



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

wir freuen uns, Euch/Ihnen an dieser Stelle zunächst zwei neue Kollegen in unserer Kanzlei vorstellen zu dürfen:

Werner Lohre hat in fast 25 Jahren im Vorstand einer Gewerkschaft Hunderte von Betriebsräten bei der Einführung von Systemen der betrieblichen Altersversorgung beraten. Er ist Aufsichtsratsvorsitzender einer Pensionskasse und ehrenamtlicher Richter im Betriebsrenten-Senat des Bundesarbeitsgerichts und wird seine gesamte Erfahrung in diesem hochkomplexen Bereich in die entsprechenden Beratungsmandate unserer Kanzlei einbringen.

Auch Dr. Herbert Grimberg bringt langjährige Erfahrung in der Beratung und Schulung von Betriebsräten mit und ist ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht. Er ist seit 1994 Vorsitzender des Landesbezirks Nord der Gewerkschaft NGG. Dr. Herbert Grimberg ist vielen von Euch/Ihnen bereits von unserem Kanzleigespräch in Köln im November 2011 bekannt.

Herzlich bedanken möchte wir uns bei Euch/Ihnen auch noch einmal für die ausgesprochen rege Teilnahme auf unserem Frankfurter Kanzleigespräch am 14. März 2012, an dem insgesamt 250 Betriebsratsmitglieder teilgenommen haben.

Neben den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen, die wir wieder für Euch/Sie aufbereitet haben, haben wir wegen der vielen Nachfragen zu diesem Thema in der Rubrik "Trends" nochmals aufgezeigt, wie die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters ausgestaltet ist. Schließlich hat diese auch Auswirkungen auf die Beratung bei Aufhebungs- und Altersteilzeitverträgen und auf die Verhandlung von Sozialplänen, die über Aufhebungs- und/oder Altersteilzeitverträge einen Personalabbau über freiwillige Maßnahmen unterstützen sollen.

Wir wünschen wie immer viel Spaß bei der Lektüre.

Eure/Ihre

schwegler rechtsanwälte



Betriebsräte: ***Mitbestimmung des Betriebsrats im stillgelegten 3 Betrieb eines Postnachfolgeunternehmens; Versetzung von Beamten zu anderen Betrieben; Mitbestimmung beim Sozialplan; amtsangemessene Weiterbeschäftigung***

Betriebsräte: ***Kurzüberblick über Entscheidungen*** **7**

Hinzuziehung eines Beraters im Einigungsstellenverfahren – Vereinbarung mit dem Arbeitgeber – Fortgeltung einer Betriebsvereinbarung nach Zusammenfassung von Betrieben zu neuen Organisationseinheiten – Unterlassungsanspruch des Betriebsrats wegen Störung der Betriebsratsarbeit – Mitbestimmung des Betriebsrats bei Umgruppierung – ordnungsgemäße Unterrichtung

Arbeitnehmer: ***Versetzung – billiges Ermessen – Zumutbarkeit von Fahrzeiten*** **10**

Arbeitnehmer: ***Kurzüberblick über Entscheidungen*** **13**

Überstunden-Vergütung: nicht für gut bezahlte Anwälte – Verfall des nach lang andauernder Arbeitsunfähigkeit bestehenden gesetzlichen Mindesturlaubs – Keine Vererblichkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen – Kündigung bei beharrlicher Arbeitsverweigerung („Jesus hat sie lieb“) – Aufteilung der Pflegezeit in mehrere getrennte Zeitabschnitte nicht möglich

Trends: ***Anhebung der Altersgrenzen – Rente mit 67 beginnt schrittweise*** **17**

Veröffentlichungen **19**

Veranstaltungen **20**

Impressum **21**



Mitbestimmung des Betriebsrats im stillgelegten Betrieb eines Postnachfolgeunternehmens; Versetzung von Beamten zu anderen Betrieben; Mitbestimmung beim Sozialplan; amtsangemessene Weiterbeschäftigung

- BVerwG, Beschluss vom 25.01.2012 – 6 P 25/10 -

Leitsatz:

1. Der restmandatierte Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei Versetzungen, wenn Beamte eines Postnachfolgeunternehmens von einem stillgelegten Betrieb zu anderen Betrieben des Unternehmens wechseln.
2. Die Individualinteressen dieser Beamten, insbesondere ihr Recht auf amtsangemessene Weiterbeschäftigung, werden durch die Mitbestimmung des Betriebsrats beim Sozialplan hinreichend gewahrt.

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über das Bestehen bzw. Nichtbestehen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats im stillgelegten Betrieb eines Postnachfolgeunternehmens bei Versetzungen von Beamten zu anderen Betrieben.

Die Beteiligte, die Deutsche Post AG, entschied ihre Service Niederlassung Immobilien zum 1.1.2002 aufzulösen. Daraufhin teilte sie dem Antragsteller, dem Betriebsrat der Service Niederlassung Immobilien, mit, dass die dortigen Beschäftigten zu den Briefniederlassungen versetzt werden sollten. Die Beteiligte äußerte in diesem Zusammenhang die Bitte, der Maßnahme gemäß § 99 I BetrVG bzw. § 76 I Nr. 4 BPersVG zuzustimmen, was der Antragsteller mit dem Hinweis ablehnte, die Maßnahme stehe nicht im Einklang mit den Regelungen der Tarifverträge Nr. 444 und 445, welche die Erstellung eines Sozialplans vorsähen. Die Beteiligte nahm Bezug auf den mit dem Gesamtbetriebsrat am 9.8.2004 vereinbarten Sozialplan und die durch Feststellungsvermerke gemäß den Regelungen des Tarifvertrages vereinbarten Weiterbeschäftigungen und bat erneut um Zustimmung zu den Versetzungen der Beschäftigten, welche der Antragsteller allerdings mit der Begründung versagte, die Maßnahmen verstießen gegen die Regelungen der Tarifverträge sowie die entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung und gegen die auf dieser Grundlage abgeschlossenen Sozialpläne.

