



**Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
sehr geehrte Damen und Herren,**

im September haben wir an dieser Stelle unsere neu formierte Kanzlei schwegler rechtsanwälte vorgestellt. Die Neuaufstellung ist inzwischen erfolgreich abgeschlossen und wir möchten uns für viele positive Rückmeldungen sehr herzlich bedanken.

Unsere Aktivitäten gehen kontinuierlich weiter. So hat unter anderem am 29. November 2010 ein Kanzleigespräch für Arbeitnehmervertreter in der Gesetzlichen Krankenversicherung zum Thema „Fusionen und Outsourcing in der GKV“ stattgefunden.

Auch viele von Ihnen/Euch können auf ein bewegtes Jahr 2010 zurückblicken. Dafür haben nicht nur die Betriebsratswahlen gesorgt, sondern auch viele über das Tagesgeschäft hinausgehende unternehmerische Veränderungen, bei denen wir Sie/Euch begleitet haben.

Gerne werden wir Ihnen/Euch auch in 2011 wieder mit Rat und Tat zur Seite stehen. Bis dahin wünschen wir allen eine frohe Weihnachtszeit und einen guten Rutsch ins Neue Jahr.

**Ihre/Eure**

**schwegler rechtsanwälte**



<b>Betriebsräte:</b>	<b><i>„Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung einer Betriebsänderung“</i></b>	<b>3</b>
<b>Betriebsräte:</b>	<b>Kurzüberblick über wichtige Entscheidungen</b>	<b>7</b>
<b>Arbeitnehmer:</b>	<b><i>„AGB-Kontrolle - Überstundenpauschalierungsabrede“</i></b>	<b>10</b>
<b>Arbeitnehmer:</b>	<b>Kurzüberblick über wichtige Entscheidungen</b>	<b>14</b>
<b>Trends:</b>	<b><i>1. Mai 2011 als Beschleuniger für die Mindestlohndebatte</i></b>	<b>19</b>
<b>Veröffentlichungen</b>		<b>21</b>
<b>Veranstaltungen</b>		<b>23</b>
<b>Impressum</b>		<b>24</b>



## **Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung einer Betriebsänderung**

- LAG Hamm, Beschluss vom 28.06.2010 – 13 Ta 372/10 -

### **Orientierungssatz:**

- 1.** Dem Betriebsrat steht ein im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzbarer Anspruch auf Unterlassung einer Betriebsänderung bis zum Abschluss der Verhandlungen über einen Interessenausgleich zu.
- 2.** Auch die Regelung des Nachteilsausgleichs gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG schließt den Unterlassungsanspruch nicht aus.
- 3.** Nach der Rechtsprechung des BAG kann eine Betriebsänderung auch in Form eines bloßen Personalabbaus erfolgen.
- 4.** Eine interessenausgleichspflichtige Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG liegt bei einer auch nur geringfügigen Unterschreitung der Schwellenwerte nach § 17 KSchG nicht vor.

### **Sachverhalt:**

Die Arbeitgeberin beabsichtigte zunächst in einem Betrieb mit 57 Arbeitnehmern sechs Arbeitnehmer betriebsbedingt zu kündigen.

Daraufhin beantragte der Betriebsrat im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die Unterlassung der Maßnahme in Form der Kündigungen. In diesem Verfahren wies die Arbeitgeberin nach, dass sie mittlerweile von ihren ursprünglichen Plänen Abstand genommen habe und nunmehr nur noch fünf Mitarbeiter kündigen wolle.

Das ArbG Detmold hatte den Antrag des Betriebsrats auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit einer doppelten Begründung abgelehnt. Zum einen bestehe bereits grundsätzlich kein Verfügungsanspruch auf Unterlassung einer Maßnahme, die das Recht des Betriebsrats auf Unterrichtung und Beratung aus § 111 Satz 1 BetrVG verletzt. Zum anderen sei im maßgeblichen Zeitpunkt der letzten unternehmerischen Entscheidung eine Planung der Arbeitgeberin zur Durchführung einer Maßnahme nicht mehr feststellbar gewesen, die eine beteiligungspflichtige Maßnahme (Betriebsänderung) im Sinne von § 111 BetrVG darstelle.



## **Entscheidung:**

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat diese Entscheidung zwar im Ergebnis bestätigt, jedoch ausdrücklich klargestellt, dass die beiden Beschwerdekammern des LAG in ständiger Rechtsprechung seit dem Jahre 2003 einen Unterlassungsanspruch zum Schutz der Beratungsrechte aus § 111 BetrVG bejahen. Dieser Schutz sei durch den in § 113 Abs. 3 BetrVG vorgesehenen Nachteilsausgleich keinesfalls ausgeschlossen. Es müsse vielmehr zwischen dem kollektivrechtlichen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat einerseits und dem individualrechtlichen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer andererseits unterschieden werden. Der individualrechtliche Anspruch aus § 113 Abs. 3 BetrVG stelle folglich keinen ausreichenden Schutz für den Betriebsrat als Kollektivorgan dar und könne mithin dessen Verfügungsanspruch nicht ausschließen.

In dem zu entscheidenden Falle müsse nach Ansicht der erkennenden Kammer des LAG ein Anspruch des Betriebsrats jedoch dennoch ausscheiden, da keine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG mehr feststellbar gewesen sei.

Diese könne – entsprechend der ständigen Rechtsprechung des BAG – zwar grundsätzlich auch in Form eines reinen Personalabbaus erfolgen. In diesem Fall sei es aber erforderlich, dass dieser eine ausreichende Zahl von Arbeitnehmern erfasst. Ob diese Voraussetzung vorliegt bestimme sich abschließend nach den Schwellenwerten des § 17 KSchG. Im vorliegenden Fall hätten mithin mehr als fünf Arbeitnehmer von einer Entlassung betroffen sein müssen. Diese Voraussetzung habe aber zum Zeitpunkt der letzten unternehmerischen Entscheidung – zu dem nur noch die Kündigung von fünf Arbeitnehmern geplant gewesen sei – nicht mehr vorgelegen.

