscheidung des BAG im Ergebnis überzeugend. Zum einen bleibt die Entscheidung des Arbeitgebers zur Einstellung frei. Deshalb besteht zwar die Gefahr einer Interessenkollision, aber keine Missbrauchsgefahr durch den Schwerbehindertenvertreter. Mitbewerber, die nicht wollen, dass der Schwerbehindertenvertreter beteiligt wird, könnten von ihrem Recht aus § 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX Gebrauch machen. Es besteht somit kein Bedürfnis danach, den Gesetzeswortlaut einzuschränken und dem Arbeitgeber die Befugnis zu geben, von sich aus bei der Gefahr eines Interessenskonflikts die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu unterlassen.

In der Praxis ist Arbeitgebern zu raten, bei Bedenken wegen einer vorliegenden Interessenkollision die Entscheidung über die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung den Bewerbern zu überlassen. Die gegebenenfalls erfolgende Ablehnung der Anhörung seitens eines Bewerbers sollte sich der Arbeitgeber zu Beweis Zwecken schriftlich geben lassen. So wird die Gefahr verhindert, dass durch die Nichtanhörung die Vermutung einer Diskriminierung gemäß § 22 Abs. 1 AGG begründet und der Arbeitgeber gegebenenfalls schadensersatzpflichtig wird.



Daniel-René Weigert

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Hamburg

Telefon +49 40 18067 12195

daniel-rene.weigert@luther-lawfirm.com

Keine Diskriminierung bei Festhalten an unwirksamer Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin

BAG, Urteil vom 17. Oktober 2013 – 8 AZR 742/12

Bei Kündigung einer Arbeitnehmerin ohne Kenntnis ihrer Schwangerschaft im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungs-erklärung ist weder die Kündigung selbst noch ein Festhalten an der Kündigung ein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Der Fall

Die Arbeitgeberin kündigte das mit der Arbeitnehmerin bestehende Arbeitsverhältnis fristgemäß in der Probezeit. Die Arbeitnehmerin machte unter Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung geltend, dass sie zu diesem Zeitpunkt schwanger gewesen ist. Zugleich forderte die Arbeitnehmerin die Arbeitgeberin auf, ihr innerhalb einer weiteren Woche mitzuteilen, dass sie an der Kündigung „nicht festhalte“, damit keine Klage erhoben werden müsse. Die Arbeitgeberin kam dieser Aufforderung zunächst nicht nach. Daraufhin wandte sich die Arbeitnehmerin im Klagewege gegen die ausgesprochene Kündigung und begehrte darüber hinaus „Schadensersatz“ in Höhe von € 8.250,00, des dreifachen Monatsverdienstes, wegen Diskriminierung. Nach Bestätigung der Schwangerschaft und eines angeordneten Beschäftigungsverbot durch den Betriebsarzt, erklärte die Arbeitgeberin eine Rücknahme der Kündigung. Da die Arbeitnehmerin eine außergerichtliche Einigung über die Rücknahme der Kündigung ablehnte, erklärte die Arbeitgeberin im Verfahren vor dem Arbeitsgericht eine Anerkenntniserklärung, worauf die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt wurde. Die Arbeitnehmerin stellte klar, dass es sich bei dem von ihr begehrten „Schadensersatz“ um den Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG handele und verfolgte diesen Anspruch weiter.

Die Entscheidung

Die Klage auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern wegen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts blieb in allen Instanzen, so auch in der Revision vor dem 8. Senat des BAG, ohne Erfolg. Eine Benachteiligung der Arbeitnehmerin aufgrund ihres weiblichen Geschlechts konnte nach Auffassung des BAG durch die Kündigung schon deshalb nicht erfolgen, da die Arbeitgeberin bei der Erklärung der Kündigung keine Information über die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hatte. Die von der Arbeitnehmerin verlangte Rücknahme der Kündigung sei rechtstechnisch nicht möglich gewesen. Die Vorinstanz (LAG Hamm, Urteil vom 16. Mai 2012 – 3 Sa 1420/11) hatte zudem argumentiert, dass das Festhalten an einer unwirksamen Kündigung wertneutral und keinem der verpönten Merkmale aus § 1 AGG zuzuordnen sei.

Unser Kommentar

Das BAG verneint den Anspruch auf Entschädigung aus § 15 Abs. 2 AGG zu Recht, denn dieser setzt voraus, dass ein Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG gegeben ist. Ein Verstoß liegt vor, wenn Beschäftigte wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Eine Benachteiligung wegen einer Schwangerschaft ist eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Merkmals des Geschlechts (§ 3 Abs. 1 S. 2 AGG). Die Anforderungen an das Vorliegen einer unmittelbaren Benachteiligung regelt § 3 Abs. 1 AGG. Hiernach muss eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfahren als andere Personen in einer vergleichbaren Situation. Im vorliegenden Fall sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt. Das BAG stellt zutreffend darauf ab, dass die Kündigung selbst schon deswegen keine Benachteiligung sein konnte, weil die Arbeitgeberin bei der Erklärung der Kündigung keine Information über die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hatte. Die Kündigung konnte somit nicht „wegen“ der Schwangerschaft erfolgt sein. Dem BAG ist auch zuzustimmen, dass eine Rücknahme der Kündigung rechtstechnisch nicht möglich gewesen ist. Bei einer Kündigung handelt es sich um eine einseitige Willenserklärung, deren Rücknahme nicht möglich ist, da mit der wirksamen Ausübung des Gestaltungsrechts die beabsichtigte Wirkung unmittelbar eintritt. Das Festhalten an einer Kündigung ist daher ebenfalls nicht diskriminierend.