Das VG hat der Beteiligten aufgegeben, angesichts der verweigerter Zustimmung zu den Versetzungen der Beamten zu anderen Niederlassungen unverzüglich die Einigungsstelle anzurufen. Dagegen hat die Beteiligte Beschwerde eingelegt.



Das OVG hat den Antrag mit der Begründung abgelehnt, die kollektivrechtliche Schutzfunktion des Mitbestimmungsrechts sei durch die Versetzung von Beamten eines aufgelösten Betriebes nicht negativ betroffen. Eine Betriebsgemeinschaft, die durch Versetzungen benachteiligt sein könnte, bestehe nach Auflösung des Betriebes nicht mehr. Die Individualinteressen der von der Versetzung erfassten Beamten würden durch das über § 24 I, II PostPersRG auch für Beamte geltende Mitbestimmungsrecht bei Betriebsänderungen gemäß §§ 111 – 113 BetrVG hinreichend gewahrt. Die Tatsache, dass den Beamten ein durch Art. 33 V GG gewährleisteter Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung zustehe, gebe keinen Grund, dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei einer Versetzung nach Betriebsauflösung zuzubilligen. Die Versetzung nach Auflösung des bisherigen Betriebes sei alternativlos. Ein Betrieb, in welchem der Beamte nach Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats eingegliedert bleibt und der bisherigen amtsangemessenen Betätigung weiter nachgehen könnte, existiere nicht mehr.

Die Entscheidung des BVerwG:

Das BVerwG wies die Rechtsbeschwerde des Antragstellers zurück.

Nach Auffassung des BVerwG könne der Antragsteller nicht verlangen, dass die Beteiligte wegen der Versetzung der verbliebenen Beamten von der Service Niederlassung Immobilien zu anderen Niederlassungen die Einigungsstelle anrufe.

Zur Begründung führte das BVerwG dazu aus:

Grundsätzlich bestimme § 28 Satz 1 PostPersRG insbesondere, dass der Betriebsrat in den Personalangelegenheiten der Beamten nach § 76 I BPersVG, bei Versetzungen eines Beamten zu einer anderen Dienststelle gem. § 76 I Nr. 4 Alt. 1 BPersVG, zu beteiligen sei; in diesen Angelegenheiten habe der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht (§ 29 I Satz 1 PostPersRG). Verweigert der Betriebsrat in einer derartigen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit form- und fristgerecht seine Zustimmung und ergibt sich zwischen ihm und dem Arbeitgeber keine Einigung, so sei die Einigungsstelle anzurufen (§ 29 II Satz 1, III Satz 1 PostPersRG). Diese Verpflichtung treffe die Beteiligte jedoch nicht, weil dem Antragsteller das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht nicht zustehe.



Nach Ansicht der Richter des BVerwG habe der restmandatierte Betriebsrat nach Sinn und Zweck der Regelung in § 76 I Nr. 4 Alt. 1 BPersVG nicht nach dieser Vorschrift mitzubestimmen, wenn Beamte eines Postnachfolgeunternehmens von einem stillgelegten Betrieb zu anderen Betrieben des Unternehmens wechseln.

So seien die kollektiven Interessen der Beschäftigten des abgebenden Betriebes, die typischerweise durch die Mitbestimmung bei Versetzungen gewahrt werden, nicht berührt, wenn die Existenz des Betriebes fortfalle. Dies gelte für den Schutz vor Mehrbelastung ebenso wie für den Schutz vor nicht sachgerechter Auswahlentscheidung. Denn infolge der Stilllegung müssten alle Beschäftigten den Betrieb wechseln. Das primäre Interesse des Beamten am Verbleib auf dem bisherigen Dienstposten werde durch die Zustimmungsverweigerung nicht gewahrt. Die Zustimmungsverweigerung erweise sich in diesen Fällen aus dem Grunde als ausschließlich destruktiv, weil sie die Eingliederung in den neuen Betrieb verhindere, ohne zugleich das Recht auf amtsangemessene Beschäftigung zu sichern. Zudem sei eine konstruktive Lösung auch vor der Einigungsstelle nicht sichergestellt.

Nach der Rspr. des BAG (vgl. BAG, Beschl. v. 8.12.09 – 1 ABR 41/09 – BAGE 132, 324 ff.) sei der Betriebsrat eines stillgelegten Betriebs nicht im Rahmen seines Restmandates nach § 95 III Satz 1, § 99 I Satz 1 BetrVG zu beteiligen, wenn der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer nach der vollständigen Stilllegung des Betriebs eine Tätigkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens zuweise. Die Vorschriften setzten den Fortbestand der Einheit voraus.

Die Zuweisung von anderen Tätigkeiten im Unternehmen berühre keine kollektiven Interessen der früheren Belegschaft. Eine Betriebsgemeinschaft, die nachteilig betroffen sein könnte, bestehe nach der endgültigen Einstellung der Betriebstätigkeit und Auflösung der betrieblichen Organisation nicht mehr.