## **Rechtliche Einordnung:**

Das Gericht hat in weiten Teilen seine bisherige Rechtsprechung bestätigt. So bejaht es auch weiterhin einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegen die vorzeitige Umsetzung einer Betriebsänderung, wenn dessen Unterrichts- und Beratungsrechte aus § 111 BetrVG verletzt werden. Auch hält es an der ständigen Rechtsprechung des BAG fest, dass eine Betriebsänderung in einem bloßen Personalabbau bestehen kann.



Aufmerksamkeit verdient jedoch die Auffassung des Gerichts bezüglich der Verbindlichkeit der Schwellenwerte des § 17 KSchG. Nach der bisherigen Rechtsprechung (BAG, 07.08.1990; LAG Berlin, 07.09.1995) bestand durchaus die Möglichkeit, dass eine Betriebsänderung auch bei einer nur geringen Unterschreitung der Schwellenwerte des § 17 KSchG durch die Gerichte anerkannt wird. Das LAG Hamm hat dieser Auffassung in der vorliegenden Entscheidung ausdrücklich widersprochen und festgelegt, dass eine Maßnahme, die sich ausschließlich im reinen Personalabbau erschöpft, nur dann die Qualität einer Betriebsänderung habe, wenn die Schwellenwerte des § 17 KSchG eingehalten seien.

**Dies begründet das Gericht folgendermaßen:**

Das Bundesarbeitsgericht habe in späteren Entscheidungen hervorgehoben, seine Rechtsprechung zur Betriebsänderung durch bloßen Personalabbau habe der Gesetzgeber durch die Schaffung des § 112 a BetrVG bestätigt. In § 112 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG sei aber zahlenmäßig fest verankert, dass mindestens sechs Arbeitnehmer betroffen sein müssen. Eine erforderliche Harmonisierung sei insoweit also nur gewährleistet, wenn es in Konstellationen wie der vorliegenden bei der genannten Zahl verbleibt.

Dieser Auffassung ist entschieden entgegen zu treten. Das Gericht verkennt bei seiner Begründung den Regelungsinhalt des § 112 a BetrVG. § 112 a BetrVG trifft nämlich keine Entscheidung bezüglich der Frage, ob eine Betriebsänderung vorliegt oder nicht. Die Bestimmung regelt vielmehr ausschließlich die Anwendbarkeit bzw. den Ausschluss des § 112 Abs. 4 und 5 BetrVG und damit die Möglichkeit der Erzwingbarkeit des Sozialplans. Eine Anwendbarkeit der Absätze 1 bis 3 des § 112 BetrVG wird durch § 112 a BetrVG ausdrücklich nicht ausgeschlossen. Diese finden also unabhängig von § 112 a BetrVG auch weiterhin Anwendung. Eine Betriebsänderung kann mithin auch dann vorliegen, wenn die in § 112 a Abs. 1 BetrVG festgelegten Schwellenwerte unterschritten werden.

Zu kurz geht das LAG Hamm auch darauf ein, dass die ursprüngliche Planung sich auf die Kündigung von sechs Arbeitnehmern bezog. Bereits deshalb hätte eine Betriebsänderung vorgelegen, denn nach zutreffender Auffassung ist auf die anfängliche Planung abzustellen. Die Entscheidung des LAG Hamm wäre diesbezüglich also allenfalls vertretbar, wenn die Entlassung von sechs Arbeitnehmern nur unverbindlich angedacht gewesen wäre, bevor das Beteiligungsrecht des § 111 BetrVG greift. Hierfür enthält



der vom LAG insoweit unzureichend dargestellte Sachverhalt aber keine Anhaltspunkte.

### **Bedeutung für die Praxis:**

Die Entscheidung des Gerichts könnte – insbesondere, wenn weitere Gerichte, die grundsätzlich einen Unterlassungsanspruch zum Schutz der Beteiligungsrechte aus § 111 BetrVG bejahen, dieser Auffassung folgen – die Rechte des Betriebsrats gegenüber der bisherigen herrschenden Rechtsauffassung einschränken.

Um diesem Risiko zu begegnen, ist es in Fällen der Verletzung der Beteiligungsrechte aus § 111 BetrVG im Rahmen einer Betriebsänderung durch bloßen Personalabbau von Mitarbeitern, die in ihrem Volumen die Schwellenwerte des § 17 KSchG nur geringwertig unterschreitet, zusätzlich zur voranstehenden Argumentation vorsorglich ratsam, das Vorliegen von weiteren Umständen zu ermitteln, die als Nachteile für die Mitarbeiter zu dem bloßen Personalabbau hinzutreten.

Im Rahmen der Begründung des Verfügungsanspruchs sollte sich der Betriebsrat dann nicht allein auf das Vorliegen des Personalabbaus beschränken, sondern sich vielmehr auch ausdrücklich auf die weiteren möglichen Nachteile für die Mitarbeiter des Betriebes beziehen.

In diesem Falle wären dann auch nach der Auffassung des LAG Hamm grundsätzlich die Voraussetzungen für eine Betriebsänderung und damit für einen Unterlassungsanspruch denkbar bzw. gegeben.



**Michael Schwegler, Düsseldorf**



## **Zustimmungsverweigerung bei Einstellung eines Leiharbeitnehmers**

- BAG, Beschluss vom 23. Juni 2010 - 7 ABR 3/09 -

Das BAG hat festgestellt, dass der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung eines Leiharbeitnehmers zu Recht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigert hat, da die Arbeitgeberin gegen ihre Pflichten aus § 81 Abs. 1 S. 1 und S. 2 SGB IX verstoßen habe.

Nachdem eine interne Stellenausschreibung erfolglos geblieben war, unterrichtete der Arbeitgeber den Betriebsrat über die beabsichtigte Einstellung eines Leiharbeitnehmers. Der Betriebsrat widersprach der Einstellung mit dem Hinweis, dass die Einstellung des Leiharbeitnehmers gegen § 81 Abs. 1 SGB IX verstoße, da der Arbeitgeber nicht geprüft habe, ob die Stelle mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer besetzt werden könne. Das BAG hat den Zustimmungsersetzungsantrag des Arbeitgebers abgewiesen.

