

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

in der hektischen Arbeitswelt kommt es immer wieder dazu, dass Mitarbeiter ihre festgelegten Pausen nicht antreten können, weil einfach zu viel Arbeit da ist. Das BAG hat dem Betriebsrat nunmehr in diesem Zusammenhang einen Unterlassungsanspruch eingeräumt. Insofern wird dem Betriebsrat ein effektives Handlungsinstrument an die Hand gegeben, um gegenüber dem Arbeitgeber verstärkt auf der Einhaltung der gesetzlichen Pausenzeiten zu bestehen.

Derzeit muss sich die Rechtsprechung häufig auch mit der Frage auseinandersetzen, was unter einer „vorübergehenden“ Arbeitnehmerüberlassung konkret zu verstehen ist. Bisher lässt sich leider in der Rechtsprechung noch keine klare Linie erkennen. Es bleibt also weiter spannend. Das Arbeitsgericht Cottbus hat in diesem Zusammenhang eine Entscheidung getroffen, welche dem Betriebsrat entsprechende Argumentationshilfen an die Hand gibt, um beim Einsatz von Leiharbeitnehmern eine Zustimmungsverweigerung zu begründen.

Neben den Entscheidungen des BAG und des ArbG Cottbus haben wir wieder weitere interessante Gerichtsentscheidungen für Euch/Sie aufbereitet.

In der jetzt neuen **Rubrik „Ein-Blick“** wollen wir uns künftig jeweils praxisbezogen einem Themenbereich nähern, der uns im Rahmen unserer Tätigkeit als Berater von Betriebsräten immer wieder begegnet. In dieser Ausgabe geht es um die Frage des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Einführung/Änderung einer Betriebssprache sowie um die Frage, ob der Betriebsrat sich im Rahmen der Unterrichtung mit fremdsprachigen Informationen durch den Arbeitgeber begnügen muss.

Am **14. Mai 2013** findet in Frankfurt wieder einmal unser **Kanzleigespräch** statt. Schwerpunktthemen diesmal sind der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die aktuelle Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht. Nähere Informationen hierzu sind auf Seite 20 hier im Newsletter zu finden. Anmeldungen nehmen wir gerne noch entgegen. Wir würden uns sehr freuen, Euch/Sie in Frankfurt/Main begrüßen zu können.

Eure/Ihre

schwegler rechtsanwälte



„Ein-Blick“:	<i>Betriebsrat und Sprache im Betrieb: Muss der Betriebsrat Englisch verstehen und sprechen können?</i>	3
Betriebsräte:	<i>Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei der Anordnung von Arbeit während festgelegter Pausenzeiten</i>	8
Betriebsräte:	<i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i>	11
	<ul style="list-style-type: none">- <i>Originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats für die Mitbestimmung bei der Nutzung einer Personalverwaltungssoftware</i>- <i>Betriebsübergang – Gesamtheit von Arbeitnehmern als wirtschaftliche Einheit</i>- <i>Anforderungen an das Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen</i>	
Arbeitnehmer:	<i>Zustimmungsverweigerung des BR bei der Einstellung nicht nur „vorübergehend“ überlassener Leiharbeiter?</i>	14
Arbeitnehmer:	<i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i>	17
	<ul style="list-style-type: none">- <i>Dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung – Begründung eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher</i>- <i>Arbeitsbedingte Diskriminierung eines Stellenbewerbers</i>- <i>Arbeitszeugnis – kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Dank und gute Wünsche</i>- <i>Frage an einen Stellenbewerber nach eingestellten Ermittlungsverfahren</i>- <i>Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung</i>	
Veröffentlichungen		21
Veranstaltungen		22

**Betriebsrat und Sprache im Betrieb:
Muss der Betriebsrat Englisch verstehen und sprechen können?**

Immer häufiger werden Betriebe von ausländischen Unternehmen bzw. auch von ausländischen Managern geleitet. Deshalb stellt sich die Frage, ob sich der Betriebsrat mit fremdsprachigen Ausführungen seines ausländischen Arbeitgebers begnügen muss, oder ob er verlangen kann, eine deutsche Übersetzung von Informationen und Unterlagen zu erhalten. Gerade bei Verhandlungen über Betriebsänderungen werden immer wieder umfangreiche Unterlagen in englischer Sprache vorlegt, so dass der Betriebsrat überlegen sollte, ob er eine solche Vorgehensweise tatsächlich akzeptiert. Dasselbe gilt für den Wirtschaftsausschuss und für den Aufsichtsrat.

Rechtlicher Hintergrund

Das Betriebsverfassungsrecht selbst enthält keine klare Regelung über die Sprache im Sinne der Betriebsverfassung. Jedoch wird allgemein und nach „herrschender Meinung“ angenommen, dass es sich dabei um die deutsche Sprache handelt. Dies wird hergeleitet aus § 2 Abs. 5 WO 2001, wonach ausländische Arbeitnehmer, welche der deutschen Sprache nicht mächtig sind, über die Modalitäten einer Betriebsratswahl in geeigneter Weise zu unterrichten sind. Damit gibt der Gesetzgeber zu erkennen, dass außerhalb des Anwendungsbereichs der Ausnahmenvorschrift des § 2 Abs. 5 WO 2001 die Sprache der Betriebsverfassung grundsätzlich Deutsch ist. Das bedeutet, dass die Betriebspartner grundsätzlich berechtigt und verpflichtet sind, die deutsche Sprache zu verwenden. Anerkannt ist aber auch, dass eine andere Sprache zulässigerweise als alleinige (das kommt in der Praxis so gut wie nie vor) oder zusätzliche (z.B. in „meetings“ oder „telephone-calls“) Betriebssprache für die interne (offizielle) Kommunikation festgelegt werden kann (Herbert /Oberrath, NZA 2012, 1260).