Die Individualinteressen der von einer Betriebsstilllegung betroffenen Arbeitnehmer erforderten ebenfalls keine Beteiligung des restmandatierten Betriebsrats nach § 99 I Satz 1 BetrVG. Diese würden durch das Mitbestimmungsrecht bei Betriebsänderungen gemäß §§ 111 – 113 BetrVG hinreichend gewahrt. Eine Stilllegung des Betriebs stelle nach Maßgabe des § 111 Satz 1, Satz 3 Nr. 1 BetrVG eine Betriebsänderung dar, so dass über sie zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich und ein Sozialplan gemäß § 112 I BetrVG abzuschließen sei.



Es sei die Aufgabe der Betriebsparteien, im Rahmen solcher Vereinbarungen die Anforderungen, unter denen die Übertragung einer anderweitigen Tätigkeit zulässig ist, festzulegen. So könnten etwa persönliche und fachliche Zumutbarkeitskriterien für die Zuweisung einer geänderten Tätigkeit geregelt werden, durch die die wechselseitigen Interessen zu einem angemessenen Ausgleich gebracht werden. Auf diesem Wege werde dem Bedürfnis der betroffenen Arbeitnehmer Rechnung getragen und das Direktionsrecht des Arbeitgebers begrenzt.

Das auf die Fortsetzung der Beschäftigung im bisherigen Arbeitsbereich gerichtete Ziel der §§ 99, 101 BetrVG könne durch eine Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats nicht mehr erreicht werden. Durch die endgültige Stilllegung des Betriebs entfalle die Einsatzmöglichkeit für die dort zuvor beschäftigten Arbeitnehmer.

Da weder die Mitwirkung bei Auflösung von Dienststellen (§ 78 I Nr. 2 BPersVG) noch die Mitbestimmung bei der Aufstellung von Sozialplänen (§ 75 III Nr. 13 BPersVG) in § 28 Satz 1 PostPersRG in Bezug genommen ist, greife nach Auffassung des BVerwG auch für die Beamten die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Interessenausgleich und Sozialplan nach §§ 111, 112 BetrVG ein. Besondere Rechtspositionen der Beamten verhinderten dies nicht.

Bedeutung für die Praxis / Fazit:

Das BVerwG stellt ausdrücklich klar, dass Sinn und Zweck es gebieten, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats im Falle der Betriebsstilllegung ausscheidet und den Belangen der Betroffenen mit dem beteiligungsrechtlich zur Verfügung stehenden Instrument des Sozialplans hinreichend Rechnung getragen wird.

Betriebsräte sollten den Beschluss des BVerwG verinnerlichen und vor diesem Hintergrund die Belange der betroffenen Beschäftigten bestmöglich durch die Mitbestimmung beim Sozialplan zu wahren versuchen.

Dr. Alexander Metz, LL.M., Düsseldorf

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Hinzuziehung eines Beraters im Einigungsstellenverfahren – Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

- LAG München, Urteil vom 24. Juni 2010 – 2 TaBV 121/09 -

Der Gesamtbetriebsrat und der Arbeitgeber stritten im vorliegenden Fall darüber, ob im Rahmen von Verhandlungen über einen Interessenausgleich die Hinzuziehung eines Sachverständigen nach Einsetzung einer Einigungsstelle einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf.

Das Landesarbeitsgericht München folgte der Rechtsauffassung des Arbeitgebers und entschied, dass der jeweilige Betriebsrat nach Einsetzung der Einigungsstelle auch im Falle des Interessenausgleichs einen Berater nicht mehr nach § 111 S. 2 BetrVG hinzuziehen kann. Hierfür sei vielmehr – gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG – eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber erforderlich.

Für diese Rechtsauffassung sprechen nach Ansicht des Gerichts der Gesetzeszweck des § 112 BetrVG, nach dem die Verhandlungen rasch zu einem Abschluss gebracht werden sollen, und dass das Beratungsbedürfnis des Betriebsrats während des Einigungsstellenverfahrens geringer sei, als während der zeitlich vorangehenden Verhandlungen.

In Anbetracht der Rechtsprechung des LAG München wird für den Betriebsrat im Rahmen von Interessenausgleichsverhandlungen nunmehr eine möglichst frühzeitige Hinzuziehung von externen Beratern auch deshalb notwendig, um spätere Rechtsstreitigkeiten über die Erforderlichkeit der Bestellung vermeiden zu können.

Fortgeltung einer Betriebsvereinbarung nach Zusammenfassung von Betrieben zu neuen Organisationseinheiten

- BAG, Beschluss vom 7. Juni 2011, 1 ABR 110/09 -

Die Parteien streiten darüber, ob eine Betriebsvereinbarung eines zuvor selbstständigen Betriebes, der zu einem späteren Zeitpunkt durch einen Zuordnungstarifvertrag nach § 3 BetrVG mit anderen Betrieben zu einem regionalen Betrieb zusammengefasst wurde, in ihrem bisherigen Geltungsbereich auch weiterhin normativ fortgilt.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist dies möglich. Die bloße Zusammenfassung von Betrieben mit bis dahin eigenen Arbeitnehmervertretungen zu einer größeren betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit durch einen Zuordnungstarifvertrag nach § 3 BetrVG lässt nach



Auffassung des Gerichts die betriebsverfassungsrechtlichen Identitäten der nunmehr zusammengefassten Einheiten unberührt.