Dr. Volker Schneider
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Hamburg
Telefon +49 40 18067 12195
volker.schneider@luther-lawfirm.com

Verbreitung eines Streikaufrufs im Intranet

BAG, Beschluss vom 15. Oktober 2013
– 1 ABR 31/12

Ein Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, über seinen dienstlichen E-Mail-Account betriebsintern zum Streik aufzurufen.

Der Fall

Die Arbeitgeberin betreibt ein Klinikum mit ca. 900 Beschäftigten. Der am Verfahren beteiligte Arbeitnehmer ist freigestellter stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und Mitglied von ver.di. Nach einer Anordnung der Arbeitgeberin ist die Nutzung ihres Intranets ausschließlich dienstlichen Zwecken vorbehalten. Für den 13. April 2011 rief ver.di im Rahmen von Tarifverhandlungen zu einem Warnstreik bei der Arbeitgeberin auf. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende leitete diesen Aufruf seiner Gewerkschaft als Anhang einer E-Mail über seinen für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten personenbezogenen E-Mail-Account (Vorname.Nachname@Arbeitgeber.de) an alle Mitarbeiter weiter. Er rief die Beschäftigten zur Teilnahme am Streik auf. Die E-Mail signierte der Arbeitnehmer mit seinem Namen und dem Zusatz „Für die ver.di-Betriebsgruppe“. Über diesen E-Mail-Account führte der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende auch die Korrespondenz mit der Belegschaft und dem Betriebsratsgremium. Die Arbeitgeberin machte einen Unterlassungsanspruch gegen den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden geltend. Sie berief sich dabei auf die Verletzung des arbeitskampfrechtlichen Neutralitätsgebots. Der Arbeitnehmer trug vor, nicht als Betriebsratsvorsitzender, sondern als Mitglied der ver.di-Betriebsgruppe gehandelt zu haben. Nach Ansicht des Arbeitnehmers habe die Arbeitgeberin die Verbreitung des Streikaufrufs wegen seiner individuellen Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG zu dulden.

Die Entscheidung

Das BAG hat dem Antrag der Arbeitgeberin auf Unterlassung entsprochen. In seiner zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht in den Urteilsgründen veröffentlichten Entscheidung stützte das BAG den Unterlassungsanspruch im Gegensatz zu

den Vorinstanzen nicht auf die Verletzung des arbeitskampfrechtlichen Neutralitätsgebots von Betriebsräten aus § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Nach Ansicht des BAG beruht der Unterlassungsanspruch der Arbeitgeberin auf § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB. Danach kann der Eigentümer vom Störer die Unterlassung der Beeinträchtigung seines Eigentums verlangen. Das Eigentum der Arbeitgeberin ist dem BAG zufolge durch die Verbreitung des Streikaufrufs über das Intranet gefährdet. Unerheblich ist dabei, ob dem Arbeitnehmer der zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung gestellte E-Mail-Account in seiner Funktion als Betriebsratsmitglied oder unabhängig davon von der Arbeitgeberin bereitgestellt wurde. Nach Ansicht des BAG ist die Arbeitgeberin nicht zur Duldung und Hinnahme der drohenden Beeinträchtigung ihres Eigentums durch die Verbreitung eines Streikaufrufs über ihr Intranet nach § 1004 Abs. 2 BGB verpflichtet. Von der Arbeitgeberin kann nicht erwartet werden, ihre Arbeitnehmer in einem gegen sie gerichteten Arbeitskampf durch eigene Betriebsmittel zu unterstützen.

Unser Kommentar

Der für das Arbeitskampfrecht zuständige Erste Senat des BAG zeigt in diesem Urteil die Grenze der Nutzung von Betriebsmitteln für den Arbeitskampf auf. Es ist anzunehmen, dass sich der Anwendungsbereich der Entscheidung dabei nicht nur auf die arbeitskampfrechtliche Betätigung von Arbeitnehmern beschränkt, die Betriebsratsmitglieder sind. Arbeitgeber können auch von regulären Arbeitnehmern fordern, ihren zu dienstlichen Zwecken bereit gestellten E-Mail-Account nicht zur Vorbereitung von Arbeitskämpfen zu nutzen. Insoweit tritt das jedem Arbeitnehmer zustehende Recht auf individuelle Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG hinter das Eigentumsrecht des Arbeitgebers zurück.