Somit ist zunächst zu klären, unter welchen Bedingungen eine andere Betriebssprache festgelegt werden kann und inwieweit der Betriebsrat hierbei zu beteiligen ist. Nach der überwiegenden Auffassung in der Literatur und auch des LAG Hessen sowie des LAG Köln ist die Einführung einer anderen Betriebssprache nicht grundsätzlich ausgeschlossen, aber im Regelfall mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Dabei wird davon ausgegangen, dass durch eine solche Sprachregelung das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer bestimmt wird (LAG Hessen, 19.08.1993 12 TaBV 9/93, NZA 1995, 285; LAG Köln, 09.03.2009, 5 TaBV 114/08, AuA 2009, 484; ErfK-Kania, § 87 Rn. 18; DKK-Klebe, § 87 Rn. 55). Das mitbestimmungspflichtige

Ordnungsverhalten kann betroffen sein, wenn Regelungen darüber getroffen werden, welcher Sprache sich Arbeitnehmer im Betrieb allgemein bedienen müssen. Das LAG Köln argumentiert in seiner Entscheidung, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats anzunehmen ist, wenn eine Fremdsprache (im Regelfall Englisch) allgemein als Sprache der Kommunikation praktiziert werden soll und damit nicht auf Arbeitsvorgänge, die den Gebrauch der Fremdsprache zwingend erfordern, beschränkt ist.

Die Einführung einer Sprachregelung ist nur dann ohne Beteiligung des Betriebsrats möglich, wenn der Gebrauch einer bestimmten Sprache die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsverpflichtung gewährleisten soll. Das gilt dann, wenn der Gebrauch dieser Sprache für die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsverpflichtung Voraussetzung ist (das sind Fälle wie z.B. Englischkenntnisse von Piloten oder Fluglotsen). In diesem Fall ist das sogenannte Ordnungsverhalten betroffen, so dass kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht.

Soweit jedoch in einem Unternehmen verbindlich eine Sprache als Betriebssprache – z.B. in bestimmten Arbeitssituationen (meetings) oder ab einer bestimmten Führungsebene – festgelegt wird, ist regelmäßig ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG anzunehmen. Dann muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zu dem Thema Betriebssprache aufnehmen. Eine einseitige Anordnung einer Betriebssprache durch den Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrats ist betriebsverfassungswidrig; der Betriebsrat kann die Umsetzung einer solchen Anordnung mittels einer Unterlassungsverfügung beim Arbeitsgericht stoppen lassen.

Ausgehend von diesen Grundsätzen kann davon ausgegangen werden, dass der Betriebsrat (wie auch der Wirtschaftsausschuss) grundsätzlich auch eine deutsche Übersetzung von Informationen und Unterlagen auf der Grundlage von § 40 Abs. 1 BetrVG verlangen kann. Ein solcher Anspruch des Betriebsrats ist, soweit die Betriebssprache Deutsch ist, auch aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG herzuleiten. Das LAG Hessen hat in seiner o.g. Entscheidung klargestellt, dass ein Anspruch auf eine Übersetzung bzw. die Beiziehung eines Dolmetschers auch dann nicht ausscheidet, wenn ein Mitglied des Betriebsrats sowohl über hinreichende Deutschkenntnisse als auch Kenntnisse der betreffenden Fremdsprache verfügt. Das LAG Hessen geht zutreffend davon aus, dass ansonsten das Risiko besteht, dass die sprachkundigen Betriebsratsmitglieder die sprachunkundigen

Betriebsratsmitglieder im Rahmen der Meinungsbildung und Beschlussfassung „manipulieren“ könnten.

Exkurs: Individualarbeitsvertrag

Was gilt im individualrechtlichen Bereich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber? Im Arbeitsvertrag kann eine bestimmte Leistungssprache verbindlich festgelegt werden. Das wird allerdings nicht häufig der Fall sein. Mangels besonderer Festlegung ist in der Regel Deutsch die Leistungssprache. Die Leistungssprache (z.B. Englisch) kann sich aber auch aus der Auslegung des Arbeitsvertrags ergeben, was jedoch auch nur selten möglich sein wird. Soweit eine einseitige Änderung der Leistungssprache nicht (ausdrücklich oder durch Auslegung) vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt ist, kann eine Änderung nur durch eine einvernehmliche Vertragsänderung bzw. aufgrund einer Änderungskündigung erfolgen. Allerdings muss dann natürlich auch ein Kündigungsgrund nach § 1 KSchG dafür vorliegen.

Praxishinweis

Soweit der Betriebsrat nicht über die nötigen umfassenden Fremdsprachenkenntnisse verfügt, sollte er auf jeden Fall auf die Übersetzung von Informationen bzw. Unterlagen bestehen. Nur so ist der Betriebsrat wirklich in der Lage, sich ein umfassendes Bild von der Maßnahme und den sich daraus ergebenden Folgen zu machen. Keinesfalls sollte mit den Verhandlungen begonnen werden, soweit noch keine umfassende Aufklärung über den Umfang und die Folgen der Maßnahme erfolgt ist. Verhandlungen auf Augenhöhe sind nur bei umfassendem Verständnis der vom Arbeitgeber vorgelegten Unterlagen möglich. Schließlich sollte auch nicht unterschätzt werden, welcher zusätzliche Zeitaufwand und Verlust von Informationen eintreten kann, wenn die Fremdsprache eben nur zu 80% und nicht zu 100% beherrscht wird.

Um hierbei für den Umgang mit Fremdsprachen im Unternehmen eine klare Orientierung zu haben, kann sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung anbieten, welche die Betriebssprache regelt. In diesem Zusammenhang kann der Betriebsrat von seinem ihm nach § 87 BetrVG zustehenden Initiativrecht Gebrauch machen.