Grundsätzlich kann der Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung zu einer vom Arbeitgeber beabsichtigten personellen Einzelmaßnahme verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt. Nach den Feststellungen des BAG sei der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 1 S. 1 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob ein frei werdender oder neu geschaffener Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Dazu hat der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 1 S. 2 SGB IX frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen. Verletzt der Arbeitgeber diese Pflichten und stellt er auf einen freien Arbeitsplatz einen nicht schwerbehinderten Menschen ein, kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, einen frei werdenden Arbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer zu besetzen.

## **Anspruch des Betriebsrates auf Durchführung nicht von ihm selbst abgeschlossener Betriebsvereinbarungen**

- BAG, Beschluss vom 18. Mai 2010 - 1 ABR 6/09 -

Die Beteiligten streiten über einen Anspruch des Betriebsrats auf Durchführung eines Konzernsozialplans. Nach der Rechtsprechung des BAG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Durchführung einer Betriebsvereinbarung verlangen, wenn er selbst Partei der Betriebsverein-



barung ist oder ihm durch die Betriebsvereinbarung eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechte eingeräumt werden.

Schließt der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat in originärer Zuständigkeit (§ 50 Abs. 1, § 58 Abs. 1 BetrVG) mit dem Arbeitgeber Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarungen, hat der nicht beteiligte örtliche Betriebsrat aus eigenem Recht grundsätzlich keinen Anspruch auf deren Durchführung. Dies begründet das BAG damit, dass der Betriebsrat in Bezug auf solche Betriebsvereinbarungen nicht die durch die Einigung auf einen bestimmten Norminhalt vermittelte Rechtsposition besitze, die dazu berechtigt, vom Arbeitgeber als gemeinsamem Normgeber die Durchführung der vereinbarten Regelungen verlangen zu können.

Etwas anderes gelte nur dann, wenn die Betriebsvereinbarung einem nicht an deren Abschluss beteiligten Betriebsrat ausdrücklich eigene Rechte einräume. Insoweit könne auch der durch eine Betriebsvereinbarung begünstigte Betriebsrat die Durchführung der entsprechenden Regelungen verlangen. Entsprechendes gelte bei einer Delegation der Regelungsbefugnis. Im Falle der Beauftragung des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 2 BetrVG wird dieser rechtlich als Vertreter der beauftragenden Einzelbetriebsräte tätig und schließt für diese Einzelbetriebsvereinbarungen. Demzufolge steht in den Fällen der Beauftragung nach § 50 Abs. 2 BetrVG auch der Durchführungsanspruch den beauftragenden örtlichen Betriebsräten zu. Wird der Konzernbetriebsrat gem. § 58 Abs. 2 BetrVG kraft Beauftragung tätig, handelt er als Vertreter des beauftragenden Gesamtbetriebsrats. Mit der Beauftragung erhält der Konzernbetriebsrat lediglich die Befugnis, anstelle des Gesamtbetriebsrats tätig zu werden. Der Durchführungsanspruch steht daher diesem zu.

## **Anspruch des Betriebsrats auf Überlassung eines eigenen Farbdruckers**

- LAG Hamm, Beschluss vom 18. Juni 2010 - 10 TaBV 11/10 -

Der Betriebsrat begehrt die Überlassung eines Farbdruckers für das Betriebsratsbüro. Das LAG Hamm hat dem Begehren des Betriebsrats stattgegeben und einen Anspruch auf Überlassung eines Druckers anerkannt. In der Begründung führt das LAG aus, dass der Betriebsrat aus Gründen der Vertraulichkeit nicht auf die Möglichkeit der Mitbenutzung des auf dem Flur befindlichen Kopierdruckkombigeräts verwiesen werden könne.





Allenfalls in kleineren Betrieben könne die Mitnutzung eines im Betrieb bereits vorhandenen Druckers ausreichend sein, wenn in jedem Fall die Vertraulichkeit der zu verarbeitenden Daten gewährleistet wäre. Hierzu müsse garantiert sein, dass die von dem Betriebsrat stammenden Daten nicht gespeichert und ausgewertet werden können. Schließlich würde es sich um eine unzulässige Behinderung der Betriebsratsarbeit handeln, wenn der Arbeitgeber oder ein Dritter ohne Weiteres nachvollziehen könnte, wer zu welchen Zeiten und in welchem Umfang Schriftstücke mit dem Betriebsrat austauscht.

Schließlich ergebe sich aus dem Umstand, dass der Arbeitgeber farbige Unterlagen übersendet, die Konsequenz, dass der Betriebsrat die Möglichkeit zu Farbausdrucken habe müsse, um diese den einzelnen Betriebsratsmitgliedern sowie der Belegschaft in der entsprechenden Weise zugänglich machen zu können.



## **AGB-Kontrolle – Überstundenpauschalierungsabrede**

- BAG, Urteil vom 01.09.2010 - 5 AZR 517/09-

### **Leitsatz:**

Die AGB-Klausel "erforderliche Überstunden sind mit dem Monatsgehalt abgegolten" genügt nicht dem Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB), wenn sich der Umfang der danach ohne zusätzliche Vergütung zu leistenden Überstunden nicht hinreichend deutlich aus dem Arbeitsvertrag ergibt.

### **Sachverhalt:**

Der Kläger war bei der Beklagten als Leiter ihres Hochregallagers beschäftigt. Zu Arbeitszeit- und Entgeltfragen enthielt sein Arbeitsvertrag vom 20.04.2006 u. a. folgende Regelungen:

#### „§ 2

Die Beschäftigung erfolgt entsprechend den jeweiligen Betriebserfordernissen im 1- oder im 2- oder im 3-Schicht-System.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine Arbeitsleistung bei entsprechendem Bedarf und auf ausdrückliche Weisung hin auch an Samstagen zu erbringen.