Demnach sei für die Fortgeltung der Betriebsvereinbarungen der Ursprungsbetriebe entscheidend, ob deren Betriebsidentitäten, die insbesondere durch die Organisation der Arbeitsabläufe, die Betriebszwecke und die Leitungsstrukturen geprägt sind, nach der Bildung der neuen Organisationseinheiten unverändert geblieben sind.

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats wegen Störung der Betriebsratsarbeit

- LAG Hessen, Urteil vom 26. September 2011, 16 TaBV 105/11 -

Der Arbeitgeber wies unter Hinweis darauf, dass er die Arbeit der Betriebsrats nicht behindern möchte, dennoch die Führungskräfte dazu an, E-Mails, Anfragen bzw. Vorgaben des Betriebsrates nur noch schriftlich und mit „cc: Bereichsleitung“ entgegenzunehmen. Zudem seien die Antworten dem Arbeitgeber ebenfalls zur Kenntnis zu geben. Der Betriebsrat sah in diesen Vorgaben eine Störung oder Behinderung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber und beantragte die Unterlassung dieses Verhaltens.

Das LAG Hessen gab dem Antrag statt. Es stellte fest, dass dem Betriebsrat bei Störung der Betriebsratsarbeit ein Unterlassungsanspruch zusteht, auch wenn dieser in § 78 S. 1 BetrVG nicht ausdrücklich geregelt sei.

Das seitens des Betriebsrats beanstandete Verhalten stelle eine Behinderung seiner Amtstätigkeit dar. Der Begriff der Behinderung des § 78 S. 1 BetrVG sei umfassend zu verstehen und umfasse jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit, selbst wenn diese seitens des Störers nicht beabsichtigt sei.

Zudem stellte das LAG Hessen im Rahmen dieses Verfahrens fest, dass § 80 Abs. 2 BetrVG keine abschließende Regelung dahingehend enthält, dass sich der Betriebsrat allein über den Arbeitgeber die notwendigen Informationen beschaffen kann. Es könne auch ein Zugangsrecht zum Arbeitsplatz in Betracht kommen, um eine Kommunikation zwischen dem Betriebsrat und den dort beschäftigten Mitarbeitern einschließlich der Vorgesetzten zu ermöglichen.



Dabei sei die Vertraulichkeit der zwischen dem Betriebsrat und den Beschäftigten geführten Gespräche für jede Betriebsratsarbeit unverzichtbar. Die Forderungen des Arbeitgebers im vorliegenden Fall seien hiermit unvereinbar.

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Umgruppierung – ordnungsgemäße Unterrichtung

- BAG, Beschluss vom 29. Juni 2011, 7 ABR 24/10 -

Voraussetzung für die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 4 BetrVG sowie für die Zustimmungsfiktion nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG ist immer eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber nach § 99 Abs. 1 und 2 BetrVG. Nur durch diese wird die Frist von einer Woche in Lauf gesetzt.

Eine mangelhafte Information kann im Rahmen des Zustimmungsersetzungsverfahrens – auch durch einen Verfahrensschriftsatz – nachgeholt werden. Dies gilt jedoch nur dann, wenn für den Betriebsrat aus den Umständen erkennbar ist, dass der Arbeitgeber die Information auch deswegen vervollständigt, weil er seinen Unterrichtungspflichten nachkommen möchte.

Die Frist beginnt in diesem Falle erst, wenn die nachgereichte Mitteilung beim Betriebsrat und nicht etwa bei dessen Verfahrensbevollmächtigten eingeht.

Zudem hat das BAG ausgeführt, dass eine Fristverlängerungsabrede nur dann wirksam vereinbart werden kann, wenn die Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG nicht bereits zuvor abgelaufen und damit die Zustimmungsfiktion bereits eingetreten ist.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Versetzung – billiges Ermessen – Zumutbarkeit von Fahrzeiten

- BAG, Urteil vom 17.08.2011 – 10 AZR 202/10 -

Orientierungssätze (Verf.)

1. Die Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum schafft regelmäßig keinen Vertrauenstatbestand, dass der Arbeitgeber von seinem Recht keinen Gebrauch mehr machen will. Nur beim Hinzutreten besonderer Umstände kann es zu einer Beschränkung des Direktionsrechts kommen.
2. Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen.
3. Aus den sozialrechtlichen Regeln über die Zumutbarkeit einer Beschäftigung kann kein belastbarer Maßstab für die arbeitsrechtliche Beurteilung des Ermessensgebrauchs nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB bei einer Versetzung abgeleitet werden.

Inhalt und Einordnung der Entscheidung:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Versetzung. Die Klägerin war seit 1993 in D tätig. Nach Anhörung der Klägerin und Zustimmung des Personalrats wurde sie nach C versetzt. Der einfache Arbeitsweg von der Wohnung der Klägerin in D zur Arbeitsstelle in C nimmt bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zwischen 1 Std. 45 min. und 2 Std. 12 min. in Anspruch.