Bei der Gestaltung einer solchen Betriebsvereinbarung zur Betriebssprache sollten die folgenden Punkte Berücksichtigung finden:

- Festlegung der Arbeitssprache. Grundsatz: Arbeitssprache ist Deutsch
- Definition der Ausnahmen. Wann ist die Kommunikation in einer anderen Sprache erforderlich und zulässig (bspw. Umgang in gemischtsprachigen Arbeitsgruppen)
- Klarstellung, dass Arbeitssprache des Betriebsrats Deutsch ist, so dass alle Informationen an den Betriebsrat und den Wirtschaftsausschuss auf Deutsch vorzulegen sind
- Soweit erforderlich: Regelungen zur Weiterbildung der Arbeitnehmer in anderen Sprachen
- Stellenbesetzung: Regelung, inwieweit Sprachkenntnisse als ausschlaggebendes Kriterium für die Stellenbesetzung herangezogen werden können

Und was gilt im Aufsichtsrat?

Die vorstehenden Grundsätze gelten nach der einschlägigen Rechtsprechung für den Bereich des Aufsichtsrats nicht uneingeschränkt.

Das LG Frankfurt (21.1.2004, Az.: 3-03 O 88/03, juris) hat entschieden, dass das Selbstorganisationsrecht des Aufsichtsrates einer Aktiengesellschaft das Recht umfasse, eine Geschäftsordnung zu erlassen und darin eine Sitzungssprache festzulegen, die auch bei dem Sitz der Aktiengesellschaft in Deutschland nicht unbedingt Deutsch sein müsse. Nach Maßgabe der Internationalisierung des jeweiligen Unternehmens könne z.B. auch die englische Sprache als Arbeitssprache des Aufsichtsrats einer AG festgelegt werden. Dies gilt natürlich in einer GmbH entsprechend.

Das Gericht macht aber ebenso deutlich, dass dann, wenn nicht alle Mitglieder des Aufsichtsrats der englischen Sprache in dem erforderlichen Umfang mächtig sind, durch technische und organisatorische Maßnahmen die Kommunikation und eine effiziente Zusammenarbeit im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen sichergestellt werden muss. Das Gericht bezieht diese Anforderungen nicht nur auf Wortbeiträge, sondern auch auf schriftliche Unterlagen. Dies alles könne in der Regel nur durch Simultanübersetzungen und die Übersetzung der fremdsprachigen Aufsichtsratsunterlagen in die deutsche Sprache gewährleistet werden.



Für weitere Rückfragen zu dem Themenbereich Betriebssprache und Vorlage von Informationen bzw. Unterlagen in anderen Sprachen an den Betriebsrat/Aufsichtsrat stehen wir Ihnen/Euch natürlich jederzeit gerne zur Verfügung.



Peter Gerhardt, Frankfurt am Main



Dr. Michael Bachner, Frankfurt am Main

[!\[\]\(2b376d1a92330ab09dad2665d2f89bf5_img.jpg\) zur Inhaltsübersicht](#)



Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei der Anordnung von Arbeit während festgelegter Pausenzeiten

- BAG v. 07.02.2012 – 1ABR 77/10 -

Leitsatz

Der Betriebsrat kann nach § 23 Abs. 3 BetrVG vom Arbeitgeber verlangen, es zu unterlassen, während der in den Dienstplänen festgelegten Pausenzeiten für die betreffenden Mitarbeiter Arbeit anzuordnen oder Arbeitsleistungen entgegenzunehmen.

Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin betreibt ein Luftverkehrsunternehmen. Antragsteller ist der in der Station Köln bestehende Betriebsrat. Dieser vertritt das auf dem Flughafen Köln/Bonn eingesetzte Bodenpersonal. In der Station Köln gilt die Betriebsvereinbarung „Pausen“, welche die zeitliche Lage der Arbeitspausen regelt.

In der Vergangenheit kam es seitens der Arbeitgeberin wiederholt zu sog. „Überstundenmitteilungen“, die darauf beruhten, dass Überstunden aufgrund der Nichteinhaltung der vorgegebenen Pause entstanden sind. Als Ursache hierfür gab die Arbeitgeberin das stets zu hohe Arbeitsaufkommen, die fehlerhafte Dienstplanung oder den zu geringen Personalbestand an. Die Arbeitgeberin wies daraufhin die betroffenen Arbeitnehmer an, die festgelegten Pausen auch tatsächlich einzuhalten, zusätzlich stellte sie einen Mitarbeiter ein, um für arbeitsmäßige Entlastung zu sorgen. Dennoch kam es weiterhin zu Fällen der Durcharbeit in Pausen.

Der Betriebsrat beantragte daraufhin, der Arbeitgeberin aufzugeben, „es künftig zu unterlassen, Überstunden anzuordnen oder zu dulden, die dadurch entstehen, dass die Mitarbeiter/innen, die nach Schicht- und Dienstplänen arbeiten, die dort vorgesehenen Pausen nicht in Anspruch nehmen, sondern durcharbeiten“.

Das Arbeitsgericht gab dem Antrag statt und drohte der Arbeitgeberin ein Ordnungsgeld von zunächst sage und schreibe 250.000 Euro an. Das nachfolgend mit der Angelegenheit befasste LAG Köln vertrat indes die – zugegebenermaßen als abenteuerlich zu bezeichnende – Auffassung, der Pausenanspruch der



einzelnen Arbeitnehmer sei bereits gesetzlich (Arbeitszeitgesetz) und tarifvertraglich geregelt und damit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats infolge des in § 77 Abs. 3 BetrVG sowie § 87 Abs. 1 BetrVG geregelten Tarifvorrangs ausgeschlossen. Der Betriebsrat könne deshalb die korrekte Einhaltung der Pausenzeiten nicht geltend machen. Zu guter Letzt ließ das LAG Köln aber immerhin die Rechtsbeschwerde zu, so dass sich das BAG mit dem landesarbeitsgerichtlichen Beschluss auseinandersetzen konnte.