Die Arbeitszeit wird im 1- oder im 2- oder im 3-Schicht-System zunächst wie folgt geregelt: (...)

Der Arbeitnehmer erklärt sich zudem ausdrücklich bereit, seine Tätigkeiten in Fällen betrieblicher Notwendigkeit auch außerhalb der oben festgelegten Arbeitszeiten, in den Nachtzeiten, an den Wochenenden und an Feiertagen zu erbringen. Überstunden sind zu leisten, sofern diese zur Erfüllung der vertraglich geschuldeten Leistung gemäß der anliegenden Tätigkeitsbeschreibung erforderlich sind. (...)

#### § 3

Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein monatliches Bruttogehalt iHv. Euro 3.000,00.

Das Bruttogehalt bezieht sich auf 45 Arbeitsstunden wöchentlich. Davon sind 38 Normalstunden und 7 Mehrarbeitsstunden. Die Mehrarbeitsstunden können im Falle betrieblicher Erfordernisse jederzeit ganz oder teilweise abgebaut und verrechnet werden.



Mit der vorstehenden Vergütung sind erforderliche Überstunden des Arbeitnehmers mit abgegolten.“

Die Beklagte führte für den Kläger ein Arbeitszeitkonto. Alle über 45 Wochenstunden hinausgehenden Arbeitsstunden wurden dem Arbeitszeitkonto als „Mehrarbeit“ gutgeschrieben. Im laufenden Arbeitsverhältnis wurden diese „Mehrarbeitsstunden“ teilweise durch Freizeit ausgeglichen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wies das Arbeitszeitkonto ein Guthaben von 102 Stunden aus. Mit der Klage forderte der Kläger die Vergütung dieser 102 Guthabenstunden.

Die Beklagte berief sich auf die Abgeltungsvereinbarung in § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrags. Damit hatte sie in allen drei Instanzen keinen Erfolg.

### **Inhalt und Einordnung der Entscheidung:**

Das BAG hat dem Kläger die geforderte Überstundenvergütung zugesprochen, weil im Arbeitsvertrag nicht wirksam vereinbart war, dass die Überstunden nicht abzugelten waren.

Die Überstundenpauschalierungsabrede war nämlich gemäß § 306 Abs. 1 BGB unwirksam. Unstreitig handelte es sich – wie bei fast allen Arbeitsverträgen – bei dem Vertrag um von der beklagten Arbeitgeberin gestellte Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB. Auch die Überstundenpauschalierungsabrede war keine einzeln mit dem Kläger ausgehandelte Klausel. Damit muss die Bestimmung grundsätzlich den strengen Wirksamkeitsanforderungen der §§ 305 ff. BGB genügen.

Die Kontrolle darauf hin, ob der Vertragspartner durch eine AGB in irgendeiner Weise unangemessen benachteiligt wird, findet allerdings grundsätzlich nur für solche Bestimmungen statt, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden (§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB). Sie gilt damit grundsätzlich nicht für die Hauptleistungspflichten eines Vertrages, im Arbeitsvertrag also nicht für die Festlegung von Arbeitspflicht und Vergütung einschließlich Überstundenvergütung.

Überprüfbar ist jede Klausel und damit auch die Überstundenregelung allerdings darauf hin, ob sie den Arbeitnehmer gerade deswegen unangemessen benachteiligt, weil sie nicht klar und verständlich ist („Transparenzkontrolle“, § 307 Abs. 3 Satz 2 iVm Abs. 1 Sätze 2 und 1 BGB).



Die vorliegende Überstundenpauschalierung ist nicht klar und verständlich, weil sie vermeidbare Unklarheiten enthält und dem Arbeitgeber dadurch einen ungerechtfertigten Spielraum eröffnet, der den Arbeitnehmer von der Wahrnehmung seiner Rechte abhalten könnte. Gerade dies soll durch das Transparenzgebot aber vermieden werden. Der Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsschluss genau erkennen können, welche nicht gesondert zu vergütende Arbeitsverpflichtung auf ihn zukommt.

Nur dann weiß er, ab welcher Stundenzahl er eine Vergütung verlangen kann. Insbesondere darf der Vertrag keine Zweifel daran lassen, dass Mehrarbeit über die gesetzlich zulässige Arbeitszeit hinaus abgegolten sein könnte. Dies muss allerdings nicht in der Pauschalierungsabrede selbst klargestellt werden. Vorliegend sollten alle „erforderlichen Überstunden“ abgegolten sein. Wie viele Stunden dies sein könnten, d. h. inwieweit sich das Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung zum Nachteil des Klägers verschieben könnte, bleibt also unklar.

Ist eine Klausel wegen unangemessener Benachteiligung unwirksam, ordnet § 306 Abs. 2 BGB ausdrücklich an, dass sich insoweit dann der Inhalt des Vertrages nach den gesetzlichen Vorschriften richtet. Keinesfalls findet also eine ergänzende Vertragsauslegung statt, die – gemäß der in sog. Salvatorischen Klauseln gern verwendeten Formulierung – „dem Gewollten möglichst nahe kommt“. Für den Klauselverwender, hier den Arbeitgeber, soll gerade kein Anreiz gesetzt werden, möglichst grenzwertige Klauseln „auszuprobieren“, die bei Unwirksamkeit durch eine den Arbeitnehmer gerade noch in zulässiger Weise benachteiligenden Umfang aufrecht erhalten werden.

Die die Lücke füllende gesetzliche Vorschrift ist vorliegend § 612 Abs. 1 BGB in entsprechender Anwendung. Haben die Vertragsparteien keine ausdrückliche Vergütungsabrede getroffen, ist aber eine Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten, gilt gemäß § 612 Abs. 1 BGB eine Vergütung als stillschweigend vereinbart. Die Vorschrift ist entsprechend anzuwenden, wenn eine in bestimmter Höhe gewährte Arbeitsvergütung nicht den vollen Gegenwert für die erbrachten Dienstleistungen darstellt, also Überstunden oder Mehrarbeit nicht abdeckt. Zu zahlen ist das, ggf. auf Stunden umgerechnete, vereinbarte Entgelt.



