



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

Nachtarbeit ist nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen schädlich und hat negative gesundheitliche Auswirkungen für jeden Arbeitnehmer, dennoch wird man auf sie in der heutigen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft nicht mehr verzichten können. Mit der Frage, wie ein angemessener Ausgleich für diese Nachtarbeit zu bemessen ist, wenn tarifvertragliche Regelungen nicht bestehen, beschäftigen wir uns in der Rubrik „**Ein-Blick**“. Anhand der aktuellen Entscheidung des BAG vom 09.12.2015 werden die Erwägungen für den **angemessenen Umfang des Nachtarbeitszuschlags** dargestellt.

In der Rubrik „Betriebsräte“ stellen wir die Entscheidung des BAG vom 17.11.2015 vor, in der das BAG klargestellt hat, unter welchen Voraussetzungen die **Umkleidezeiten als Arbeitszeit** zu bewerten sind und inwiefern dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dann ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Im Hinblick darauf, dass das Tragen von Dienst- bzw. Arbeitskleidung in vielen Betrieben vom Arbeitgeber vorgegeben wird, eine wichtige Entscheidung.

Mit der Frage, wie **Kündigungsfristen** korrekt zu berechnen sind, wenn im Arbeitsvertrag Regelungen getroffen sind, die von den gesetzlichen Fristen des § 622 BGB abweichen, hat sich das BAG in seiner Entscheidung vom 29.01.2015 befasst. Im Rahmen der Entscheidungsbesprechung zeigen wir, in welchem Verhältnis arbeitsvertragliche Regelungen zur Kündigungsfrist zu den gesetzlichen Kündigungsfristen stehen.

Schließlich haben wir im Kurzüberblick eine Vielzahl weiterer interessanter und praxisrelevanter **Entscheidungen der Rechtsprechung** aus dem individuellen, und kollektiven Arbeitsrecht aufgenommen, die in der täglichen Arbeitswelt, insbesondere auch bei der Betriebsratsarbeit, von Bedeutung sind.

Viel Spaß bei der Lektüre des aktuellen Newsletters!

**Eure/Ihre**  
**schwegler rechtsanwälte**



<b>„Ein-Blick“</b>	<b><i>Angemessener Zuschlag für Nachtarbeit / Dauernachtarbeit (25 % bzw. 30 %) - § 6 Abs. 5 ArbZG</i></b>	<b>3</b>
<b>Betriebsräte:</b>	<b><i>Umkleidezeiten und Mitbestimmung des Betriebsrats</i></b>	<b>7</b>
<b>Betriebsräte:</b>	<b><i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i></b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Unterrichts- und Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 II 1 SGB IX bei Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen</li><li>- Abmahnung eines Betriebsratsmitglieds – Anspruch auf Entfernung aus der Personalakte</li><li>- Die Altersgrenze von 65 Jahren in Betriebsvereinbarungen entspricht regelmäßig der Regelaltersgrenze</li><li>- Ein Betriebsratsmitglied darf grundsätzlich in anderen Betrieben als Beisitzer in Einigungsstellen eine Nebentätigkeit ausüben</li></ul>	<b>10</b>
<b>Arbeitnehmer:</b>	<b><i>Günstigkeitsvergleich zwischen vertraglichen und gesetzlichen Kündigungsfristen</i></b>	<b>12</b>
<b>Arbeitnehmer:</b>	<b><i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i></b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Praktikum zählt nicht zur Probezeit eines Auszubildenden</li><li>- Sozialplanabfindung – Benachteiligung wegen Behinderung</li><li>- Änderungskündigung zur Streichung von Sonderzahlungen</li><li>- Umkleiden für die Arbeit als Arbeitszeit</li></ul>	<b>16</b>
<b>Sonstiges</b>	<b><i>Zuständigkeitskonflikte zwischen den Betriebsräten bei der Einführung technischer Einrichtungen</i></b>	<b>18</b>
<b>Veröffentlichungen</b>		<b>19</b>
<b>Impressum</b>		<b>20</b>