Die Entscheidung des BAG:

Das BAG sieht in den mehrmaligen Verstößen gegen die in einer Betriebsvereinbarung vereinbarte Lage der Pausen zu Recht einen groben Verstoß i.S.d. § 23 Abs. 3 BetrVG und erkennt dem Betriebsrat den beantragten Unterlassungsanspruch zu.

Natürlich ist das ArbG bei der Bemessung des Ordnungsgeldes in Höhe von 250.000 Euro über den gesetzlich zulässigen Rahmen hinausgeschossen. Im Hinblick auf „grobe Verstöße“ des Arbeitgebers gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten enthält das BetrVG in seinem § 23 Abs. 3 S. 5 einen „Deckel“ in Höhe von 10.000 Euro je Einzelfall. Das kann man gut finden, muss man aber nicht. Insbesondere Großunternehmen dürften von solch einem „Strafmaß“ weitgehend unbeeindruckt bleiben.

Praxishinweise:

In praktischer Hinsicht ist die Entscheidung unter zwei Gesichtspunkten erwähnenswert:

Zum einen sind die Auswirkungen für die Praxis darin zu sehen, dass das BAG die Anwendbarkeit des § 23 Abs. 3 BetrVG bei Verstößen des Arbeitgebers gegen eine Betriebsvereinbarung deutlich betont hat. Ein grober Verstoß wird danach vor allem durch die Anzahl der relevanten Vorgänge hervorgerufen, dann ist ebenfalls die Wiederholungsgefahr indiziert. Auch weitreichende Erklärungen des Arbeitgebers, mitbestimmungswidrige Handlungen in Zukunft zu unterlassen, führen nicht zum Wegfall der Wiederholungsgefahr. Weiter ist klar, dass der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen durchzuführen hat und es dementsprechend nicht dem Betriebsrat – der ja ebenfalls Vertragspartner der Betriebsvereinbarung



ist – obliegt, die Arbeitnehmer in die Pause zu schicken, vgl. § 77 Abs. 1 BetrVG. Im Hinblick auf die Höhe des ausgerechneten Ordnungsgeldes/Zwangsgeldes muss schmerzhaft anerkannt werden, dass es dem gesetzgeberischen Willen entspricht, die Grenze hier auf 10.000 Euro festzusetzen, vgl. § 23 Abs. 3 S. 5 BetrVG.

Zum anderen enthält die Entscheidung wichtige Aussagen für die Mitbestimmung des Betriebsrats im Hinblick auf die Lage der Pausen aber auch der Arbeitszeit: Immer wieder sehen sich Betriebsräte dem Einwand des Arbeitgebers ausgesetzt, er habe überhaupt keine Kenntnis von etwaig geleisteten Überstunden, er habe diese jedenfalls nicht angewiesen und die Arbeitnehmer seien eben selbst schuld, wenn sie denn länger arbeiteten als arbeitsvertraglich geschuldet. Hier hat das BAG deutlich betont, dass es gerade nicht darauf ankomme, ob der Arbeitgeber die Überstunden explizit angeordnet habe. Vielmehr reiche es aus, dass der Arbeitgeber die Überstunden dulgend entgegennehme.



Dr. Enrico Meier, Berlin

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats für die Mitbestimmung bei der Nutzung einer Personalverwaltungssoftware

- BAG, Beschluss vom 25.09.2012 – 1 ABR 45/11 -

Die Parteien stritten darüber, ob im Falle der Einführung einer Personalverwaltungssoftware durch die Personalabteilung des Konzerns für alle Tochtergesellschaften, die sowohl die Personalabrechnung und Personalbetreuung als auch ein Personalcontrolling ermöglicht, der Konzernbetriebsrat oder aber die örtlichen Betriebsräte zuständig sind.

Das Gericht entschied, dass die Zuständigkeit im vorliegenden Fall beim Konzernbetriebsrat liegt. Zwar sei der Konzernbetriebsrat nur dann zuständig, wenn die Angelegenheit nicht auf den einzelnen Betrieb bzw. das einzelne Unternehmen beschränkt sei und ein objektiv zwingendes Erfordernis der unternehmensübergreifenden Regelung bestehe.

Ob ein solches Erfordernis besteht, sei am Inhalt und Zweck des jeweiligen Mitbestimmungstatbestandes zu messen. Allein der Wunsch des Arbeitgebers zur unternehmensübergreifenden Regelung reiche dafür nicht aus. Das System der einzuführenden Personalverwaltungssoftware besitze jedoch technische Schnittstellen, die eine unternehmensübergreifende Verknüpfung von Daten ermögliche und damit konzerneinheitlich zu regeln sei.

Dies bedeutet, dass in jedem Einzelfall ohne allgemeingültige Abgrenzungskriterien anhand der geplanten Maßnahme zu prüfen ist, ob das Merkmal des „zwingenden Erfordernisses“ gegeben ist. Bei der Einführung eines konzerneinheitlichen Systems, das der Leistungs- und Verhaltenskontrolle dienen kann, geht die Tendenz der Rechtsprechung jedoch dahin, die Zuständigkeit beim Konzernbetriebsrat zu sehen.