## **Bedeutung für die Praxis:**

Pauschalierungs- oder Abgeltungsabreden für Überstunden erfreuen sich in arbeitgeberseits vorformulierten Arbeitsverträgen großer Beliebtheit. Seit Inkrafttreten der §§ 305 ff. BGB am 01.01.2002 müssen diese Regelungen jedoch der verschärften Transparenzkontrolle für Allgemeine Geschäftsbedingungen genügen. Seit dem 01.01.2003, d. h. nach Ablauf einer einjährigen Übergangsfrist, gilt dies auch für bereits vorher abgeschlossene Arbeitsverträge. Bereits deshalb, jedoch auch wegen der häufigen Versuche, die Pauschalierung bzw. Abgeltung möglichst weitgehend zu gestalten, sind viele Klauseln gemessen an der BAG-Rechtsprechung unwirksam. Es lohnt sich also der Blick in den Arbeitsvertrag. Jedenfalls nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte zustehende Überstundenvergütung nicht verschenkt werden, wobei bereits zuvor auf eine ordnungsgemäße Erfassung der Überstunden zu achten ist. Im laufenden Arbeitsverhältnis könnte überlegt werden, ob nicht der regelmäßig mit Überstunden befasste Betriebsrat in eine allgemeine Klärung der Angelegenheit für alle betroffenen Arbeitsverhältnisse eingeschaltet werden soll oder von sich aus eine solche Initiative ergreift.



**Yvonne Goebel, Düsseldorf**



## **Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 AGG wegen diskriminierender Probezeitkündigung**

- LAG Bremen, Urteil vom 29.06.2010 – 1 Sa 29/10 –

Das im August 2006 zur Umsetzung europäischer Gleichbehandlungsrichtlinien in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dient dem Schutz von Arbeitnehmern vor Diskriminierungen. Gemäß § 2 Abs. 4 AGG gelten für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes. Daneben ist jedoch ein Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG möglich, wenn in der Kündigung eine Diskriminierung zu sehen ist, so das LAG Bremen in der hier zitierten Entscheidung. Nicht erforderlich sei, dass zunächst Kündigungsschutzklage gegen die diskriminierende Kündigung erhoben wird. § 2 Abs. 4 AGG könne laut LAG nur so verstanden werden, dass damit eine Überprüfung der Wirksamkeit der Kündigung gemeint ist, nicht aber auf der Verletzung von Persönlichkeitsrechten basierende Entschädigungsansprüche.

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhalt wurde die Klägerin aufgrund ihres russischen Akzents gekündigt. Die Arbeitgeberin war der Auffassung, dass sie es sich nicht mehr leisten könne, Mitarbeiter mit russischem Akzent zu beschäftigen; die Kunden würden denken, „was für ein Scheißladen, in welchem nur Ausländer beschäftigt werden.“ Das LAG sprach der Klägerin gemäß § 15 Abs. 2 AGG eine Entschädigung iHv drei Monatsgehältern zu. Das Gericht wertete die Äußerung der Arbeitgeberin als Diskriminierung im Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft. Das BAG hat bisher noch nicht über das Verhältnis von § 15 Abs. 2 AGG und § 2 Abs. 4 AGG entschieden, aber in seiner Entscheidung vom 22.10.2009 angedeutet, dass § 2 Abs. 4 AGG den Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wohl nicht ausschließe.

## **Befristetes Arbeitsverhältnis ohne Kündigungsvorbehalt – dreiwöchige Klagefrist des § 4 KSchG gilt**

- BAG, Urteil vom 22.07.2010 – 6 AZR 480/09 -

Ohne Einbeziehung von Ausbildungsverhältnissen sind heute in Deutschland rund 9 % der Beschäftigten befristet beschäftigt. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf; ist es nicht anders vereinbart, ist eine ordentliche Kündigung gar nicht möglich (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Das BAG hat entschieden, dass die dreiwöchige Klagefrist



des § 4 KSchG auch dann einzuhalten ist, wenn die ordentliche Kündigung gegen das Kündigungsverbot des § 15 Abs. 3 TzBfG verstößt, weil der befristete Vertrag weder die Möglichkeit vorsieht, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen, noch die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages vereinbart ist, der ein solches Kündigungsrecht enthält.

In der hier zitierten Entscheidung kündigte die Arbeitgeberin ohne vorgesehene Kündigungsmöglichkeit das befristete Arbeitsverhältnis des Klägers zu Ende März 2008 (Befristungsende Ende April 2008). Kündigungsschutzklage erhob der Kläger nicht; er bot lediglich seine Arbeitskraft bis Ende April 2008 an. Mit seiner Klage begehrte er Annahmeverzugslohn für die Zeit von Ende März bis Ende April 2008. Das BAG entschied, dass dem Kläger keine Entgeltansprüche zustehen. Entgegen der Auffassung des Klägers sei die Geltendmachung des Fortbestandes des gekündigten Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der vereinbarten Befristung in den Fällen des § 15 Abs. 3 TzBfG nicht mit der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, die der Arbeitnehmer je nach Fallgestaltung auch noch außerhalb der Klagefrist des § 4 KSchG geltend machen könnte, vergleichbar. Der Arbeitnehmer, der lediglich die Einhaltung der Kündigungsfrist verlange, stelle nicht in Frage, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung aufgelöst wird. Er strebe nur die Beendigung zu einem anderen Zeitpunkt an. Bei einer Klage auf Annahmeverzugslohn berufe der Kläger sich auf die Unwirksamkeit der Kündigung nach § 15 Abs. 3 TzBfG. Er nehme lediglich die Beendigung durch die vereinbarte Befristung als Beendigungstatbestand zu einem späteren Zeitpunkt hin. Es lägen somit zwei Beendigungstatbestände vor.