**Angemessener Zuschlag für Nachtarbeit/Dauernachtarbeit (25 % bzw. 30 %) - § 6 Abs. 5 ArbZG**

- BAG, Urteil vom 09.12.2015 - 10 AZR 423/14 -

Seit der Erfindung des künstlichen Lichts ist auch die Nachtarbeit als nicht mehr wegzudenkende „Arbeit“ in das Arbeitsleben eingetreten. Riesige Werkshallen oder Industriegelände, Bürokomplexe, Krankenhäuser, Einkaufszentren usw. werden mit Licht durchflutet, damit der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung auch zur Nachtzeit erbringen kann. Eine funktionierende Wirtschaft ohne Nachtarbeit ist nicht mehr denkbar, obwohl die Nachtarbeit nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen grundsätzlich für jeden Menschen schädlich ist und negative gesundheitliche (sicher auch soziale) Auswirkungen hat. Dabei steigt die Belastung und Beanspruchung der Beschäftigten nach bisherigem Kenntnisstand in der Arbeitsmedizin durch die Anzahl der Nächte pro Monat und die Anzahl der Nächte hintereinander, in denen Nachtarbeit geleistet wird. Das Arbeitszeitgesetz sieht einen Ausgleich für geleistete Nachtarbeit vor. Die Regelungen in § 6 ArbZG dienen in erster Linie dem Schutz des Arbeitnehmers vor den für ihn schädlichen Folgen der Nacht- und Schichtarbeit. Der Gesetzgeber geht von der Erkenntnis aus, dass auf Nachtarbeit in der modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft nicht völlig verzichtet werden kann. § 6 Abs. 5 ArbZG setzt hier an und soll für diejenigen Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten, zumindest einen angemessenen Ausgleich für die mit der Nachtarbeit verbundenen Beeinträchtigungen gewähren. Die gesetzlich vorgeschriebenen Ausgleichsleistungen nehmen der Nachtarbeit dabei nicht ihre spezifische Gesundheitsgefährdung, dienen aber unmittelbar oder mittelbar dem Gesundheitsschutz.

Soweit ein Nachtarbeitszuschlag vorgesehen ist, dürfte auf der Hand liegen, dass dieser sich nicht unmittelbar auf die Gesundheit des betroffenen Arbeitnehmers auswirkt, sondern dem Gesundheitsschutz nur mittelbar dient. Und zwar weil die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verteuert wird, was zur Eindämmung der Nachtarbeit führen soll. Nachtarbeit soll für den Arbeitgeber weniger attraktiv sein. Außerdem soll der Nachtarbeitszuschlag in einem gewissen Umfang den Arbeitnehmer für die erschwerte Teilhabe am sozialen Leben entschädigen. Der Druck auf den Arbeitgeber besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer zu einem nicht zeitnah zur Nachtarbeit liegenden Zeitpunkt von der Arbeit bezahlt freizustellen.

In der Regel enthalten Tarifverträge genauere Regelungen darüber, auf welche Weise Nachtarbeit auszugleichen ist. Existiert eine tarifvertragliche Regelung nicht, streiten die Parteien häufig über die Höhe eines angemessenen Ausgleichs für geleistete Nachtarbeit.

### **Gesetzlicher Hintergrund**

Gemäß § 2 Abs. 3 ArbZG gilt die Zeit zwischen 23 und 6 Uhr als Nachtzeit. In Bäckereien und Konditoreien ist als Nachtzeit, die Zeit zwischen 22 und 5 Uhr vorgesehen. Arbeitet der Arbeitnehmer an einem Tag mehr als 2 Stunden innerhalb des genannten Zeitraums, also innerhalb der Nachtzeit, leistet er bereits Nachtarbeit im Sinne des § 2 Abs. 4 ArbZG. Leistet der Arbeitnehmer aufgrund seiner Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht oder leistet er Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr, so handelt es sich bei diesem Arbeitnehmer um einen sogenannten Nachtarbeitnehmer gemäß § 2 Abs. 5 ArbZG.

Dem Nachtarbeitnehmer hat der Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 5 ArbZG für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen. Die Nachtarbeit ist also insoweit mit einem angemessenen Zuschlag zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen.

### **Wahlrecht des Arbeitgebers**

§ 6 Abs. 5 ArbZG gewährt dem Arbeitgeber ein Wahlrecht dahingehend, dass dieser selbst entscheiden kann, ob er dem Nachtarbeitnehmer als Ausgleich eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt gewährt. Zwischen den Alternativen des Belastungsausgleichs besteht nach der gesetzlichen Regelung kein Rangverhältnis, insbesondere kein Vorrang des Freizeitausgleichs, auch wenn dies den Zwecken des Gesundheitsschutzes möglicherweise dienlicher wäre. Der Arbeitgeber kann – unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 und Nr. 10 BetrVG) – frei wählen, ob er den Anspruch des Arbeitnehmers durch Zahlung von Geld, durch bezahlte Freistellung oder auch durch eine Kombination von beidem erfüllt. Die gesetzlich begründete Wahlschuld (§ 262 BGB) konkretisiert sich auf eine der geschuldeten Leistungen, wenn der Arbeitgeber das ihm zustehende Wahlrecht nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen ausgeübt hat. Zu beachten ist insoweit, dass dem Arbeitgeber das Wahlrecht grundsätzlich für jede Entgeltzahlungsperiode, typischerweise also kalendermonatlich, neu zusteht.

### **Höhe des angemessenen Zuschlages i.S.d. § 6 Abs. 5 ArbZG**

Hier liegt in der Regel das Problem. Der Gesetzgeber hat ausdrücklich darauf verzichtet, den Umfang des Ausgleichs für Nachtarbeit selbst festzulegen. Ebenso wenig hat er aber dem Arbeitgeber ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht i.S.v.

§ 315 BGB übertragen. Vielmehr handelt es sich bei der Bestimmung des „angemessenen“ Ausgleichs um die Ausfüllung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die letztlich den Gerichten für Arbeitsachen obliegt, wenn Streit über dessen Umfang besteht. In Fällen, in denen keine tarifvertragliche Regelung besteht, sind sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den meisten Fällen über die Höhe des „angemessenen“ Zuschlags für die geleistete Nachtarbeit nicht einig.