Betriebsübergang – Gesamtheit von Arbeitnehmern als wirtschaftliche Einheit

- BAG, Urteil vom 21.06.2012 – 8 AZR 243/11 -

Im vorliegenden Verfahren hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu entscheiden, ob in einem Unternehmen der IT-Branche ein Betriebsübergang nach § 613 a BGB auch zu bejahen ist, wenn lediglich ein signifikanter Anteil der Mitarbeiter auf ein anderes Unternehmen übergeleitet wird.

Das Gericht entschied, dass in Branchen, in denen es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, auch die Mitarbeiter, die durch ihre gemeinsame Tätigkeit dauerhaft verbunden sind, eine wirtschaftliche Einheit dar-



stellen. Dementsprechend sei die Wahrung der Identität dieser wirtschaftlichen Einheit anzunehmen, wenn der Erwerber nicht nur die Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt und damit ein Betriebsübergang und nicht nur eine Funktionsnachfolge vorliegt. Einen solchen Betriebsübergang sah das Gericht im vorliegenden Fall bei einer Übernahme von mehr als 50% der Mitarbeiter als gegeben an.

Mit dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, nach der in betriebsmittelarmen Betrieben ein Betriebsübergang bzw. Betriebsteilübergang zu bejahen ist, wenn die für die Fortführung des Geschäfts wesentlichen Mitarbeiter übernommen werden, um die Funktionsfähigkeit des Betriebs auf Grund von deren Sachkunde sicherzustellen.

Anforderungen an das Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen

- BAG Urteil vom 20.09.2012 – 6 AZR 155/11 -

Dem Gericht lag im vorliegenden Verfahren die Frage zur Entscheidung vor, ob § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG, der für den Fall einer zu stellenden Massenentlassungsanzeige festlegt, dass das zuständige betriebsrätliche Gremium vorab schriftlich über die Gründe für die geplante Entlassung zu unterrichten ist, eine unterschriebene Information über die erforderlichen Angaben verlangt.

Diese Frage hat das Gericht nicht beantwortet. Es hat jedoch entschieden, dass die abschließende Stellungnahme einen eventuellen Schriftformverstoß heile. Zudem ersetze ein Interessenausgleich mit Namensliste die Stellungnahme des Betriebsrats.

Dies bedeutet, dass sich der einzelne Betriebsrat nicht mehr auf einen Schriftformverstoß im Rahmen der Informationen zur Massenentlassung berufen kann, wenn er eine abschließende Stellungnahme abgegeben oder einen Interessenausgleich mit Namensliste abgeschlossen hat.

Leiharbeiter zählen zur Bestimmung der Größe des Betriebsrats mit

- BAG Beschluss vom 13. März 2013 – 7 ABR 69/11 -

In der Entscheidung hat der 7. Senat des BAG seine frühere Rechtsprechung aufgegeben. Werden Leiharbeitnehmer dauernd im Betrieb beschäftigt, sind sie bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebs grundsätzlich zu berücksichtigen.

Dies leitet das BAG aus einer an Sinn und Zweck der Schwellenwerte orientierten



Auslegung des Gesetzes ab. Soweit in einem Betrieb regelmäßig mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden, kommt es daher auch nicht auf die Wahlberechtigung der Leiharbeiter an.

Entgegen den Entscheidungen aus den Vorinstanzen hatte daher die Anfechtung einer Betriebsratswahl durch 14 Arbeitnehmer beim Bundesarbeitsgericht Erfolg. In dem Betrieb waren zum Zeitpunkt der angefochtenen Wahl neben 879 Stammarbeitnehmern regelmäßig 292 Leiharbeiter beschäftigt. Der Wahlvorstand hatte die Leiharbeiter bei der Wahl nicht berücksichtigt. Unter Einbeziehung der Leiharbeiter wäre ein 15-köpfiger Betriebsrat zu wählen gewesen.

Die Entscheidung des BAG kommt nicht völlig überraschend. So wurden Stammbeschäftigte und Leiharbeiter vom BAG zunehmend gleich behandelt, wie etwa beim Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG bei Betriebsänderungen. Danach kann ein Betriebsrat in Unternehmen mit weniger als 20 Stammbeschäftigten Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten haben. Auch bei der Frage, ob das Kündigungsschutzgesetz gilt, werden Stammmitarbeiter sowie Leiharbeiter seit einem BAG-Urteil vom Ende Januar zusammengerechnet.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Zustimmungsverweigerung des BR bei der Einstellung nicht nur "vorübergehend" überlassener Leiharbeiter?

- ArbG Cottbus, Beschluss vom 26.09.2012 – 2 BV 36/12 -

Leitsätze

Ein Verstoß gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG n.F. (Gebot der vorübergehenden Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher) begründet einen Zustimmungsverweigerungsgrund des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.

Zur Auslegung des Begriffs "vorübergehend" in § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG n.F. kann § 14 Abs. 1 TzBfG herangezogen werden.

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten u. a. um die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur befristeten Einstellung von drei Leiharbeiterinnen. Eine Leiharbeiterin sollte auf einer neu geschaffenen Stelle befristet auf zwei Jahre eingestellt werden, um eine Unterbesetzung zu beseitigen. Die jeweils auf ein Jahr befristeten Einstellungen zweier weiterer Leiharbeiterinnen sollten der Kompensation von Personalabgängen dienen. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung unter Hinweis auf Gesetzesverstöße der geplanten Einstellung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG n.F. (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz neue Fassung).

Das ArbG Cottbus wies die sodann vom Arbeitgeber gestellten Zustimmungsersetzungsanträge als unbegründet zurück. Die beabsichtigten Einstellungen seien nicht „vorübergehend“ und verstießen damit gegen das gesetzliche Verbot der Dauerleihe gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG n.F.