## **Keine Freistellung von der Arbeitspflicht für gewerkschaftliche Betätigung**

- BAG, Urteil vom 13.08.2010 – 1 AZR 173/09 -

Viele Arbeitnehmer sind Mitglied in einer Gewerkschaft. Damit verbunden ist ihr Interesse, an Sitzungen/Veranstaltungen der Gewerkschaft teilzunehmen, möglicherweise auch während der Arbeitszeit. Das BAG hat entschieden, dass weder Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) noch § 275 des Bürgerlichen Gesetzbuches einen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer berechtigen, von der Arbeit fernzubleiben, um an Sitzungen der Gewerkschaft teilzunehmen. Nach Ansicht des BAG besteht kein Anspruch auf (unbezahlte) Freistellung von der Arbeitspflicht. Im vorliegenden Fall habe die Klägerin durch Abschluss des Arbeitsvertrages in zulässiger Weise ihr Grundrecht



(koalitionsspezifische Betätigung – Art. 9 Abs. 3 GG) während der Arbeitszeit eingeschränkt. Zwar habe die Arbeitgeberin gemäß § 106 GewO bei der Bestimmung der Arbeitszeit nach billigem Ermessen die Interessen der Klägerin angemessen zu berücksichtigen und in die Abwägung die vertraglichen Rücksichtnahmepflichten (§ 241 Abs. 2 BGB) einzubeziehen. Diese seien unter Berücksichtigung des Art. 9 Abs. 3 GG zu konkretisieren. Vorliegend überwiege jedoch das Interesse der Arbeitgeberin an der vertraglich begründeten Arbeitspflicht; eine vertragliche Rücksichtnahmepflicht mit der Folge zur generellen Freistellung bestünde nicht.

### **Kündigung wegen Stromdiebstahls im Wert von 1,8 Cent unwirksam**

- LAG Hamm, Urteil vom 02.09.2010 – 16 Sa 260/10 -

In den letzten Monaten wurde im Zusammenhang mit der Kündigung der Kassiererin „Emmely“ immer wieder die Frage der Zulässigkeit von Bagatellkündigungen thematisiert. Das BAG hatte die fristlose Kündigung wegen Verdachts der Einlösung von Leergutcoupons im Wert von 1,30 € im Fall Emmely mangels Abmahnung für unwirksam erklärt.

Ähnlich entschied das LAG Hamm im Fall einer Kündigung wegen heimlicher Stromnutzung im Wert von 1,8 Cent. Der Kläger hatte den Akku seines Elektrorollers aufgeladen. Selbst wenn die rechtswidrige Verletzungshandlung des Arbeitnehmers nur Sachen von geringem Wert betreffe, sei die Verletzung des Eigentums oder des Vermögens des Arbeitgebers nach Ansicht des LAG als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung an sich geeignet, jedoch sei hier im Rahmen der Interessenabwägung bei der außerordentlichen wie ordentlichen Kündigung der geringe Schaden von 1,8 Cent, die 19-jährige beanstandungslose Beschäftigungsdauer des Klägers und auch der Umstand, dass im Betrieb regelmäßig Handys der Beschäftigten aufgeladen und andere elektrische Geräte betrieben werden, ohne dass die Beklagte eingeschritten ist, zu berücksichtigen. Vor der Kündigung hätte es einer Abmahnung bedurft. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Ebenso entschied das LAG Hamm am 04.11.2010 (8 Sa 711/10) betreffend den unerlaubten Verzehr von Pommes und zwei Frikadellen durch einen seit 1991 in einem Gastronomiebetrieb beschäftigten Mitarbeiter. In beiden Instanzen wurde die Kündigung als unwirksam angesehen. Den unbefugten Verzehr hat das LAG Hamm dahingestellt sein lassen. Jedenfalls sei die beanstandungsfreie 19-jährige Betriebszugehörigkeit des Klägers zu seinen





Gunsten zu beachten. Als milderer Mittel hätte es auch hier einer vorherigen Abmahnung bedurft.

## **Automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters grundsätzlich zulässig**

- EuGH, Urteil vom 12.10.2010 – C-45/09 -

Viele Arbeits- bzw. Tarifverträge beinhalten die Regelung, dass das Arbeitsverhältnis automatisch mit Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. mit dem Erreichen des Alters von 65 Jahren endet. Fraglich war die Zulässigkeit solcher Regelungen im Hinblick darauf, ob insoweit eine unzulässige Altersdiskriminierung vorliegt. Das Arbeitsgericht Hamburg hatte im Februar 2009 dem EuGH die Frage vorgelegt, ob eine innerstaatliche Regelung, die dem Staat, den Tarifvertragsparteien und den Parteien eines einzelnen Arbeitsvertrags erlaubt, eine automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu einem bestimmten festgelegten Lebensalter (hier: Vollendung des 65. Lebensjahres) zu regeln, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 verstoße, wenn in dem Mitgliedstaat seit Jahrzehnten ständig entsprechende Klauseln auf die Arbeitsverhältnisse fast aller Arbeitnehmer angewendet werden, gleichgültig, wie die jeweilige wirtschaftliche, soziale, demographische Situation und die konkrete Arbeitsmarktlage war.

Der EuGH hat entschieden, dass § 10 Nr. 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht gegen Art. 6 I der RL 2000/78/EG verstößt, weil die Bestimmung objektiv und angemessen sowie durch ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind. § 10 Nr. 5 AGG sieht insoweit vor, dass Vereinbarungen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsehen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann, zulässig sind, wenn die unterschiedliche Behandlung objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die automatische Beendigung beruhe auf dem Gedanken der Arbeitsteilung zwischen den Generationen und sei insgesamt zulässig, so der EuGH.



## **Leichenwagen nicht als Dienstwagen geeignet**

- LAG Köln, Urteil vom 19.11.2009 – 7 Sa 879/09 -

Viele Beschäftigte haben heutzutage Anspruch auf einen Firmenwagen für den dienstlichen wie privaten Gebrauch. Dabei obliegt es, soweit nicht anders geregelt, dem pflichtgemäßen Ermessen des Arbeitgebers zu entscheiden, welcher Art das Fahrzeug ist, das er dem Mitarbeiter zur Verfügung stellt.