In der Vorinstanz erklärte das LAG Sachsen (Urteil vom 12.11.2009 - 6 Sa 104/09) die Versetzung für unwirksam und stützte sich dabei im Wesentlichen auf § 121 SGB III, einer Regelung zur Zumutbarkeit von Beschäftigungen für Arbeitslose. Danach ist einem Arbeitslosen eine Beschäftigung nicht zumutbar, wenn die täglichen Pendelzeiten zwischen seiner Wohnung und der Arbeitsstätte im Vergleich zur Arbeitszeit unverhältnismäßig lang sind. Als unverhältnismäßig lang sind im Regelfall Pendelzeiten von insgesamt mehr als zweieinhalb Stunden bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und Pendelzeiten von mehr als zwei Stunden bei einer Arbeitszeit von sechs Stunden und weniger anzusehen.

Maßstab für die Entscheidung des BAG war § 106 Satz 1 GewO. Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsver-



trag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Im ersten Schritt hat das BAG dargelegt, dass die Parteien den Arbeitsort D im Arbeitsvertrag nicht festgelegt haben. Es hob dabei hervor, dass der Arbeitsvertrag sich im Hinblick auf den Arbeitsort nicht dadurch auf D konkretisiert hat, dass die Klägerin seit ihrer Einstellung über 15 Jahre dort tätig gewesen ist. Es ist nicht grundsätzlich ausgeschlossen, dass Arbeitspflichten sich nach längerer Zeit auf bestimmte Arbeitsbedingungen konkretisieren. Die Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum schafft regelmäßig aber keinen Vertrauenstatbestand, dass der Arbeitgeber von diesem Recht keinen Gebrauch mehr machen will. Die Nichtausübung des Direktionsrechts hat keinen Erklärungswert. Nur beim Hinzutreten besonderer Umstände, aufgrund derer der Arbeitnehmer darauf vertrauen darf, dass er nicht in anderer Weise eingesetzt werden soll, kann es durch konkludentes Verhalten zu einer vertraglichen Beschränkung der Ausübung des Direktionsrechts kommen. Solche Umstände hatte die Klägerin nicht vorgetragen.

Im zweiten Schritt hat das BAG geprüft, ob die Zuweisung des Arbeitsorts D billigem Ermessen i. S. v. § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB entspricht. Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen. Hierzu gehören die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen. Eine soziale Auswahl wie im Falle des § 1 Abs. 3 KSchG findet nicht statt.

Im Gegensatz zur Entscheidung des LAG kann nach Ansicht des BAG für die Abwägung aus § 121 SGB III kein belastbarer Maßstab abgeleitet werden. Der Regelungsgehalt der Norm steht einer Heranziehung der dort festgelegten Zumutbarkeitsgrenzen im Rahmen der Ermessenskontrolle entgegen. Die Norm bestimmt das Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitslosen und der Arbeitsverwaltung. Sie dient der Bekämpfung von Leistungsmissbrauch und der Erhöhung der Verantwortung des Arbeitslosen für die Beendigung der Arbeitslosigkeit. Die Versagung des Arbeitslosengelds bei Ablehnung einer zumutbaren Beschäftigung ist eine Sanktion für mangelnde eigene Leistungsbereitschaft des Arbeitslosen bei Bezug des Arbeitslosengelds. Die Wertungen des § 121 SGB III sind nicht übertragbar. Regelungsziel der § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB ist es, im Einzelfall eine Entscheidung herbeizuführen, die den



wechselseitigen Interessen der Arbeitsvertragsparteien angemessen Rechnung trägt. Dies setzt eine individuelle Abwägung aller betroffenen Interessen voraus und schließt eine starre Anwendung sozialrechtlicher Zumutbarkeitsregeln aus.

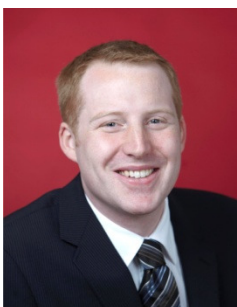
Das berechtigte Interesse des Arbeitnehmers an kurzen Pendelzeiten und geringem finanziellen Aufwand ist im Rahmen der Abwägung ein wesentliches Kriterium. Ob diese Interessen angemessen berücksichtigt wurden, kann nur durch Abwägung mit den dienstlichen Gründen des Arbeitgebers ermittelt werden, die zu der Ausübung des Direktionsrechts geführt haben. Bei wichtigen dienstlichen Gründen können längere Pendelzeiten zumutbar, bei Gründen von geringerem Gewicht aber bereits kürzere Pendelzeiten unzumutbar sein. Feste Grenzen lassen sich nicht definieren.

Das BAG konnte aufgrund fehlender Feststellungen des LAG nicht selbst entscheiden und hat die Sache zurückverwiesen. Das LAG muss nunmehr die umfassende Abwägung der wechselseitigen Interessen nachholen.

Bedeutung für die Praxis:

Angesichts der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen gewinnen Versetzungen immer mehr an Bedeutung. Dabei wird ihre Zulässigkeit nach den vom BAG aufgestellten Grundsätzen bewertet.

Durch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge oder aber durch Regelungen im Arbeitsvertrag kann die Versetzungsmöglichkeit begrenzt oder untersagt werden. Dabei können auch feste Grenzen für zumutbare Fahrzeiten vereinbart werden. Sind entsprechende Vorgaben in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen enthalten, so kann der Betriebsrat seine Zustimmung zur Versetzung gem. § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verweigern, wenn die Grenzen überschritten werden.