Zur – infolge fehlender gesetzlicher Definition – erforderlichen Auslegung des Begriffs „vorübergehend“ seien vor allem § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 (vorübergehender betrieblicher Bedarf) und Nr. 3 TzBfG (Beschäftigung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers) heranzuziehen. Die Anknüpfung des Begriffs „vorübergehend“ an die Befristungsgründe ergebe sich aus der wortgleichen Verwendung des Begriffs „vorübergehend“ in § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG n.F. und in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG sowie aus dem Zweck des AÜG, einen dauerhaft bestehenden Arbeitskräftebedarf nicht durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern zu befriedigen.



Zudem lehne sich die Begründung eng an die Befristungsgründe des § 14 TzBfG an. Als „vorübergehenden“ Verleih deklariere sie den Einsatz von Leiharbeiter „beispielsweise im Rahmen einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung oder zur Durchführung eines besonderen Projekts oder Auftrags“. Da keine inhaltliche Distanzierung von diesen Erläuterungen im Gesetzgebungsverfahren erfolgt sei, seien diese weiter zur Auslegung heranzuziehen.

Das Arbeitsgericht ersetzte demzufolge unter Zugrundelegung dieser Grundsätze die Zustimmung nicht. Die Leiharbeiterinnen sollten jeweils auf einem Dauerarbeitsplatz und damit „nicht vorübergehend“ beschäftigt werden.

Die Entscheidung des ArbG Cottbus verdient Beachtung, da sie sich mit höchst umstrittenen Rechtsfragen befasst, die sich aus dem neu eingefügten Satz 2 in § 1 Abs. 1 AÜG ergeben, dessen Regelung schlicht lautet: „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.“

Allerdings ist seitens des Gesetzgebers nicht nur die Ausfüllung der Tatbestandsvoraussetzung „vorübergehend“ offengeblieben. Das Gesetz enthält auch keine Aussage zur Rechtsfolge bei nicht nur vorübergehender Überlassung. In der Literatur werden hierzu verschiedenste Standpunkte vertreten und auch die Gerichte entscheiden nicht nur in Nuancen unterschiedlich:

In der hiesigen Entscheidung (Beschwerde beim LAG Berlin-Brandenburg - 4 TaBV 2094/12 anhängig) sieht das ArbG Cottbus das Merkmal „vorübergehend“ als Zulässigkeitsvoraussetzung der Arbeitnehmerüberlassung an, welche bei Nichtvorliegen einen Gesetzesverstoß i.S.v. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG begründet.

Auch das ArbG Offenbach vertritt die Ansicht, das Merkmal „vorübergehend“ sei eine Zulässigkeitsvoraussetzung der Arbeitnehmerüberlassung. Mit Beschluss vom 05.06.2012 (1 BV 1/12) wurde dort allerdings entschieden, dass Überlassungen bis zu zwei Jahren als „vorübergehend“ anzusehen seien. Das ArbG Offenbach verwies darauf, dass auch in einem Normalarbeitsverhältnis eine sachgrundlose Befristung bis zu zwei Jahren nach § 14 Abs. 2 TzBfG möglich sei.

Eine unbefristete Einstellung einer Leiharbeiterin erklärte auch das LAG Hannover (Beschluss v. 19.09.2012 - 17 TaBV 124/11, Rechtsbeschwerde anhängig unter dem Az. 7 ABR 79/12) zu einem unzulässigen Dauerverleih.

Des Weiteren gestand es dem Betriebsrat bei einer beabsichtigten unbefristeten Einstellung einer Arbeitnehmerin auf einem sog. Dauerarbeitsplatz das Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu.

Hingegen sah das ArbG Leipzig in mehreren Verfahren (z.B. 15.02.2012 – 11 BV 79/11; Beschwerden anhängig beim LAG Chemnitz) in der Vorschrift des § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG bereits kein gesetzliches Verbot i.S.d. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Dementsprechend wurde dort offengelassen, was unter „vorübergehend“ zu verstehen ist.

Höchstrichterliche Rechtsprechung existiert bislang nicht.

Praxishinweise

Auch wenn die Entscheidung auf den ersten Eindruck hin einen kollektivrechtlichen Charakter hat, haben wir sie dennoch unter der Rubrik „Arbeitnehmer“ eingeordnet, weil die Ausführungen des Arbeitsgerichts auch für die Auslegung der entsprechenden individualrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Thema Arbeitnehmerüberlassung von Bedeutung sind.

Die teilweise völlig gegensätzliche Rechtsprechung zu dem Merkmal „vorübergehend“ und zu etwaigen Rechtsfolgen eines Verstoßes ist natürlich ein für die Praxis höchst unbefriedigender Zustand. Die hier vorgestellte Entscheidung des ArbG Cottbus ist die bisher „BR-freundlichste“ und begrüßenswert. Dem Betriebsrat wird mit dieser Entscheidung ein wirksames Mittel in die Hand gegeben, einer sukzessiven Ersetzung der Stammelegschaft durch dauerhaften Einsatz von immer mehr Leiharbeitnehmern einen Riegel vorzuschieben. Es bleibt indes abzuwarten, wie sich LAG und - irgendwann - wohl auch das BAG zu der Problematik verhalten werden.



Karsten Sparchholz, Berlin

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung – Begründung eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher

- LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 9. Januar 2013 -15 Sa 1635/12 -

Der Entleiher, ein Betreiber mehrerer Krankenhäuser, beschäftigt als Krankenpflegepersonal – mit Ausnahme von einigen Aushilfen – ausschließlich Leiharbeitnehmer. Diese Arbeitnehmer entleiht er von Verleihunternehmen, die – wie der Entleiher selbst – hundertprozentige Töchter der A. Kliniken Verwaltungsgesellschaft mbH sind. Außerhalb des Konzerns sind diese Verleihunternehmen nicht am Markt tätig. Sie besitzen die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Die Lohnabrechnungen werden für alle Beschäftigten einheitlich von der zentralen Lohnbuchhaltung des A.-Konzerns erstellt.