Das LAG hat entschieden, dass der arbeitsvertragliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf Überlassung eines dienstlichen Kfz zur auch privaten Nutzung nicht dadurch erfüllt werden kann, dass ihm sein Arbeitgeber, ein Bestattungsunternehmer, einen Leichenwagen zur Verfügung stellt. Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, den Anspruch seines Mitarbeiters auf Überlassung eines Firmenwagens auch mit einem Leichenwagen erfüllen zu können; der Mitarbeiter habe bisher schließlich einen Caddy benutzt, bei dem es sich auch um einen Transporter handele. Das LAG gab der Klage insoweit statt, als es dem Kläger in Anbetracht des Stellenwertes eines Leichenwagens in der allgemeinen Verkehrsauffassung unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Vertragsparteien nicht zumutbar sei, ein solches Fahrzeug für sich und seine Familie privat in seiner Freizeit zu nutzen.



## **1. Mai 2011 als Beschleuniger für die Mindestlohndebatte**

Wer mit Interesse am Arbeitsmarktgeschehen die Nachrichten verfolgt, weiß seit fast einem Jahrzehnt um die Bedeutung des nächsten 1. Mai: Am 1. Mai 2011 tritt endgültig auch für die „Beitrittsländer“ Tschechien, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Slowenien und Slowakei die europarechtlich garantierte volle Arbeitnehmerfreizügigkeit in Kraft. Die Bundesrepublik hat zwar von ihrem Recht Gebrauch gemacht, das Inkrafttreten der vollen Freizügigkeit um insgesamt sieben Jahre („2+3+2“) zu verhindern. Darüber hinaus kann aber leider nicht die Rede davon sein, dass die Bundesrepublik die gewonnene Zeit dafür genutzt hätte, sich effektiv auf die neue Situation einzustellen.

So fürchten nun angesichts der zu erwartenden Nutzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit gerade viele deutsche Arbeitnehmer um ihren Arbeitsplatz, zumindest aber um ihre Arbeitsbedingungen. Denn derzeit ist nicht sichergestellt, dass insbesondere in der Zeitarbeits-/Leiharbeitsbranche durch die Entsendung von Arbeitnehmern zu den in den genannten Staaten geltenden Arbeitsbedingungen kein erheblicher Konkurrenzdruck im Sinne von Unterbietungswettbewerb auf dem deutschen Arbeitsmarkt entsteht. Anbieter aus den „Beitrittsländern“ warten nur darauf, ihre Dienstleistungen zu erfolversprechenden, da bisher konkurrenzlosen Bedingungen auf dem deutschen Markt anbieten zu können.

Keine Abhilfe schafft § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, wonach grundsätzlich für Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher keine schlechteren als die im Betrieb des Entleihers für dessen vergleichbare Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vereinbart werden dürfen. Denn diese Vorschrift enthält nicht nur eine relevante Ausnahme dahingehend, dass ein Tarifvertrag abweichende Regelungen zulassen darf, wovon die Praxis umfassend Gebrauch macht; die Rechtsstreitigkeiten über die Tariffähigkeit bestimmter Gewerkschaften und ihrer Vereinigungen stehen gerade im Zusammenhang mit aufgrund dieser Regelung vereinbarten „Elendstarifverträgen“. Die Vorschrift sieht darüber hinaus noch weiter vor, dass im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht tarifgebunden sind, die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren können. Nachdem der durchschnittliche Arbeitnehmer in der Zeitarbeitsbranche nicht über die Verhandlungsmacht



verfügt, die tariflichen Regelungen nicht zu vereinbaren, stellt die Regelung das Einfallstor für die geringere Bezahlung von Leiharbeitnehmern dar. Und natürlich gilt sie im vereinten Europa auch für solche Tarifverträge, die in anderen Mitgliedstaaten geschlossen wurden.

Die dadurch entstehenden Probleme mögen rechtlich und insbesondere politisch komplex sein, nötig war das lange Zuwarten des deutschen Gesetzgebers nicht. Für eine Lösung des Problems gibt es verschiedene denkbare und durchaus brauchbare Ansätze.

Möglich wäre zunächst ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn, wie ihn z. B. sogar der 68. Deutsche Juristentag im September 2010 gefordert hat. Danach soll ein Mindestlohn unter anderem „ein angemessenes Entgelt für Vollzeitarbeit und Ernährung der Familie gewährleisten“, was bei näherer Betrachtung (Arbeitslohn als Gegenleistung für gleiche Arbeit bei unterschiedlichen familiären Verhältnissen?) allerdings zumindest nicht einfach zu begründen und umzusetzen sein dürfte. Darüber hinaus greift jeder gesetzliche Mindestlohn natürlich in den Kernbereich der verfassungsrechtlich garantierten Koalitionsfreiheit auch dort ein, wo die Tarifautonomie – wie in nicht wenigen Branchen – ersichtlich funktioniert.

Deutlich weniger beeinträchtigt wird die Koalitionsfreiheit bzw. Tarifautonomie daher durch solche gesetzlichen Regelungen, die für die Bemessung von Mindestlöhnen gerade auf tariflichen Verhandlungsergebnissen aufbauen. Hierzu zählen §§ 3 bis 8 Arbeitnehmerentsendegesetz, wonach aufgrund Allgemeinverbindlichkeitserklärung oder aufgrund Rechtsverordnung bundesweit geltende Tarifverträge auch auf Arbeitsverhältnisse zwingend Anwendung finden, bei denen der Arbeitgeber den Sitz im Ausland hat und Arbeitnehmer im räumlichen Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages beschäftigt. Voraussetzung wäre die Erstreckung des Gesetzes, das bisher u. a. für das Bauhaupt- und Baunebengewerbe, für die Gebäudereinigung und für Briefdienstleistungen gilt, auf die Zeitarbeitsbranche. In verfassungskonformer Art und Weise wohl per Gesetz noch zu lösen wäre dann allerdings die Frage, welcher von ggf. mehreren einschlägigen Tarifverträgen für allgemeinverbindlich erklärt werden müsste.