Vor dem Hintergrund der Entscheidung des BAG vom 09.12.2015 dürfte feststehen, dass bereits ohne das Vorbringen „besonderer Umstände“ „regelmäßig“ von einem Zuschlag in Höhe von 25 % des Bruttostundenlohnes für geleistete Nachtarbeit ausgegangen werden kann. Leistet ein Arbeitnehmer regelmäßig **Dauernachtarbeit**, ist der Zuschlag sogar auf 30 % zu erhöhen, da dann von einer besonderen Belastung ausgegangen wird.

#### **Möglichkeit der Abweichung nach unten oder oben**

Das Bundesarbeitsgericht hält einen Wert von 25 % für typischerweise dann angemessen, wenn ein Arbeitnehmer „Nachtarbeitnehmer“ ist, also im gesetzlich vorgegebenen Mindestumfang von 48 Tagen im Kalenderjahr Nachtarbeit leistet oder normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht leistet und während dieser Zeit die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringt, ohne dass besondere Umstände vorliegen, die Anlass für eine Erhöhung oder Verminderung des Umfangs des Ausgleichsanspruchs bieten würden. Eine Erhöhung oder Verminderung des Umfangs des von § 6 Abs. 5 ArbZG geforderten Ausgleichs für Nachtarbeit kommt in Betracht, wenn Umstände im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung vorliegen, die den regelmäßig angemessenen Wert von 25 % zu gering oder zu hoch erscheinen lassen. Dies könnte der Fall sein, wenn die Belastung durch die Nachtarbeit unter qualitativen (Art der Arbeit) oder quantitativen (Umfang der Arbeit) Aspekten, die normalerweise mit der Nachtarbeit verbundene Belastung übersteigt. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn ein Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag bzw. nach entsprechender Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber dauerhaft in Nachtarbeit tätig wird („Dauernachtarbeit“). Bei der Erbringung der regulären Arbeitsleistung in Dauernachtarbeit ist nach dem BAG deshalb regelmäßig ein Nachtarbeitszuschlag i.H.v. 30 % auf den Bruttostundenlohn, bzw. die Gewährung einer entsprechenden Anzahl freier Tage als angemessen anzusehen. Nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen erhöht sich nämlich die Belastung mit dem Umfang der geleisteten Nachtarbeit. Hiervon geht erkennbar auch das ArbZG aus, da der Schutz für Nachtarbeitnehmer nach § 2 Abs. 5 bereits einsetzt, wenn diese „nur“ an 48 Tagen im Kalenderjahr Nachtarbeit leisten oder normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht leisten.

### **Bedeutung für die Praxis**

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung vom 09.12.2015 seine Rechtsprechung bestätigt, wonach ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 % regelmäßig als angemessen gilt. Für die Dauernachtarbeit hat es sogar 30 % angenommen. In der Praxis kann man sich jedenfalls an den vom BAG vorgegebenen Werten orientieren, sofern nicht ein Tarifvertrag Anwendung findet, welcher den Ausgleich für die Nachtarbeit regelt.

Zu beachten ist allerdings auch die Klarstellung des BAG, dass eine Abweichung nach oben oder nach unten möglich ist, was entscheidend von den konkreten Umständen unter denen die Arbeit zu leisten ist, abhängig sein wird. Beispielhaft sei erwähnt, dass das BAG für die Arbeitsbereitschaft im Rettungsdienst (BAG, Urteil vom 31.08.2005 – Az. 5 AZR 545/04) einen Wert von 10 % für angemessen erachtet. Ebenso hatte es für die Objektbewachung einen Zuschlag von lediglich 10 – 12 % für angemessen befunden (BAG, Urteil vom 11.02.2009 – Az. 5 AZR 148/08). Es ist also in jedem Fall zu prüfen, ob nicht aufgrund besonderer Umstände eine Abweichung geboten ist.



**Özer Arslan, Köln**

◀ *zur Inhaltsübersicht*



## **Umkleidezeiten und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats**

– BAG, Urteil vom 17.11.2015 - Az.: 1 ABR 76/13 –

### **Leitsatz**

Die betriebliche Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG kann die Zeiten für das An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung umfassen. Um eine solche handelt es sich, wenn die Arbeitnehmer im öffentlichen Raum aufgrund der Ausgestaltung ihrer Kleidungsstücke ohne weiteres als Angehörige ihres Arbeitgebers erkannt werden können.

### **Orientierungssatz**

Es handelt sich nicht um betriebliche Arbeitszeit, wenn die als Fahrpersonal beschäftigten Arbeitnehmer unmittelbar von ihrer Wohnung zur Übernahme-/Ablösestelle fahren oder nach Dienstende dorthin zurückkehren und sich entschieden haben, die Kleidungsstücke nicht erst im Betrieb an- und abzulegen, sondern dies zu Hause zu tun. Das Tragen der Dienstkleidung auf dem Weg von und zur Arbeit ist nicht ausschließlich fremdnützig.