Vor diesem Hintergrund hat die 15. Kammer des LAG Berlin-Brandenburg entschieden, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer besteht. Zum einen, weil die Beschäftigung der Leiharbeiter nicht nur vorübergehend erfolgt und eine auf Dauer angelegte Arbeitnehmerüberlassung von der erteilten Erlaubnis nicht gedeckt ist. Darüber hinaus stellt es auch einen institutionellen Rechtsmissbrauch dar, wenn das verleihende Konzernunternehmen nur an einen oder mehrere Konzernunternehmen Arbeitnehmer verleiht, nicht am Markt werbend tätig ist und die Einschaltung dieses verleihenden Unternehmens nur dazu dient, Lohnkosten zu senken oder kündigungsschutzrechtliche Wertungen ins Leere laufen zu lassen. Dies hat zur Folge, dass dem Scheinentleiher die Arbeitgeberstellung zukommt.

Demgegenüber hatte die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg in einem Parallelverfahren das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer verneint. Beide Kammern des Landesarbeitsgerichts haben die Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Altersbedingte Diskriminierung eines Stellenbewerbers

- BAG, Urteil vom 24. Januar 2013 - 8 AZR 429/11 -

Der öffentliche Arbeitgeber suchte in einer an „Berufsanfänger“ gerichteten Stellenanzeige für ein Traineeprogramm „Hochschulabsolventen/Young Professionals“ und lehnte einen 36jährigen Bewerber mit Berufserfahrung bei einer Rechtschutzversicherung und als Rechtsanwalt ab. Dieser sah darin eine Benachteiligung wegen seines Alters und verlangte von der Beklagten eine Entschädigung. Die Beklagte bestritt eine solche Diskriminierung und machte



geltend, sie habe eine Auswahl nach den Examensnoten getroffen und nur diejenigen Bewerber in Betracht gezogen, die Examensnoten von gut oder sehr gut aufgewiesen hätten. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Das BAG gab dem Kläger teilweise Recht. Die Stellenausschreibung, die sich an Hochschulabsolventen/Young Professionals und an Berufsanfänger richtet, begründet ein Indiz für eine Benachteiligung des abgelehnten Klägers wegen dessen Alters. Dieses Indiz könnte die Beklagte widerlegen, wenn sie nur die Bewerber mit den besten Examensnoten in die Bewerberauswahl einbezogen hätte, weil sie als öffentliche Arbeitgeberin gemäß Art. 33 Abs. 2 GG Stellen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerber zu besetzen hatte. Da der Kläger eine solche Bewerberauswahl durch die Beklagte bestritten hatte, war die Sache zur weiteren Sachaufklärung und erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Arbeitszeugnis - kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Dank und gute Wünsche

- BAG, Urteil vom 11. Dezember 2012 - 9 AZR 227/11 -

Der Kläger leitete einen Baumarkt der Beklagten. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilte ihm die Beklagte ein Arbeitszeugnis mit einer überdurchschnittlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Das Zeugnis endet mit den Sätzen: „Herr K scheidet zum 28.02.2009 aus betriebsbedingten Gründen aus unserem Unternehmen aus. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.“ Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Schlusssatz sei unzureichend und entwerte sein gutes Zeugnis. Er habe Anspruch auf die Formulierung: „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute.“ Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen.

Das BAG wies die Klage ab mit der Begründung, der Arbeitgeber sei gesetzlich nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die geleisteten Dienste dankt, dessen Ausscheiden bedauert oder ihm für die Zukunft alles Gute wünscht. Solche Schlusssätze in Zeugnissen sind nicht „beurteilungsneutral“, sondern geeignet, die objektiven Zeugnisaussagen zu Führung und Leistung des Arbeitnehmers zu bestätigen oder zu relativieren. Wenn ein Arbeitgeber solche Schlusssätze formuliert und diese nach Auffassung des Arbeitnehmers mit dem übrigen Zeugnisinhalt nicht in Einklang stehen, ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, ein Zeugnis ohne Schlussformel zu erteilen. Auch wenn in der Praxis, insbesondere in Zeugnissen mit überdurchschnittlicher Leistungs- und Verhaltensbeurteilung,



häufig dem Arbeitnehmer für seine Arbeit gedankt wird, kann daraus mangels einer gesetzlichen Grundlage kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Dankesformel abgeleitet werden.

Frage an einen Stellenbewerber nach eingestellten Ermittlungsverfahren

- BAG, Urteil vom 15. November 2012 - 6 AZR 339/11 -

Ein Bewerber für eine Stelle als Lehrer wurde vor seiner Einstellung aufgefordert, auf einem Vordruck zu erklären, ob er vorbestraft sei, und zu versichern, dass gegen ihn kein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft anhängig sei oder innerhalb der letzten drei Jahre anhängig gewesen sei. Der Bewerber unterzeichnete den Vordruck, ohne Angaben zu etwaigen Ermittlungsverfahren zu machen. Nach der Einstellung stellte der Arbeitgeber fest, dass es doch mehrere Ermittlungsverfahren gegeben hat, die nach 153 ff. StPO (wegen geringer Schuld) von der Staatsanwaltschaft eingestellt worden sind. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber wegen der falschen Angaben das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Das Arbeitsgericht hat die außerordentliche Kündigung, das Landesarbeitsgericht auch die ordentliche Kündigung als unwirksam angesehen.