Angesichts der Kürze der Zeit bleibt mit Spannung zu erwarten, in welche Richtung sich die Debatte zu diesem Thema entwickeln wird.



**Dieter Lenz:**

Anforderungen an das betriebliche Eingliederungsmanagement, BAG v. 10.12.2009 – 2 AZR 198/09, in: Der Betriebsrat 12/2010, S. 41

**Dr. Michael Bachner:**

Interessenvertretung an der Unternehmensspitze: Die Überwachung der Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat, in: Der Betriebsrat 11/2010

**Ralf Trümner:**

Die Zusammensetzung des ITO-Aufsichtorgans unter Beteiligung von Beschäftigtenvertretern, in: Energiewirtschaftliche Tagesfragen 12/2010

**Ralf Trümner/Lars Weinbrenner:**

Rechtmäßigkeit der Anreizregulierung (ARegV) unter besonderer Berücksichtigung der Kosten aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen gem. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV, in: Zeitschrift für neues Energierecht 2010, S. 367-374

**Lars Weinbrenner:**

Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei einem Verbot der Handynutzung während der Arbeitszeit, LAG Rheinland-Pfalz v. 30.10.2009 – TaBV 33/09, in: Arbeitsrecht im Betrieb 2010, S. 691-694

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei Ankündigung einer Krankschreibung, in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2010, S. 166



**Dr. Sascha Lerch:**

Schadensersatzanspruch wegen entgangener Vergütung nach unterbliebener Zielvereinbarung, Anmerkung zu BAG vom 12.05.2010 - 10 AZR 390/09, in: Arbeitsrecht Aktuell 2010, S. 448

Früherkennung und Bewältigung von Unternehmenskrisen (Mitautoren: Sven Kischewski/Michael Hoffmann), in: Arbeitsrecht im Betrieb 2010, S. 672-676

Unwirksamkeit von Pauschalabgeltung bei Überstunden wegen mangelnder Transparenz, Anmerkung zu BAG vom 01.09.2010 - 5 AZR 517/09, in: Arbeitsrecht Aktuell 2010, S. 603

**Dr. Manfred Bobke-von Camen:**

Ein unbekanntes Wesen? Die europäische Aktiengesellschaft, in: Der Betriebsrat 1/2011, S. 22 ff.

Anerkennung und Repression, In freier Verhandlung, Dokumente zur Geschichte der Tarifpolitik der IG Metall, in: Der Betriebsrat 1/2011, S. 42



**Seminar für Europäische und SE-Betriebsräte  
in Montabaur  
vom 6. – 9. Juni 2011**

für  
Mitglieder von Europäischen und SE-Betriebsräten,  
Mitglieder von Besonderen Verhandlungsgremien und  
Betriebsratsmitglieder aus Unternehmen, die eine EBR-Gründung planen

**Programm:**

6. Juni nachmittags und 7. Juni vormittags:

Juristisches EBR-Seminar  
mit Dr. Manfred Bobke-von Camen

7. Juni nachmittags bis 9. Juni vormittags:

Betriebswirtschaftliches Seminar für Europäische und SE-Betriebsräte  
mit Rainer Appel, Carl Guinet und Rudolf Reitter

Deutsche Betriebsräte können an beiden Seminaren nach § 37 Abs. 6  
BetrVG teilnehmen.

Die beiden Veranstaltungen können getrennt oder zusammen gebucht  
werden.

**Weitere Informationen über die Veranstaltung sowie  
Anmeldeformulare erhalten Sie auch über das Kölner Büro unserer  
Kanzlei, Telefon 0221/35557-0, E-Mail koeln@schwegler-rae.de.**



**V.i.S.d.P.:**

RA Lorenz Schwegler  
Königsallee 60 G  
40212 Düsseldorf  
schwegler@schwegler-rae.de

**Kontakt:**

**Düsseldorf**

Königsallee 60 G  
D-40212 Düsseldorf  
Tel.: 0211/300 43-0  
Fax: 0211/300 43-499  
duesseldorf@schwegler-rae.de

Lorenz Schwegler  
Felix Laumen  
Yvonne Goebel  
Michael Schoden

Dr. Johannes Vöcking  
Prof. Dr. Heinz Klinkhammer  
Nadine Zeibig  
Michael Schwegler

**Berlin**

Unter den Linden 12  
D-10117 Berlin  
Tel.: 030/440137-0  
Fax: 030/440137-12  
berlin@schwegler-rae.de

Gunter Rose  
Michael Merzhäuser  
Ralf Trümner  
Heike Merzhäuser  
Sebastian Kolb

Dr. Sascha Lerch  
Enrico Meier M. A.  
Karsten Sparchholz  
Lars Weinbrenner  
Sabrina Staack  
Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin

**Frankfurt**

Schillerstraße 28  
D-60313 Frankfurt  
Tel.: 069/216599-0  
Fax: 069/216599-18  
frankfurt@schwegler-rae.de

Dr. Michael Bachner  
Peter Gerhardt

**Köln**

Riehler Straße 36  
D-50668 Köln  
Tel.: 0221/35557-0  
Fax: 0221/35557-599  
koeln@schwegler-rae.de

Dieter Lenz  
Dr. Manfred Bobke-von Camen

**Wissenschaftliche Berater:**

Prof. Dr. Wolfgang Däubler  
Prof. Dr. Bernhard Nagel

## Hinweis und Haftungsausschluss

Dieser Newsletter ist sorgfältig zusammengestellt. Er soll den Mandanten von schwegler rechtsanwälte einen Überblick über das aktuelle Geschehen im Arbeitsrecht bieten. Im Einzelfall auftretende Rechtsfragen können nur unter Beachtung konkreter, immer differenziert zu betrachtender Sachverhalte beantwortet werden, so dass die Lektüre dieses Newsletters nicht die rechtliche Beratung im Einzelfall ersetzt. schwegler rechtsanwälte können deshalb für Schäden, die aus der Anwendung oder Übernahme von in diesem Newsletter gefundenen Inhalten in der Praxis resultieren, keine Haftung übernehmen.