Dr. Lars Weinbrenner, Berlin

[◀ zur Inhaltsübersicht](#)



Überstunden-Vergütung: nicht für gut bezahlte Anwälte

- BAG Urteil vom 17.08.2011 – 5 AZR 406/10 -

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ausgleich für geleistete Überstunden. Oft finden sich in Arbeitsverträgen jedoch Formulierungen wie „Etwaige Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten.“ Solche Klauseln sind – wenn sie eine allgemeine Geschäftsbedingung darstellen – gem. § 307 Abs.1 S. 2 BGB unwirksam, denn sie verletzen das Bestimmtheitsgebot, da sie unvermeidbare Unklarheiten und Spielräume lassen. Eine die pauschale Vergütung von Überstunden regelnde Klausel ist nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistung in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden soll. Der Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsabschluss erkennen können, welche Arbeitsleistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Ist die Klausel folglich unwirksam, tritt an deren Stelle die gesetzliche Regelung. Nach § 612 Abs. 1 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

Hierauf stützte sich ein Rechtsanwalt, der in seinem Arbeitsvertrag eben eine solche intransparente und damit unwirksame Klausel über die Abgeltung der Überstunden hatte, und verlangte insgesamt 39.362,26 € für 930 geleistete Überstunden, die sich im Laufe seines Arbeitslebens angesammelt hatten. Der Kläger war zunächst als Anwalt zu einem Bruttomonatslohn in Höhe von 5.833,33 € bei einer 40-Stunden-Woche bei der Beklagten beschäftigt. Ab März 2007 erhielt er ein Jahresdurchschnittsgehalt in Höhe von 80.000,- € brutto. Im September teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass eine Partnerschaft, über die man zuvor gesprochen hatte, nicht in Betracht käme. Nachdem das Arbeitsverhältnis durch Kündigung endete, verlangte der Kläger die Abgeltung der ausstehenden Überstunden.

Eine solche Vergütungserwartung sah das Bundesarbeitsgericht hier nicht als gegeben an. Einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass jede Mehrarbeitszeit oder jede dienstliche Anwesenheit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten ist, gibt es gerade bei Diensten höherer Art nicht. Die Vergütungserwartung ist deshalb stets anhand eines objektiven Maßstabs unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, der Art, des Umfangs und der Dauer der Dienstleistung sowie der Stellung der Beteiligten zueinander festzustellen, ohne dass es auf deren persönliche Meinung ankäme.

Eine Vergütungspflicht der Beklagten für die vom Kläger geleisteten Überstunden ergibt sich nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts auch nicht in entsprechender Anwendung des § 612 Abs. 1 BGB nach den Grundsätzen der von der Rechtsprechung entwickelten Rechtsfigur der fehlgeschlagenen – subjektiven –



Vergütungserwartung. Danach wird ein (nachträglicher) Vergütungsanspruch bejaht, wenn die dem durch die Dienstleistungen Begünstigten erkennbare Erwartung des die Dienste Leistenden bestand, durch eine in Zukunft erfolgende Übertragung eines Vermögens oder Vermögensbestandteils würden die in der Vergangenheit geleisteten Dienste abgegolten werden, sofern für die geleisteten Dienste entweder keine oder doch nur eine deutlich unterwertige Bezahlung erfolgte und ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der unterwertigen oder fehlenden Zahlung und der Erwartung bestand.

Wenn der Arbeitnehmer Überstunden macht in der Hoffnung, eine Aufnahme in die Partnerschaft zu fördern, handelt er auf eigenes Risiko, wenn der Arbeitgeber die Aufnahme in die Partnerschaft nicht als sicher oder wahrscheinlich in Aussicht gestellt hat.

Verfall des nach lang andauernder Arbeitsunfähigkeit bestehenden gesetzlichen Mindesturlaubs

- BAG, Urteil vom 09. August 2011 – Az.: 9 AZR 365/10 -

Die Klägerin war seit 1980 bei der beklagten Arbeitgeberin als Verkäuferin beschäftigt. Seit 1997 war sie durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig und bezieht seit 2006 eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit. Nachdem das Arbeitsverhältnis im März 2008 endete, verlangte die Arbeitnehmerin mit Schreiben von Juni 2009, ihren aus der Zeit vom 1. Januar 2006 bis 31. März 2008 resultierenden Urlaub in Höhe von 81 Tagen abzugelten. Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel von Juli 2008 (MTV Einzelhandel), dem die Klägerin unterfiel, beinhaltete eine Verfallklausel, in der geregelt war, dass Ansprüche auf Urlaubsabgeltung spätestens drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung dem Arbeitgeber Recht gegeben und wie folgt argumentiert: Der Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als reiner Geldanspruch und unterfällt damit wie alle anderen Geldansprüche den gleichen Bedingungen, insbesondere Ausschlussfristen. Es komme auch nicht darauf an, ob der Urlaubsabgeltungsanspruch auf der Grundlage des gesetzlichen Mindesturlaubs oder auf der Grundlage des tariflichen Mehrurlaubs entstanden sei. Der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs wird nicht beseitigt. Der Arbeitnehmer ist lediglich gehalten, diesen innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist geltend zu machen.

Da die Arbeitnehmerin ihre Ansprüche aber nicht innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist von drei Monaten geltend gemacht habe, sei ihr Anspruch verfallen.