### **Praxisrelevanz**

Dienst- und Arbeitskleidung wird von Arbeitgebern in einer wachsenden Dienstleistungsgesellschaft immer häufiger vorgegeben. Für den Betriebsrat stellt sich dann die Frage, ob Umkleidezeiten zur Arbeitszeit gehören und damit auch gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG der Mitbestimmung unterliegen.

### **Sachverhalt**

Die tarifgebundene Arbeitgeberin betreibt öffentlichen Nahverkehr mit Straßenbahnen und Bussen. Die im Fahrdienst beschäftigten Arbeitnehmer sind gemäß der Betriebsvereinbarung BV 2011 zur Erkennbarkeit in der Öffentlichkeit zum Tragen der unternehmenseinheitlichen Kleidung verpflichtet. Die Dienste des Fahrpersonals beginnen und enden fahrplanbedingt nicht nur auf den Betriebshöfen, sondern auch an Haltestellen im Streckennetz.

Der einschlägige Bezirkstarifvertrag regelt für die Fahrer, dass deren *Dienstschrift* die reine Arbeitszeit einschließlich der Vorbereitungs- und Abschlussdienste sowie die Wegezeiten im Falle einer Abrechnung von und zur Abrechnungsstelle umfasst. Weiterhin regelt eine Betriebsvereinbarung Nr. 1/2003 eine Zeitpauschale von insgesamt 10 Minuten für die o. g. Vorbereitungs- und Abschlussdienste.

Die Arbeitgeberin vertrat nunmehr die Auffassung, dass die Wegezeiten von und zu den Haltestellen im Streckennetz bei der Dienstplanung nicht als Arbeitszeit zu berücksichtigen seien, weil die Arbeitszeit erst dann beginne, wenn das Fahrpersonal in Dienstkleidung an der jeweiligen Haltestelle erscheine. Das Arbeitsgericht Stuttgart und auch das LAG Baden-Württemberg gaben der Arbeitgeberin Recht.



## **Entscheidung**

Das BAG änderte die Entscheidungen ab und gab dem Betriebsrat teilweise Recht.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG habe der Betriebsrat bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mitzubestimmen. Das Beteiligungsrecht diene dazu, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage der Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung zu bringen. Arbeitszeit sei die Zeit, während derer der Arbeitnehmer die von ihm in einem bestimmten zeitlichen Umfang vertraglich geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich zu erbringen habe, so das Bundesarbeitsgericht.

Nach Rechtsprechung des BAG gehören Umkleidezeiten dann zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn sie *einem fremden Bedürfnis dienen und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllen*. Dies sei beim Tragen *besonders auffälliger Dienstkleidung* der Fall, denn an der Offenlegung seines Arbeitgebers gegenüber Dritten habe der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit kein eigenes Interesse.

Für die Frage, wann eine Dienstkleidung „besonders auffällig“ sei, wäre nicht die Auffälligkeit der Farben entscheidend. Maßgebend sei vielmehr, ob die auch dezente Dienstkleidung aufgrund ihrer Gestaltung dem Arbeitgeber zugeordnet werden könne (BAG, 12.11.2013 – 1 ABR 59/12). Dies sei der Fall und nach der BV 2011 auch ausdrücklich bezweckt.

An der ausschließlichen Fremdnützigkeit und damit der Annahme von Arbeitszeit fehle es aber dann, wenn die Dienstkleidung zwar auffällig sei, sich der Arbeitnehmer aber frei entscheiden könne, ob er die Dienstkleidung zu Hause anlege oder aber im Betrieb des Arbeitgebers, etwa um die eigene Kleidung auf den Wegen zu schonen. Für die Frage der Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sei deshalb entscheidend, wo die Dienstkleidung an- und abgelegt werde.

Entscheide sich der Arbeitnehmer, die Dienstkleidung zu Hause anzulegen, um sich dann direkt zur Einsatzhaltestelle zu begeben, so sei dies wegen der Freiwilligkeit keine Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, denn das Tragen der Dienstkleidung sei dann nicht ausschließlich fremdnützig.

Eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit läge hingegen vor, wenn der Arbeitnehmer die im Betrieb dafür vorgesehenen Umkleidemöglichkeiten nutze und sich dann zur Einsatzhaltestelle oder zurück begeben. Hier handele es sich bei den dafür notwendigen Wege- und Umkleidezeiten um betriebliche Arbeitszeiten i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.





Zudem stellen die Wege- und Umkleidezeiten zwischen Betriebshof und Haltestelle auch Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dar, weil die Arbeitnehmer berechtigt seien, die von ihnen mitgeführten Arbeitsmittel in den Betriebshöfen der Arbeitgeberin abzugeben oder von dort abzuholen.