Inhaltlich grenzt sich das BAG in seiner Entscheidung von einer früheren Entscheidung aus dem Jahr 2009 ab, in der es den Unterlassungsanspruch eines Arbeitgebers aus § 1004 Abs. 1 BGB gegen die tarifzuständige Gewerkschaft abgelehnt hatte. Die Gewerkschaft hatte den Arbeitnehmern über deren betriebliche E-Mail-Adressen Werbung und Informationen zugesandt. In der früheren Entscheidung hatte das BAG die verfassungsrechtlich geschützte Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften im Rahmen der Abwägung gegenüber dem Eigentumsrecht des Arbeitgebers, wegen der geringen Beeinträchtigungen des Arbeitgebers durch die Werbe-E-Mails, als gewichtiger angesehen. In Bezug auf die koalitionsmäßige Betätigung im Arbeitsverhältnis lassen sich Parallelen zwischen den Entscheidungen ziehen. Im Unterschied zur Entscheidung aus dem Jahr 2009 war im aktuellen Fall die Bedrohung für das Eigentum der Arbeitgeberin wesentlich konkreter und gegenwärtiger, als durch den Versand

von Werbematerial im Jahr 2009. Vor diesem Hintergrund eine Rechtsprechungsänderung anzunehmen, erscheint recht weitgehend. Eine restriktivere Tendenz der Rechtsprechung gegenüber koalitionspezifischer Betätigung im Betrieb und damit die Stärkung der Position des Arbeitgebers im Arbeitskampf ist hingegen erkennbar. Abzuwarten bleibt, welche Reaktionsmöglichkeiten das BAG künftig Arbeitgebern zugestehen wird, wenn Gewerkschaftsmitglieder über ihre privaten E-Mail-Adressen an die betrieblichen E-Mail-Adressen ihrer Kollegen Streikaufrufe versenden.

Ein weiterer Aspekt, der im Kontext der Entscheidung für Arbeitgeber von Interesse ist, ist die Frage nach arbeitsrechtlichen Sanktionsmöglichkeiten des Verhaltens des Arbeitnehmers. Die Beeinträchtigung des Eigentums des Arbeitgebers stellt zugleich eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar. In Fällen, in dem der Account für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellt wurde, spricht daher viel dafür, zumindest eine Abmahnung zuzulassen. Nicht vollständig geklärt ist, wie das BAG die Fallkonstellation beurteilen würde, in der die private Nutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts nicht von vornherein verboten ist. Um das Verhalten der Arbeitnehmer und die eigene Reaktionsmöglichkeiten auf die arbeitskampfspezifische Nutzung von Betriebsmitteln weitgehend rechtssicher gestalten zu können, sei Arbeitgebern daher geraten, jedenfalls die private Nutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts zu untersagen.



Kerstin Belovitzer

Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Stuttgart

Telefon +49 711 9338 16709

kerstin.belovitzer@luther-lawfirm.com

Zeiterfassung freigestellter Betriebsratsmitglieder

BAG, Beschluss vom 10. Juli 2013 - 7 ABR 22/12

Betriebsratsmitglieder, die zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im Betriebsrat von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt sind, haben einen Anspruch darauf, das durch Betriebsvereinbarung geregelte Zeiterfassungssystem der Arbeitgeberin zu nutzen.

Der Fall

Bei der Arbeitgeberin ist ein 17-köpfiger Betriebsrat gebildet, dessen Mitglieder alle dem bei der Arbeitgeberin geltenden Tarifvertrag unterfallen. Für tarifliche Arbeitnehmer existieren drei Arbeitszeitmodelle: Gleitende Arbeitszeit, Arbeitszeit nach Schicht- oder Dienstplänen sowie Vertrauensarbeitszeit. Gemäß der diesbezüglichen Betriebsvereinbarung ist die Teilnahme an der Vertrauensarbeitszeit für die Mitarbeiter freiwillig. Soweit Mitarbeiter in Vertrauensarbeitszeit tätig sind, finden die betrieblichen Regelungen zur Zeitdokumentation keine Anwendung.

Vier Mitglieder des Betriebsrats sind vollständig von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt. Vor ihrer Freistellung arbeiteten sie in gleitender Arbeitszeit oder nach Schicht- und Dienstplänen. Demgemäß erfassten sie ihre Arbeitszeit nach der zur Zeiterfassung abgeschlossenen Betriebsvereinbarung. Auf die Teilnahme an diesem System haben sie nicht verzichtet. In seiner konstituierenden Sitzung beschloss der Betriebsrat, dass alle freigestellten Betriebsratsmitglieder an der Zeitdatenerfassung teilnehmen sollen. Die Arbeitgeberin teilte in der Folgezeit den vier freigestellten Betriebsratsmitgliedern mit, dass sie während der beruflichen Freistellung auf deren Arbeitszeiterfassung verzichte. Dabei vertrat sie die Ansicht, dass die freigestellten Betriebsratsmitglieder keine Arbeit im Sinne der Betriebsvereinbarung leisten und somit von der Zeiterfassung auszunehmen seien.

Die Beteiligten stritten darüber, ob die vollständig von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitglieder ihre Betriebsanwesenheitszeiten gemäß der zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung elektronisch erfassen dürfen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zunächst abgewiesen. Auf dessen Beschwerde hin, hat das LAG dem Antrag stattgegeben.

Die Entscheidung

Mit Beschluss vom 10. Juli 2013 hat das BAG die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des LAG zurückgewiesen. Nach Ansicht des BAG ist die Arbeitgeberin – in Durchführung der Betriebsvereinbarung zur Zeiterfassung – verpflichtet, auch den gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG vollständig von der beruflichen Tätigkeit freigestellten Mitgliedern des Betriebsrats die Teilnahme am Arbeitszeiterfassungssystem zu ermöglichen, soweit diese nicht freiwillig an der Vertrauensarbeitszeit teilnehmen.