Keine Vererblichkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen

- BAG, Urteil vom 20. September 2011 – Az.: 9 AZR 416/10 -

Die Klägerin war die Ehefrau des im April 2009 verstorbenen Arbeitnehmers. Dieser war Kraftfahrer bei der Beklagten beschäftigt und seit April 2008 bis zu seinem Tode durchgehend arbeitsunfähig erkrankt, so dass er 2008 und 2009 keinen Urlaub nehmen konnte. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete mit dem Tod des Arbeitnehmers. Die Klägerin war der Meinung, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden und als Geldanspruch vererblich war und verlangte insgesamt die Abgeltung von 35 Urlaubstagen in Höhe von 3.230,50 €.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass – entgegen der Ansicht der Klägerin – ein Urlaubsabgeltungsanspruch gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG nicht entstanden sei. Vielmehr erlösche der Urlaubsanspruch mit dem Tod des Arbeitnehmers, ohne sich in einen Abgeltungsanspruch umzuwandeln.

Kündigung bei beharrlicher Arbeitsverweigerung („Jesus hat sie lieb“)

- LArbG Hamm, Urteil vom 20. April 2011 – Az.: 4 Sa 2230/10 -

Die Parteien streiten über eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung. Der Kläger war bei der Beklagten, einer Call-Center-Betreiberin, beschäftigt und dafür zuständig, telefonische Warenbestellungen entgegenzunehmen. Der Verlauf eines solchen Gespräches war von der Beklagten durch ein sog. Standardskript vorgegeben. Die Verabschiedungsformel sollte danach lauten „Ich danke Ihnen für Ihre Bestellung und wünsche noch einen schönen Tag/Abend! Auf Wiederhören!“ Entgegen dieser Vorgabe verabschiedete sich der Kläger mit den Worten „Jesus hat sie lieb! Vielen Dank für Ihren Einkauf und einen schönen Tag!“ Da der Kläger sich nicht damit einverstanden erklärte, auf den Zusatz „Jesus hat sie lieb“ zu verzichten, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Das Landesarbeitsgericht Hamm entschied, dass die außerordentliche Kündigung rechtmäßig war. Eine solche Kündigung setze das Vorliegen eines wichtigen Grundes voraus, der es dem Arbeitgeber nicht zumutbar mache, die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten. Der wichtige Grund liege hier in der beharrlichen Arbeitsverweigerung, sich nach den Vorgaben des Standardskripts zu verabschieden. Diese Vorgabe sei auch vom arbeitgeberseitigen Direktionsrecht gedeckt gewesen. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers muss insbesondere billigem Ermessen entsprechen, d.h. dass der Arbeitgeber bei



der Ausübung seines Direktionsrechts auch auf die durch Art. 4 Abs. 1 und 2 GG geschützte Glaubensfreiheit des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen muss. Erforderlich ist aber, dass es sich um eine zwingende Verhaltensregel handelt, von der der betroffene Arbeitnehmer nicht ohne innere Not Abstand nehmen kann. Dass ein solcher Gewissenskonflikt tatsächlich vorliegt, muss der Arbeitnehmer darlegen. Im vorliegenden Fall hat das Landesarbeitsgericht Hamm dies als nicht ausreichend dargelegt angesehen, weil u.a. der Kläger sich auch in privaten Telefongesprächen manchmal ohne eine religiöse Grußformel verabschiedete, obwohl es ihm dort jederzeit freigestanden hatte.

Aufteilung der Pflegezeit in mehrere getrennte Zeitabschnitte nicht möglich

- BAG, Urteil vom 15. November 2011 – Az.: 9 AZR 348/10 -

Gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG sind Beschäftigte in Betrieben, in denen der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit beträgt für jeden nahen Angehörigen höchstens sechs Monate, § 4 Abs. 1 S. 1 PflegeZG.

Der Kläger ist als Betriebsmittelkonstrukteur bei der Beklagten beschäftigt. Die Mutter des Klägers wurde als pflegebedürftig mit der Pflegestufe I anerkannt. Am 12.09. teilte der Kläger der Beklagten mit, dass er in der Zeit vom 15.-19.06.2009 seine pflegebedürftige Mutter in häuslicher Umgebung pflegen werde. Hiermit erklärte sich die Beklagte einverstanden. Der Kläger teilte der Beklagten in einem neuen Schreiben weiterhin mit, dass er auch am 28. und 29.12.2009 seine Mutter pflegen würde. Dies lehnte die Arbeitgeberin ab.

Das Bundesarbeitsgericht entschied jetzt – wie auch alle Vorinstanzen –, dass nur einmal Pflegezeit genommen werden kann, d.h. dem Arbeitnehmer steht nur ein einmaliges Gestaltungsrecht zu, das er durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausübt. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme der Pflegezeit sei dieses Recht erloschen, selbst wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer der sechs Monate unterschreite.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Anhebung der Altersgrenzen - Rente mit 67 beginnt schrittweise

Im Jahr 2012 startet für Neurentner die Rente mit 67 und damit die schrittweise Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Anhebung der **Altersgrenze für die Regelaltersrente** beginnt in diesem Jahr für diejenigen, die im Jahr 1947 geboren sind: Diese Altersgrenze beträgt nun 65 Jahre und 1 Monat. Für die folgenden Geburtsjahrgänge erhöht sich die Regelaltersgrenze zunächst um je einen weiteren Monat; später wird sie in Stufen von zwei Monaten pro Jahrgang angehoben. Erst für die Jahrgänge 1964 und jünger wird die Regelaltersgrenze bei 67 Jahren liegen.

Die Anhebung der Regelaltersgrenze wirkt sich auch auf andere Rentenarten aus.