Schließlich kommt das BAG zum Ergebnis, dass das Mitbestimmungsrecht auch nicht wegen § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG des geltenden Bezirkstarifvertrages eingeschränkt oder ausgeschlossen sei. Zur Arbeitszeit i.S.d. § 2 Abs. 1 ArbZG gehöre auch das Umkleiden für die Arbeit und die innerbetrieblichen Wegezeiten, wenn das Tragen einer besonders auffälligen Dienstkleidung vorgeschrieben sei und betrieblichen Belangen diene. Dem Tarifvertrag sei nicht zu entnehmen, dass von diesem Arbeitszeitbegriff abgewichen werden sollte. Aus dem Tarifvertrag ergäbe sich zudem auch, dass der Arbeitsplatz der als Fahrer beschäftigten Arbeitnehmer das Fahrzeug oder der angewiesene Aufenthaltsplatz sei. Bei den von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Umkleidemöglichkeiten handele es sich daher um einen angewiesenen Arbeitsplatz. Die Arbeitgeberin könne ihr Fahrpersonal nicht anweisen, die auffällige Dienstkleidung auf dem Weg von und nach der Übernahme-/Ablösehaltestelle zu tragen.

## **Fazit und Ausblick**

Das BAG hat seine Rechtsprechung zur Frage mitbestimmungspflichtiger Arbeitszeit bestätigt und vervollständigt. Weiterhin macht die Entscheidung deutlich, dass das Mitbestimmungsrecht selbst bei Vorliegen von tariflichen Regelungen nicht zwangsläufig eingeschränkt sein muss. Es liegt nun bei den Betriebsparteien, die gefestigte Rechtsprechung des BAG unter Berücksichtigung der oftmals sehr unterschiedlichen Wege- und Umkleidezeiten umzusetzen.

(Beachten Sie zum gleichen Thema bitte auch die Entscheidung des Hessischen LAG vom 23.11.2015, welche wir in der Rubrik „Arbeitnehmer“ auf der Seite 17 des Newsletters besprechen)



**Dario Dell`Anna, Berlin**

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



## **Unterrichtungs- und Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 II 1 SGB IX bei Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen**

– BAG, Beschluss vom 15.10.2014 - 7 ABR 71/12 –

Die Beteiligten stritten über den Umfang der Unterrichts- und Anhörungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bei der Bundesagentur für Arbeit als Arbeitgeberin im Rahmen von Auswahlverfahren zur Einstellung von künftigen Arbeitnehmern, die an Jobcenter im Wege der Personalgestellung zugewiesen werden sollen. Das BAG hat entschieden, dass ein Beteiligungsrecht der Antragstellerin hier aus § 95 II 1 SGB IX folgt. Nach dieser Regelung stehe ihr ein Unterrichts- und Anhörungsrecht zu, wenn sich ein schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Mensch um eine Stelle bewerbe. Eine Entscheidung über eine Einstellung sei als personelle Maßnahme im Sinne des § 95 II SGB IX davon erfasst und führe dazu, dass die Antragstellerin auch im Auswahlverfahren zu beteiligen sei. Dieses Recht werde auch nicht dadurch eingeschränkt, dass die Bewerber hier nach Begründung des Arbeitsverhältnisses außerhalb des Betriebs der Arbeitsagentur im Wege der Personalgestellung bei den Jobcentern als Dritten durch Zuweisung eingegliedert würden. Hintergrund sei nach Ansicht des BAG vor allem der Sinn und Zweck des Beteiligungsrechts aus § 95 II 1 SGB IX: Es sollen die Teilhabechancen schwerbehinderter Menschen effektiv sichergestellt werden. Dies wurde im vorliegenden Fall von der Arbeitsagentur missachtet. Daher hat das BAG den Feststellungsantrag der Schwerbehindertenvertretung für begründet erachtet.

## **Abmahnung eines Betriebsratsmitglieds – Anspruch auf Entfernung aus der Personalakte**

– BAG, Beschluss vom 09.09.2015 - 7 ABR 69/13 –

Im vorliegenden Sachverhalt stritten die Beteiligten über die Rechtmäßigkeit einer dem Betriebsratsvorsitzenden erteilten Abmahnung. In seiner Entscheidung macht das BAG deutlich, dass der Betriebsrat als Gremium keinen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus § 78 S. 1 BetrVG hat, sondern allein das betroffene Betriebsratsmitglied, weil es dessen höchstpersönliches Recht ist. Dem Betriebsratsvorsitzenden wurde hier ein Anspruch auf Entfernung der Abmahnung in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 I 1 BGB zugebilligt. Dieser Anspruch bestehe für Arbeitnehmer dann, wenn eine Abmahnung zu Unrecht erteilt werde, z.B. wenn sie unzutreffende Tatsachenbehauptungen enthalte, inhaltlich zu unbestimmt sei, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Arbeitnehmer-verhaltens beruhe oder schlicht eine unverhältnismäßige Reaktion darstelle. Vorliegend war die Abmahnung bereits deswegen rechtswidrig und zu entfernen, weil die Arbeitgeberin die dem Antragsteller vorgeworfene Amtspflichtverletzung mit der Androhung einer Kündigung geahndet hat. Sofern ein Betriebsratsmitglied allein betriebsverfassungsrechtliche Amtspflichten verletzt



habe, seien vertragsrechtliche Konsequenzen, wie der Ausspruch einer Abmahnung mit Kündigungsandrohung, ausgeschlossen.