Zwar bestehe für die Dauer der Freistellung keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung. An die Stelle der Arbeitspflicht trete jedoch die Verpflichtung des Betriebsratsmitglieds, während der vereinbarten Arbeitszeit im Betrieb am Sitz des Betriebsrats anwesend zu sein und sich dort für anfallende Betriebsratsarbeit bereit zu halten. Soweit ein Betriebsratsmitglied nicht in diesem Sinne im Umfang seiner Arbeitszeit Betriebsratsstätigkeit erbringe, könne dies zu Lohnabzügen führen, weil die Freistellung nicht für Betriebsratsstätigkeit genutzt wurde und deshalb der Anspruch auf Leistung von Arbeitsentgelt ohne berufliche Arbeitsleistung entfällt. Deshalb hätten freigestellte Betriebsratsmitglieder ebenso wie Arbeitnehmer, die beruflich tätig sind, ein Interesse daran, ihre Anwesenheit im Betrieb zu dokumentieren. Der Zweck der Betriebsvereinbarung, An- und Abwesenheitsdaten zu erfassen und diese zum Zweck der Vergütungsabrechnung an das Abrechnungssystem zu übergeben, treffe somit auch auf freigestellte Betriebsratsmitglieder weiterhin zu.

Unser Kommentar

Arbeitgeber müssen vor diesem Hintergrund künftig darauf achten, dass vollständig freigestellte Betriebsräte von einer Betriebsvereinbarung über Zeiterfassungssysteme ausdrücklich ausgenommen werden, soweit diese – beispielsweise aus Kostengründen – nicht an der betrieblichen Zeiterfassung teilnehmen sollen.

Umgekehrt lässt sich dem Beschluss aber auch entnehmen, dass die freigestellten Betriebsratsmitglieder verpflichtet sind, an der betrieblichen Zeiterfassung teilzunehmen, soweit die Betriebsvereinbarung diese nicht explizit ausschließt. Dies empfiehlt sich jedenfalls dann, wenn der Umfang der geleisteten

Betriebsratsarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat streitig ist und daher überwacht bzw. dokumentiert werden soll.



Bettina Partzsch
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Düsseldorf
Telefon +49 211 5660 14837
bettina.partzsch@luther-lawfirm.com

Zur Abgrenzung von Werk- und Arbeitsverträgen

**BAG, Urteil vom 25. September 2013
– 10 AZR 282/12**

Bei der Abgrenzung von Werk- und Arbeitsverträgen kommen weder der Vertragsbezeichnung noch dem genauen Wortlaut des Vertrages besondere Bedeutung zu. Entscheidend ist vielmehr, wie das Vertragsverhältnis von den Parteien tatsächlich gelebt wird.

Der Fall

Das Bayerische Landesamt für Denkmalpflege (BLfD) beschäftigte von Februar 2000 bis Dezember 2001 und von Mai 2002 bis November 2003 eine wissenschaftliche Hilfskraft, den Kläger, auf Basis befristeter Arbeitsverträge. Seit 2005 wurde der Kläger, zuletzt bis zum 30. November 2009, auf Grundlage von insgesamt 10 Werkverträgen für das BLfD tätig. Nach dem ersten Werkvertrag aus dem Jahr 2005 hatte der Kläger als Werkleistung u.a. die „Bearbeitung von etwa 500 Fundmeldungen“ und „die Erstellung von etwa 500 Fundberichten mit Angaben zur Lage der Fundstelle sowie quantitativer Ansprache und Datierung der Funde“ zu erbringen.

Mit dem letzten, im Jahre 2009 abgeschlossenen Werkvertrag hatte das BLfD den Kläger mit den Vorarbeiten zur Nachqualifizierung (hier: die Beurteilung der Denkmaleigenschaft von archäologischen Objekten) der Bayerischen Denkmalliste beauftragt. Der Leistungskatalog dieses Werkvertrags umfasste u.a. „die Erfassung von Maßnahmen“, die „Bewertung von Maßnahmenergebnissen, die „Erbringung von Vorschlägen für die Erfassung erforderlicher Nachträge in die Denkmalliste“ oder das Unterbreiten „von Änderungsvorschlägen für die Denkmalliste“.

Bei der Durchführung des letzten Werkvertrages war der Kläger mit der Sichtung von sogenannten Ortsakten beschäftigt, die sich ausschließlich am Standort des BLfD befanden. Zudem war Grundlage für die Laufzeit dieses Vertrages die Annahme, dass der Kläger jeden Tag 10 Datensätze bearbeiten und in eine spezielle Software einpflegen sollte. Dies musste er an einem PC-Arbeitsplatz bei dem BLfD tun, da nur dort die spezielle

Software zur Verfügung stand. Es war dem Kläger nicht gestattet, diese spezielle Software auf seinem eigenen PC zu installieren. Er erhielt keinen Schlüssel zu den Diensträumen des BLfD, so dass er ausschließlich zu den vorgegebenen Öffnungszeiten der entsprechenden Dienststelle arbeiten konnte. Der Kläger ist von Fachreferenten des BLfD zu weiteren, über den Aufgabenkreis des Werkvertrags hinausgehenden Leistungen herangezogen worden.

Der Kläger klagte auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht zum 30. November 2009 endete, sondern darüber hinaus unverändert fortbestehe. Die Vorinstanzen gaben der Klage statt. Hiergegen wendet sich die Revision des BLfD.