Bei der **Altersrente für langjährig Versicherte** mit 35 Versicherungsjahren bleibt es zwar beim frühestmöglichen Renteneintritt mit 63 Jahren. Allerdings wird die Altersgrenze für den abschlagsfreien Bezug dieser Altersrente schrittweise erhöht. Dementsprechend erhöhen sich die Abschläge bei vorzeitigem Bezug von bisher maximal 7,2 Prozent um 0,3 Prozent für jeden Monat der Anhebung. Davon betroffen sind Versicherte, die im Jahr 1949 geboren sind. Für die im Januar 1949 Geborenen wird die Altersgrenze um einen Monat, für die im Februar 1949 Geborenen um zwei Monate und für die im März bis Dezember 1949 Geborenen um drei Monate angehoben. Mit dieser schnelleren Anhebung bei vorgezogenen Altersrenten wird die für die Jahrgänge 1947 und 1948 unterlassene Anhebung ab 2012 für diese Rentenart nachgeholt und ein Gleichklang zur Anhebung der Regelaltersgrenze erreicht. Für Versicherte, die ab März 1949 geboren sind, erfolgt die Anhebung wieder parallel zur Regelaltersgrenzenanhebung.

Bei der **Altersrente für schwerbehinderte Menschen** wird die Altersgrenze sowohl für den vorzeitigen als auch für den abschlagsfreien Bezug angehoben. Betroffen ist der Geburtsjahrgang 1952. Auch hier erfolgt die Anhebung anfangs beschleunigt, um die für die Jahrgänge 1947 bis 1951 unterlassene Anhebung nachzuholen und den Gleichklang zur Anhebung der Regelaltersgrenze herzustellen. Die Altersgrenze wird daher von Januar bis Juni 2012 um insgesamt 6 Monate angehoben. Für Versicherte, die ab Juni 1952 geboren sind, erfolgt die Anhebung wieder parallel zur Regelaltersgrenzenanhebung.

Besonderer Vertrauensschutz besteht für Versicherte, die vor dem 1.1.2007 Vereinbarungen über Altersteilzeitarbeit abgeschlossen haben. Für sie bleiben die bisherigen Altersgrenzen gültig. Bei den auslaufenden Rentenarten Altersrente für



Frauen und Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit werden die Altersgrenzen nicht angehoben. Diese Altersrenten können allerdings nur noch Versicherte in Anspruch nehmen, die vor dem 1.1.1952 geboren wurden.

Zusätzlich wird zum 1.1.2012 eine neue Rentenart eingeführt: Die **Altersrente für besonders langjährig Versicherte**. Liegen mindestens 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung, selbstständige Tätigkeit oder Pflege sowie mit Zeiten der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes vor, können diese Versicherten weiter mit 65 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen.

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Dr. Lars Weinbrenner:

Zugang einer Kündigung – Ehegatte als Empfangsbote, BAG, Urteil vom 09.06.2011 – 6 AZR 687/09, Arbeitsrecht im Betrieb 2012, 136-139

OVG Magdeburg: Eilentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden in personalvertretungsrechtlichen Eilverfahren, Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2012, 23

LAG Düsseldorf: Berechnung der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L, Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2012, 64

Dr. Sascha Lerch und Dr. Lars Weinbrenner:

Auswirkungen individualrechtlicher Unkündbarkeitsregelungen auf die Sozialauswahl, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2011, 1388-1391

Dr. Sascha Lerch:

Berechnung der Wartezeit nach dem KSchG, BAG vom 07.07.2011
- 2 AZR 12/10, in: Arbeitsrecht Aktuell 2012, S. 48



Fachgespräch Prekäre Arbeitsverhältnisse

Hans-Böckler-Stiftung, Saal 4, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
19. April 2012, 10.30 Uhr bis ca. 16.00 Uhr

11.00 Uhr	Begrüßung	Dr. Andreas Priebe, Dr. Nadine Zeibig
11.15 Uhr	Praktikum und Scheinselbständigkeit	Mine Takkaci-Gros
	Befristete Beschäftigung	Dr. Nadine Zeibig
13.00 Uhr	Mittagessen	
13.45 Uhr	Geringfügige Beschäftigung	Dr. Andreas Priebe
	Leiharbeit	Bärbel Biere
	Lohndumping – sittenwidriger Lohn	Christopher Koll

Alle Vorträge jeweils mit anschließender Diskussion.



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

Berlin

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

Frankfurt

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

Köln

Riehler Straße 36
D-50668 Köln
Tel.: 0221/35557-0
Fax: 0221/35557-99
koeln@schwegler-rae.de

Wissenschaftliche Berater:

Lorenz Schwegler
Felix Laumen
Yvonne Reinartz (geb. Goebel)
Michael Schoden
Dr. Johannes Vöcking

Prof. Dr. Heinz Klinkhammer
Dr. Nadine Zeibig
Dr. Michael Schwegler
Simone Rohs
Alexander Metz

Gunter Rose
Michael Merzhäuser
Ralf Trümner
Heike Merzhäuser
Dr. Sascha Lerch
Sebastian Kolb

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

Dr. Michael Bachner
Peter Gerhardt
Ariane Mandalka

Dieter Lenz
Dr. Manfred Bobke-von Camen
Dr. Herbert Grimberg
Werner Lohre

Prof. Dr. Wolfgang Däubler
Prof. Dr. Bernhard Nagel
Prof. Dr. Franz-Josef Düwell

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.