## **Die Altersgrenze von 65 Jahren in Betriebsvereinbarungen entspricht regelmäßig der Regelaltersgrenze**

– BAG, Urteil vom 13.10.2015 - 1 AZR 853/13 –

Der Streit drehte sich vorliegend um die Wirksamkeit einer Altersgrenze, die in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist. Das BAG hat dazu entschieden, dass den Betriebsparteien grundsätzlich eine Regelungskompetenz für solche Altersgrenzen zustehe; die Betriebsvereinbarung müsse aber mit höherrangigem Recht vereinbar sein, dazu zähle auch die Vorgaben des § 14 TzBfG. Das Erreichen der Regelaltersgrenze stelle aber einen ausreichenden sachlichen Grund dar. Das Entfallen des Arbeitslohns sei zu rechtfertigen, wenn die Möglichkeit des Bezugs einer Altersrente bestehe. Für diese Möglichkeit sei nur eine abstrakte Betrachtung erforderlich. Es liege dann keine Altersdiskriminierung in einer solchen Betriebsvereinbarung vor, wenn gemäß § 10 S. 3 Nr. 5 AGG eine Rechtfertigung durch ein arbeits- und beschäftigungspolitisches Ziel bestehe und der Arbeitnehmer durch einen Rentenbezug einen Ausgleich erhalte. Hierbei sei die mit dem Erreichen des 65. Lebensjahres vereinbarte Altersgrenze dahin auszulegen, dass das Arbeitsverhältnis erst zu einem Zeitpunkt endet, ab dem der Arbeitnehmer auch tatsächlich eine Rente beanspruchen könne, weil man den Betriebsparteien grundsätzlich unterstellen dürfe, dass sie eine rechtmäßige Regelung treffen wollten.

## **Ein Betriebsratsmitglied darf grundsätzlich in anderen Betrieben als Beisitzer in Einigungsstellen eine Nebentätigkeit ausüben**

– BAG, Beschluss vom 13.05.2015 - 2 ABR 38/14 –

Dieser Rechtsstreit drehte sich um die außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds, das ohne Zustimmung der Arbeitgeberin als Beisitzer von Einigungsstellen in andere Betrieben des gleichen Unternehmens im Wege einer Nebentätigkeit tätig wurde. Der zweite Senat des BAG hat entschieden, dass hier grundsätzlich ein Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf Erteilung der Nebentätigkeitsgenehmigung bestehe, jedenfalls, wenn betriebliche Interessen nicht beeinträchtigt würden. Vorliegend hat das Betriebsratsmitglied aber keine Kollision mit seinen Arbeitspflichten herbeigeführt, sondern vielmehr die Beisitzertätigkeit flexibel ausgestaltet. Die Benennung als Beisitzer in anderen Betrieben des Unternehmens hat das BAG rechtlich als grundsätzlich zulässig angesehen, auch dann, wenn hierfür ein Honorar nach § 76a BetrVG gezahlt werde. In dem Erhalt des Honorars wurde kein Verstoß gegen das Begünstigungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG gesehen, weil gerade das Gesetz dieses Honorar vorsehe.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



## **Günstigkeitsvergleich zwischen vertraglichen und gesetzlichen Kündigungsfristen**

– BAG, Urteil vom 29.01.2015 - 2 AZR 280/14 –

### **Leitsatz**

Eine vertragliche Kündigungsfrist kann sich gegen die maßgebliche gesetzliche Kündigungsfrist nur durchsetzen, wenn sie in jedem Fall zu einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Es genügt nicht, dass die vertragliche Regelung für die längere Zeit eines Kalenderjahres den besseren Schutz gewährt.

### **Bedeutung der Entscheidung**

Die Berechnung der Kündigungsfristen gibt immer wieder Anlass für Berechnungsschwierigkeiten. Dies liegt an der Vielzahl der vertraglichen Kombinationsmöglichkeiten: Drei Monate zum Quartalsende, sechs Wochen zum Monatsende oder die Kündigung nur zum bestimmten Termin.

Zur Erinnerung: Grundsätzlich gibt es keine statischen Kündigungsfristen. Die gesetzlichen Kündigungsfristen verlängern sich für den Arbeitgeber mit zunehmender Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Beträgt sie unter Umständen zu Beginn nur 14 Tage (Probezeit), beläuft sie sich ab 20-jähriger Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit auf immerhin sieben Monate zum Monatsende.

### **Sachverhalt**

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung und dabei auch über die Länge der einzuhaltenden Kündigungsfrist. Die Klägerin war bei der Beklagten seit 1976 beschäftigt. Der Arbeitsvertrag vom 15.03.2005 sah eine beiderseitige Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils zum 30.06. oder 31.12. eines Jahres vor. Aufgrund einer Betriebsschließung zum 30.06.2013 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 19.12.2012 „unter Wahrung der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist zum 30.06.2013“.