Die Entscheidung

Das BAG bejahte vorliegend den Arbeitnehmerstatus des Klägers. Dabei stellte das Gericht klar, dass die Frage, welches Rechtsverhältnis vorliegt, anhand einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls zu beantworten ist. Hierzu ist der objektive Geschäftsinhalt einerseits den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen – dem Vertragswerk – und andererseits der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen. Soweit sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung widersprechen, ist Letztere für die Bestimmung des Rechtsverhältnisses entscheidend.

Zwar ist für die Beurteilung des Arbeitnehmerstatus grundsätzlich der letzte zwischen den Parteien geschlossene Vertrag von Bedeutung. Doch stellte das BAG fest, dass bei der Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Umstände auch solche Vertragsverhältnisse zu berücksichtigen sind, die vor dem letzten Vertrag bestanden haben. Danach ging das BAG davon aus, dass bereits die Bestimmungen des Vertrages aus dem Jahr 2005 nicht eindeutig für das Bestehen eines Werkvertrages sprechen. Die darin beschriebenen Leistungen seien tätigkeitsbezogen und könnten auch Gegenstand eines Dienstverhältnisses sein, da kein konkreter „Werkerfolg“ geschuldet wird.

Hinsichtlich der Bestimmungen des Werkvertrages aus dem Jahr 2009 kommt das BAG zum selben Ergebnis. Hierbei geht das BAG davon aus, dass die komplette Erstellung einer Denkmalliste grundsätzlich im Rahmen eines Werkvertrages vergeben werden kann. Die Vergabe von Teiltätigkeiten zur Erstellung einer solchen Liste stelle hingegen noch kein eigenes Werk dar. Nach Ansicht des BAG sprechen die Vertragstexte daher schon nicht eindeutig für das Bestehen eines Werkvertragsverhältnisses.

Zudem ging das BAG insbesondere aufgrund der tatsächlichen Durchführung des letzten Vertrages von einer Arbeitnehmerstellung des Klägers aus, da sich dieser in einer persönlichen Abhängigkeit zum BLfD befunden habe. Der Kläger konnte die Ausübung seiner Tätigkeit, wie bei Werkverträgen sonst üblich, nicht frei bestimmen. Es war ihm mangels der speziellen Software nicht möglich, seine Arbeiten entsprechend seiner betrieblichen Voraussetzungen zu organisieren. Auch konnte er seine Tätigkeiten ausschließlich während der Öffnungszeiten der zuständigen Dienststelle erbringen, so dass er weitgehend in den dortigen gewöhnlichen Arbeitsablauf eingegliedert war. Letztlich hat der Kläger auch fachliche Weisungen erhalten bzw. ist von Fachreferenten zu weiteren Leistungen, die nicht Gegenstand des Werkvertrages waren, herangezogen worden. Nach Ansicht des BAG musste sich das BLfD diese Weisungen im Hinblick auf die Vertragsdurchführung auch zurechnen lassen, da diese aufgrund der Gestaltung des Vertrages unabdingbar waren und somit vom BLfD jedenfalls geduldet wurden.

Unser Kommentar

Diese Entscheidung des BAG ist eine konsequente Fortführung der bisherigen Rechtsprechung zu der Frage der Abgrenzung von Werk- und Arbeitsverträgen. Das BAG macht hierbei nochmals deutlich, dass letztlich einzig und allein die tatsächliche Vertragsdurchführung zur Bestimmung des Rechtsverhältnisses von Bedeutung ist.

Neu an dieser Entscheidung ist, dass bei der Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalls auch frühere, also vor dem streitgegenständlichen Vertrag bestehende Rechtsverhältnisse zu berücksichtigen sind.

Für Arbeitgeber ist dieses Urteil ein weiteres Signal, dass bei der Vergabe von Werkleistungen nicht nur der zugrunde liegende Vertrag einwandfrei formuliert und entsprechend geprüft sein muss. Vielmehr bedarf auch die tatsächliche Durchführung des abgeschlossenen Werkvertrages einer ständigen Kontrolle. Letztlich sollte der Arbeitgeber vor dem Abschluss eines Werkvertrages genau prüfen, ob und falls ja, welche Vertragsbeziehungen bereits zu dem Werkunternehmer bestanden haben.



Klaus Thönissen

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Essen

Telefon +49 201 9220 24659

klaus.thoenissen@luther-lawfirm.com

Voraussetzungen einer ordentlichen betriebsbedingten Druckkündigung

BAG, Urteil vom 18. Juli 2013 – 6 AZR 421/12

Verlangt ein Dritter unter Androhung von Nachteilen für den Arbeitgeber von diesem die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers, ist eine auf diesen Druck gestützte betriebsbedingte Kündigung zulässig.

Der Fall

Das BAG hatte über eine ordentliche fristgemäße Druckkündigung zu entscheiden.