Die Revision des Arbeitgebers blieb ohne Erfolg. Das BAG hat klargestellt, dass ein Arbeitgeber den Stellenbewerber grundsätzlich nicht nach eingestellten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren fragen darf. Eine solche unspezifizierte Frage verstößt gegen Datenschutzrecht und die Wertentscheidungen des Bundeszentralregistergesetzes. Die Frage ist deshalb gemäß § 138 Abs. 1 BGB unwirksam. Stellt der Arbeitgeber die Frage dennoch und verneint der Bewerber in Wahrnehmung seines informationellen Selbstbestimmungsrechts wahrheitswidrig, dass gegen ihn Ermittlungsverfahren anhängig waren, darf der Arbeitgeber das zwischenzeitlich begründete Arbeitsverhältnis nicht wegen dieser wahrheitswidrig erteilten Auskunft kündigen.

Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

- BAG, Urteil vom 14. November 2012 - 5 AZR 88611 -

Nach dem BAG ist ein Arbeitgeber gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG berechtigt, von dem Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen. Die Ausübung dieses Rechts steht im nicht an besondere Voraussetzungen gebundenen Ermessen des Arbeitgebers. Insbesondere ist es nicht erforderlich, dass gegen den Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht besteht, er habe in der Vergangenheit eine Erkrankung nur vorgetäuscht.



Dieses Recht des Arbeitgebers kann aber durch eine ausdrückliche Regelung im Tarifvertrag ausgeschlossen werden. Im vom BAG entschiedenen Fall gab es einen solchen expliziten Ausschluss jedoch nicht.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Karsten Sparchholz / Sabrina Staack

Pflicht statt Vergnügen - Rechtsfragen rund um die Dienstreise in: AiB 2/2013, 99

Dr. Lars Weinbrenner

Dauerhafter Verleih von Arbeitnehmern unzulässig, LAG Niedersachsen, Beschluss vom 19.09.2012 – 17 TaBV 124/11, in: Arbeitsrecht im Betrieb 2013, 130-133

Ersatzmitglieder im Personalrat – Fragen und Antworten, in: Der Personalrat 2013, 65-68

LAG Düsseldorf: Böswilliges Unterlassen von Erwerb bei Angebot eines Prozessarbeitsverhältnisses, in: Arbeitsrecht Aktuell 2013, 58

BAG: Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Zweckbefristung, in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2012, 278

Ralf Trümner / Johan Fischer

Dauerhafte Personalgestellungen im Lichte des neuen Arbeitnehmerüberlassungsrechts, demnächst in: Der Personalrat 4/2013



Kanzleigespräch schwegler rechtsanwälte 2013 in Frankfurt am Main

Am **14. Mai 2013** findet das nächste Kanzleigespräch unserer Kanzlei in Frankfurt am Main statt. Für die Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist der folgende Ablauf mit den folgenden Themen vorgesehen:

09:30 Uhr Öffnung des Tagungsgebäudes und Begrüßungsimbiss

10:00 Uhr Eröffnung, Begrüßung

10:15 Uhr **Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb: Informations-, Überwachungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats**
Ob Unfallverhütung, Raumbelastung, Krankenstand, psychische Belastungen oder Hilfe bei Suchtkrankheiten – hier erhalten Sie unter Berücksichtigung der neuesten Rechtsprechung der Arbeitsgerichte einen Überblick über die wesentlichen betriebsrätlichen Handlungsmöglichkeiten von einem der namhaftesten deutschen Arbeitsschützer

Referent: Prof. Dr. Ralf Pieper, Bergische Universität Wuppertal,
Autor des Praxiskommentars zum Arbeitsschutzrecht
(Bund-Verlag)

12:15 Uhr Mittagsimbiss

13:30 Uhr **Update Betriebsverfassungsrecht:** Aktuelle arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zu den Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten des Betriebsrats

Referent: Prof. Dr. Martin Becker, Arbeitsgericht Frankfurt am Main

15:30 Uhr „Auf ein Glas, auf ein Wort“

Bei Interesse wenden Sie sich gerne an unsere Mitarbeiterin,
Frau Michaela Winkler, in unserem Frankfurter Büro
(frankfurt@schwegler-rae.de, Tel.: 069/216599-0, Fax: 069/216599-18)



**Fachtagung für Betriebsräte in japanischen Unternehmen
vom 16.-17. Mai 2013**

Nippon Hotel Hamburg, Hofweg 75, 22085 Hamburg

Veranstalter: EWC Academy GmbH, Akademie für Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte

Vorläufige Themen:

- Wie erlebt ein Deutscher in Japan die japanische Arbeitswelt?
- Arbeitsbeziehungen und Unternehmenskultur in Japan
- Moderation: Dr. Manfred Bobke-von Camen, schwegler rechtsanwälte -
- Erfahrungsbericht (Schwerpunkt: Arbeitsrecht und Kultur)
- Die Erfahrungen des Takeda-Betriebsrates bei der Übernahme von Nycomed, auch unter Berücksichtigung der kulturellen Aspekte
- Frühzeitige Beteiligung der Betriebsänderungen durch eine gezielte Nutzung der Konsultationsrechte aus der revidierten EBR-Richtlinie

Ansprechpartner:

Dr. Manfred Bobke-von Camen, schwegler rechtsanwälte Köln,
Tel: 0221/355 57-0, Fax: 0221/355 57-599

Anmeldung unter: EWC Academy GmbH, Rödingsmarkt 52, 20459 Hamburg,
Tel.: 040/43282260, Fax: 040/43 28 22 63, E-Mail: info@ewc-academy.eu



V.i.S.d.P.:

RA Dr. Michael Bachner
Schillerstraße 28
60313 Frankfurt am Main
bachner@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: 0221/35557-599
koeln@schwegler-rae.de

Wissenschaftliche Berater:

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

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

Dr. Michael Bachner
Peter Gerhardt
Ariane Mandalka

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

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

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

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.