Hiergegen erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage. Die Klägerin war der Ansicht, die Beklagte habe die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BGB von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats wahren müssen. Darüber hinaus scheide auch eine Umdeutung in eine Kündigung zum 31.07.2013 aus.

Das Arbeitsgericht Berlin hat die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.07.2013 festgestellt und die Kündigungsschutzklage im Übrigen abgewiesen.



Auf die Berufung der Klägerin sowie der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg die Kündigungsschutzklage ebenfalls abgewiesen, allerdings zudem eine Beendigung zum 30.06.2013 festgestellt.

Hiergegen hat die Klägerin Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) eingelegt.

### **Die Entscheidung des Gerichts**

Das BAG hat die erstinstanzliche Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin wiederhergestellt.

Die Kündigung war zwar mit zu kurzer Frist erklärt worden, sie konnte jedoch in eine Kündigung zum 31.07.2013 umgedeutet werden.

Die Beklagte musste die Frist des § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BGB von sieben Monaten zum Monatsende einhalten. Die arbeitsvertragliche Regelung der Parteien wich – aufgrund der Betriebszugehörigkeit der Klägerin von über 20 Jahren – von der gesetzlichen Kündigungsfrist ab. Die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB können nicht durch Einzelvertrag verkürzt werden. Zulässig ist alleine die Vereinbarung längerer Fristen. Ob eine längere Frist im Sinne des Gesetzes vorliegt, ist alleine über den sog. Günstigkeitsvergleich zu prüfen.

Einzelvertragliche Kündigungsfristen sind regelmäßig einheitlich zu betrachten. Im Rahmen des Günstigkeitsvergleichs ist ein Gesamtvergleich zwischen vertraglicher und gesetzlicher Frist vorzunehmen. Vergleichszeitpunkt ist dabei nicht der Ausspruch der Kündigung, sondern der Zeitpunkt der vertraglichen Abrede. Schon im März 2005 war aber § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BGB die für eine Kündigung einschlägige Norm.

Unerheblich ist auch, ob eine arbeitsvertragliche Frist für eine längere Zeit innerhalb eines Kalenderjahres den besseren Schutz bietet, etwa (wie hier) in acht von zwölf Monaten. Denn § 622 BGB stellt nicht auf eine „Durchschnittsbetrachtung“ ab. Im Gegenteil, § 622 Abs. 5 Satz 3 BGB normiert ausdrücklich, dass einzelvertragliche Fristen „länger“ und nicht nur „meistens länger“ sein müssen. Sinn und Zweck des Gesetzes ist die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz während der Frist und damit die Ermöglichung einer nahtlosen Anschlussbeschäftigung.

Da die vertragliche Frist nicht stets länger als die gesetzliche war, musste die Beklagte bei Ausspruch der Kündigung die siebenmonatige Frist zum Monatsende nach § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BGB einhalten.



Das BAG stellte aber auch klar, dass die Kündigung gem. § 140 BGB in eine Kündigung zum 31.07.2013 umzudeuten war. Einen Anhaltspunkt dafür, dass die Beklagte eine Beendigung ausschließlich zum 30.06.2013 wollte, gab es nicht. Auch wenn ein Arbeitgeber überzeugt ist, mit der richtigen Frist gekündigt zu haben, führt dies nicht automatisch zu der Annahme, er habe nicht auch zum nächstzulässigen Zeitraum kündigen wollen.

### **Relevanz für die Praxis**

Offen gelassen hat das BAG die Frage, ob die einzelvertragliche Kündigungsfrist wenigstens so lange Anwendungsvorrang genießt, bis sie mit einer günstigeren Frist nach § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB kollidiert. Das BAG hat aber zu verstehen gegeben, dass auch im Falle des § 4 Abs. 3 TVG erst auf den Zeitpunkt der Kollision mit einer Tarifnorm abzustellen ist.

Zu beachten ist bei der Fristberechnung auch, ob statt der gesetzlichen Kündigungsfristen, tarifvertragliche Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 4 BGB zur Anwendung kommen.

Es bleibt dabei, dass die Einhaltung der Kündigungsfristen jeweils ganz genau zu prüfen ist. Die Entscheidung des BAG hat nämlich eines auch gezeigt: Da die Beklagte die Kündigung noch im Dezember 2012 erklärte, konnte sie (auf dem Papier) die vertragliche Frist von sechs Monaten zum 30.06.2013 einhalten. Weil die gesetzliche Frist aber sieben Monate betrug, war eine Kündigung nur zum 31.07.2013 möglich. Die Kündigungsfrist war aber auch nicht auf den 31.12.2013 zu verlängern gewesen. Dies wäre wohl nur der Fall gewesen, wenn die Beklagte das Arbeitsverhältnis erst im Januar 2013 gekündigt hätte. Dann wäre die vertragliche Kündigungsfrist der 31.12.2013 gewesen, wohingegen die gesetzliche Frist auf den 31.08.2013 gelautet hätte.