Der Kläger war ursprünglich Gesellschafter und teilweise Geschäftsführer von Gesellschaften, die ein Hotel betrieben. Das Hotel wurde aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Jahr 2007 von der späteren Insolvenzschuldnerin übernommen. Die spätere Insolvenzschuldnerin schloss mit dem Kläger einen Arbeitsvertrag, wonach dieser ab dem 1. August 2007 als Mitarbeiter für Verkauf und Gastbetreuung eingestellt wurde. Im Jahr 2010 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Insolvenzschuldnerin eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Der Beklagte kündigte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen. Die Kündigung war die Bedingung der Grundpfandgläubigerin der Insolvenzschuldnerin für die Abgabe einer Verlustübernahmeerklärung, ohne die der Betrieb des Hotels hätte stillgelegt werden müssen. Die Grundpfandgläubigerin hatte die Hotelimmobilie finanziert. Nachdem wirtschaftliche Schwierigkeiten auftraten, hatte der Kläger zunächst die Zusammenarbeit mit der Grundpfandgläubigerin verweigert, um einen Schuldenerlass über eine andere Bank zu finanzieren. Dies war nicht gelungen. Nachdem die Grundpfandgläubigerin die Geschäftsbeziehung wegen Rückständen kündigte, versuchte der Kläger, die Verwertung der Immobilie zu verhindern. Die Grundpfandgläubigerin war aufgrund dieser Ereignisse nur bei Beendigung des Vertragsverhältnisses mit dem Kläger bereit, eine Verlustübernahmeerklärung abzugeben. Das Landesarbeitsgericht hatte der Klage stattgegeben und das Vorliegen der Voraussetzungen einer ordentlichen Druckkündigung verneint.

Die Entscheidung

Der 6. Senat des BAG hob das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf und verwies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück. Der Senat setzt sich in der vorliegenden Entscheidung mit der Kritik an der Zulässigkeit von Druckkündigungen auseinander und bestätigt seine diesbezügliche bisherige Rechtsprechung.

Eine Druckkündigung liegt nach ständiger Rechtsprechung des BAG vor, wenn Dritte unter Androhung von Nachteilen für den Arbeitgeber von diesem die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers verlangen. Dabei sind die Fallgestaltungen einer unechten Druckkündigung und einer echten Druckkündigung zu unterscheiden.

Eine „unechte Druckkündigung“ liegt vor, wenn Dritte die Kündigung eines Arbeitnehmers aufgrund dessen Verhalten oder aufgrund eines in dessen Person liegenden Grundes verlangen. In diesem Fall liegt der Ausspruch einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung im Ermessen des Arbeitgebers. Die Kündigung wird in erster Linie nicht wegen des durch den Dritten erzeugten Drucks, sondern wegen des personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsgrundes erklärt.

Hingegen liegt eine „echte Druckkündigung“ vor, wenn es an personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsgründen fehlt und stattdessen aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird. An die Zulässigkeit einer solchen echten Druckkündigung sind strenge Anforderungen zu stellen. Die Kündigung muss das einzige und letzte in Betracht kommende Mittel sein, um schwere wirtschaftliche Schäden für den Arbeitgeber abzuwenden. Der Arbeitgeber hat sich zunächst schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer zu stellen und darf nur dann eine Kündigung aussprechen, wenn auf andere Weise die drohenden Schäden nicht abgewendet werden können. Typische Fälle einer echten Druckkündigung sind Drohungen der Belegschaft mit Streik oder mit Massenkündigungen oder die Androhung des Abbruchs von Geschäftsbeziehungen durch Dritte. Der 6. Senat verteidigt seine Rechtsprechung zur Zulässigkeit von echten Druckkündigungen gegen Literaturmeinungen, die in der echten Druckkündigung keinen betriebsbedingten Grund sehen, weil eine arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsmöglichkeit nicht entfällt. Nach Ansicht des 6. Senats sei der Kündigungsgrund der Sphäre und Entscheidung des Arbeitgebers zuzuordnen, weil dieser schwere wirtschaftliche Schäden abzuwenden hat. Der Druck stelle ein betriebliches Erfordernis dar, das die Kündigung sozial rechtfertigen könne. Das Argument, dass der Beschäftigungsbedarf für den betroffenen Arbeitnehmer nicht entfällt, verliere an Gewicht, wenn bei Verwirklichung der Drohung der Beschäftigungsbedarf für Teile der oder für die gesamte Belegschaft in Frage steht.

Unser Kommentar

Der 6. Senat bestätigt seine bisherige Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Druckkündigungen. Aufgrund der strengen Wirksamkeitsvoraussetzungen und der dem Arbeitgeber obliegenden Darlegungs- und Beweislast für angedrohte Schäden und das Erfordernis der Druckkündigung als „letztes Mittel“ ist jedoch Sorgfalt bei der Vorbereitung einer solchen Kündigung angezeigt.



Sandra Sfinis

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Hamburg
Telefon +49 40 18067 12195
sandra.sfinis@luther-lawfirm.com

Nachrichten in Kürze

Änderung einer Auswahlrichtlinie durch einen Interessenausgleich mit Namensliste

BAG, Urteil vom 24. Oktober 2013 – 6 AZR 854/11

Arbeitgeber und Betriebsrat können Auswahlrichtlinien im Sinne von § 1 Abs. 4 KSchG später oder zeitgleich – etwa bei Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste – ändern. Setzen sich die Betriebsparteien in einem bestimmten Punkt gemeinsam über die Auswahlrichtlinie hinweg, so gilt die Namensliste.

Der Arbeitnehmer war bei der Insolvenzschuldnerin beschäftigt. Über das Vermögen der Schuldnerin wurde im Dezember 2009 das Insolvenzverfahren eröffnet und ein Insolvenzverwalter bestellt. Der Insolvenzverwalter und der Betriebsrat schlossen einen Interessenausgleich, der eine Auswahlrichtlinie und Namensliste enthielt. Nach dem Punkteschema der Auswahlrichtlinie wies der Arbeitnehmer zwei Sozialpunkte mehr als der Arbeitnehmer Y der gleichen Vergleichs- und Altersgruppe auf. In der Namensliste fand sich jedoch nur der Name des Arbeitnehmers wieder und nur sein Arbeitsverhältnis der betroffenen Vergleichs- und Altersgruppe wurde ordentlich gekündigt. Der Arbeitnehmer wendet sich mit seiner Klage gegen die Kündigung, da die soziale Auswahl grob fehlerhaft sei. Die Auswahlrichtlinie räume dem Arbeitgeber keinen Beurteilungsspielraum ein und das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers Y hätte gekündigt werden müssen.

Die Vorinstanzen entschieden, dass die Kündigung gegen die Auswahlrichtlinie verstoße und die Sozialauswahl deshalb grob fehlerhaft sei. Die Revision des Insolvenzverwalters hatte Erfolg. Nach Auffassung des BAG haben die Betriebsparteien in der Namensliste übereinstimmend und wirksam von der Auswahlrichtlinie abgewichen. Das BAG verwies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurück.

Gewährung von Urlaub durch unwiderrufliche Freistellung

BAG, Urteil vom 16. Juni 2013 – 9 AZR 50/12

Bei unwiderruflicher Freistellung unter Anrechnung von Resturlaub muss der Arbeitgeber die Lage der anzurechnenden Urlaubstage nicht festlegen, es sei denn es besteht ausnahmsweise ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers.

Die Parteien vereinbarten durch gerichtlichen Vergleich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2009. Der Arbeitgeber stellte den Arbeitnehmer nach Abschluss des Vergleichs durch einseitige Erklärung unwiderruflich von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Anrechnung von Resturlaubsansprüchen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses frei. Der Arbeitnehmer begehrt mit seiner Klage Urlaubsabgeltung nach § 7 Abs. 4 BUrlG, da er meint, dass sein Resturlaubsanspruch durch die Freistellungserklärung nicht verbraucht sei.

Das BAG entschied, dass ein Abgeltungsanspruch des Arbeitnehmers nicht mehr entstehen konnte. Der Resturlaubsanspruch wurde mit der Freistellungserklärung wirksam auf die Freistellungszeit angerechnet und damit erfüllt. Der Erfüllungswirkung steht nicht entgegen, dass die Freistellungserklärung nicht erkennen lässt, an welchen Tagen der Arbeitnehmer zum Zwecke der Gewährung von Erholungsurlaub freigestellt war. Eine zeitliche Festlegung des im Voraus erteilten Urlaubszeitraums ist regelmäßig nicht notwendig, denn der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer regelmäßig die Entscheidung, die zeitliche Lage seines Urlaubs innerhalb des Freistellungszeitraums festzulegen. Eine zeitliche Festlegung kann ausnahmsweise notwendig sein, wenn der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse daran hat, z.B. wenn sich der Arbeitgeber während des gesamten Freistellungszeitraums die Anrechnung von Zwischenverdienst gemäß § 615 Satz 2 BGB vorbehält. In diesem Fall obliegt es dem Arbeitgeber, die zeitliche Lage des anrechnungsfreien Urlaubszeitraums konkret zu benennen. Vorliegend war ein solches berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers nicht ersichtlich.

Ersatzurlaub - Verzug des Arbeitgebers mit der Urlaubsgewährung

BAG, Urteil vom 6. August 2013 – 9 AZR 956/11

Der Arbeitgeber gerät im Regelfall auch ohne Mahnung seitens des Arbeitnehmers mit der Gewährung des Urlaubs in Verzug, wenn er während des Kündigungsrechtsstreits trotz Aufforderung des Arbeitnehmers keinen Urlaub gewährt. Ein im Verzugszeitraum verfallender Urlaubsanspruch wandelt sich dann in einen auf Gewährung von Ersatzurlaub als Naturalrestitution gerichteten Schadensersatzanspruch um.

Der Arbeitnehmer stand seit dem 1. Mai 2010 in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber. Er hatte einen jährlichen Urlaubsanspruch von 28 Tagen. Im Jahr 2010 nahm er an drei Arbeitstagen Urlaub und war vom 13. Oktober bis zum 15. Dezember 2010 durchgängig arbeitsunfähig. Nachdem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigte, erhob der Arbeitnehmer am 25. November 2010 Kündigungsschutzklage und

beantragte mit der Klageschrift Urlaub. Im Laufe des Verfahrens kündigte der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst zum Ablauf des 31. Januar 2011. Mit seiner Zahlungsklage begehrte der Arbeitnehmer Urlaubsabgeltung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Das BAG entschied, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Mit Ablauf der 6-monatigen Wartezeit ist der Urlaubsanspruch für 2010 in voller Höhe entstanden. Dieser wurde durch den Arbeitgeber durch die Gewährung von drei Urlaubstagen teilweise erfüllt. Der restliche Urlaubsanspruch für 2010 verfiel in Höhe der 12 Arbeitstage zwischen der Genesung des Arbeitnehmers am 16. Dezember 2010 und dem 31. Dezember 2010 und wurde im Übrigen auf das Jahr 2011 übertragen. Die in das Jahr 2011 übertragenen Urlaubstage waren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Die im Jahr 2010 verfallenen 12 Urlaubstage haben sich in einen auf Gewährung von Ersatzurlaub als Naturalrestitution gerichteten Schadensersatzanspruch umgewandelt. Der Arbeitgeber war unbeschadet des geführten Kündigungsschutzrechtsstreits verpflichtet, dem Arbeitnehmer Urlaub zu gewähren. Da der Arbeitnehmer mit seiner Klageschrift die Gewährung von Urlaub beantragte und dieser vom Arbeitgeber nicht gewährt wurde, befand sich der Arbeitgeber mit der Urlaubsgewährung im Verzug, ohne dass es einer Mahnung bedurfte.

Betriebsratsanhörung in der Wartezeit

BAG, Urteil vom 12. September 2013 – 6 AZR 121/12

Dem Anhörungserfordernis des § 102 BetrVG bei einer Kündigung in der Wartezeit, die auf ein subjektives Werturteil gestützt wird, ist Rechnung getragen, wenn dem Betriebsrat das Werturteil mitgeteilt wird.

Das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin wurde in der Probezeit gekündigt. Der Arbeitgeber teilte dem Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung im Rahmen der Betriebsratsanhörung mit, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses „nicht im Interesse“ des Arbeitgebers liege. Die Arbeitnehmerin bestreitet im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung, weil der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht ausreichend informiert habe.

Nach Auffassung des BAG wird die Betriebsratsanhörung den Anforderungen des § 102 Abs. 1 BetrVG gerecht. Bei Probezeitkündigungen ist entscheidend, ob die Kündigung auf einem personenbezogenen Werturteil des Arbeitgebers beruht oder der Arbeitgeber die Kündigung auf bestimmte Tatsachen stützen will. Im letzteren Fall hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat

sämtliche objektiven Tatsachenangaben mitzuteilen, die er zur Grundlage seines Kündigungsschutzentschlusses macht. Im ersten Fall genügt hingegen die Mitteilung des maßgeblichen Werturteils. Einer näheren Substantiierung oder Begründung bedarf es nicht. Um bei Probezeitkündigungen einen gerechten Interessenausgleich zu erreichen, genügt es, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat das Ergebnis seines Entscheidungsprozesses in Form des getroffenen Urteils mitteilt. Innerhalb der Probezeit obliegt es dem Arbeitgeber, ob ein Arbeitnehmer seinen Vorstellungen entspricht. Eine Überprüfung dieses Werturteils nach objektiven Maßstäben erfolgt nicht. Der erst nach Ablauf der Wartezeit eintretende Kündigungsschutz darf nicht durch überzogene Anforderungen an eine Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG vorverlagert werden, weshalb der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis grundsätzlich frei kündigen kann. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber die Kündigung auf bestimmte Verhaltensweisen des Arbeitnehmers stützen will und diese somit den eigentlichen Kündigungsgrund bilden.

Veranstaltungen: Arbeitsrecht

Termin	Thema/Referent	Veranstalter/Ort
13.01.2014	Arbeitsrechtsfrühstück Betriebsratswahlen 2014 / Arbeitsrecht im Koalitionsvertrag <i>Sebastian Fedder</i>	Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Kooperation mit v. Rundstedt & Partner GmbH Hannover
14.01.2014	<i>Axel Braun</i>	Köln
15.01.2014	<i>Hans-Christian Ackermann</i>	Düsseldorf
16.01.2014	<i>Dr. Volker Schneider</i>	Hamburg
16.01.2014	<i>Dietmar Heise</i>	Stuttgart
16.01.2014	<i>Dr. Kathrin Pietras</i>	Frankfurt a.M.
16.01.2014	<i>Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück</i>	Berlin
21.01.2014	<i>Dietmar Heise</i>	Stuttgart
21.01.2014	<i>Ulrich Mosch</i>	Dresden
28.01.2014	<i>Christian Dworschak</i>	München
29.01.2014	<i>Paul Schreiner</i>	Essen
29.01.2014	<i>Thorsten Tilch</i>	Leipzig
02.04.2014	Arbeitskampf - Mehr zu Tarifpluralität und Spartengewerkschaften! Seminar <i>Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück</i>	BeckAkademie Seminare, Stuttgart

Weitere Informationen zu den Veranstaltungen der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH finden Sie auf unserer Homepage unter dem Stichwort „Termine“.

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

V.i.S.d.P.: Sandra Sfinis, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Gänsemarkt 45, 20354 Hamburg, Telefon +49 40 18067 0

Telefax +49 40 18067 110, sandra.sfinis@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

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. Falls Sie künftig keine Informationen der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Stichwort „Arbeitsrecht“ an unsubscribe@luther-lawfirm.com

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.

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH berät in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Zu den Mandanten zählen mittelständische und große Unternehmen sowie die öffentliche Hand. Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist das deutsche Mitglied von Taxand, einem weltweiten Zusammenschluss unabhängiger Steuerberatungsgesellschaften.

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist nach dem Qualitätsstandard ISO 9001 zertifiziert.

Berlin, Dresden, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M., Hamburg, Hannover, Köln, Leipzig, München, Stuttgart
Brüssel, Budapest, London, Luxemburg, Shanghai, Singapur

Ihren Ansprechpartner finden Sie auf www.luther-lawfirm.com

Auf den Punkt. Luther.