Wichtig an dieser Stelle: Die Einhaltung der Kündigungsfristen können auch Arbeitnehmer geltend machen, die zum Beispiel aufgrund eines Kleinbetriebes, nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen. Denn die Regelungen zur Fristberechnung entstammen dem BGB und nicht dem KSchG.

Auch die Regelung des § 622 Abs. 5 Nr. 2 BGB gilt **nur für** die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 622 **Abs. 1** BGB. Von den verlängerten Fristen nach § 622 **Abs. 2** BGB **darf nicht abgewichen** werden.



Arbeitnehmer, die eine Kündigung mit zu kurz berechneter Frist erhalten, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aber an sich (sprich den Grund) nicht angreifen wollen, sollten ebenfalls zu ihrer Sicherheit die dreiwöchige Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage einhalten.

Fristbeginn ist dabei der Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer, d.h. der Zeitpunkt, unter dem für gewöhnlich anzunehmen ist, dass die Kündigung so in den Einflussbereich des Empfängers gelangt ist, dass er unter normalen Verhältnissen von ihr Kenntnis nehmen kann. Auch urlaubsbedingte Abwesenheit hindert dabei den Zugang und entsprechend den Fristbeginn für gewöhnlich nicht.

Arbeitnehmer sollten daher nach Erhalt einer Kündigung umgehend entsprechende Beratung in Anspruch nehmen.



**Anna-Lena Trümner, Oldenburg**

◀ *zur Inhaltsübersicht*



## **Praktikum zählt nicht zur Probezeit eines Auszubildenden**

– BAG, Urteil vom 19.11.2015 - 6 AZR 844/14 –

Die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums ist auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis nicht anzurechnen.

Mit der Berufsausbildung soll berufliche Handlungsfähigkeit in einem geordneten Ausbildungsgang vermittelt werden. Bei einem Praktikum ist das nicht der Fall. Ein Praktikant ist in aller Regel vorübergehend in einem Betrieb tätig, um sich die zur Vorbereitung auf einen Beruf notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen anzueignen. Dabei findet aber keine systematische Berufsausbildung statt. Praktikanten sind auch nicht zur Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen verpflichtet. Die Zwecksetzung von Praktikum und Probezeit ist unterschiedlich, es besteht auch keine relevante Teilidentität. Wegen der gesetzlichen Differenzierung von Berufsausbildungsverhältnis und Praktikum ist eine Anrechnung von Zeiten eines Praktikums auf die Probezeit in einem späteren Berufsausbildungsverhältnis nicht vereinbar. Wegen der grundsätzlichen Unterschiede kommt es auch nicht auf die Umstände des Einzelfalls an. Diese Differenzierung ist zugleich ein Gebot der Rechtssicherheit, denn die Abgrenzung eines „anrechnungsfähigen“ Praktikums von einem anderen Praktikum im Einzelfall, wäre nur schwer möglich.

## **Sozialplanabfindung - Benachteiligung wegen Behinderung**

– BAG, Urteil vom 17.11.2015 - 1 AZR 938/13 –

Differenziert ein Sozialplan für die Berechnung einer Abfindung zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen, hat ein damit einhergehender Systemwechsel die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu beachten. Eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Bemessung einer Sozialplanabfindung ist unwirksam, wenn sie schwerbehinderte Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern, die in gleicher Weise wie sie von einem sozialplanpflichtigen Arbeitsplatzverlust betroffen sind, schlechter stellt.

In der Regelung über den pauschalierten Abfindungsbetrag für Arbeitnehmer, die wegen ihrer Schwerbehinderung rentenberechtigt sind, liegt eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Ungleichbehandlung. Diese benachteiligt behinderte Arbeitnehmer, denen nach einer für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer geltenden Berechnungsformel ein höherer Abfindungsbetrag zustehen würde. Sie darf gemäß § 7 Abs. 2 AGG ihnen gegenüber nicht angewendet werden.





## **Änderungskündigung zur Streichung von Sonderzahlungen**

- LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 02.10.2015 - 9 Sa 570/15 -

Eine Änderungskündigung, mit der der Arbeitgeber aufgrund des höheren Stundenlohns nach dem Mindestlohngesetz bisher gezahltes Urlaubs- und Weihnachtsgeld streichen will, ist unwirksam.

Bei einem zusätzlichen Urlaubsgeld, abhängig von der Vertragsgestaltung auch bei der Sonderzuwendung, handelt es sich um Leistungen, die nicht im engeren Sinne der Bezahlung der Arbeitsleistung dienen, sondern um eine zusätzliche Prämie. Diese können nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden, sondern stehen den Beschäftigten zusätzlich zu. Eine Änderungskündigung zwecks Streichung dieser Leistungen wäre nur wirksam, wenn andernfalls der Fortbestand des Betriebes mit den vorhandenen Arbeitsplätzen gefährdet ist.

## **Umkleiden für die Arbeit als Arbeitszeit**

- Hessisches LAG, Urteil vom 23.11.2015 - 16 Sa 494/15 -

Nach der Rechtsprechung des 5. Senats des BAG gehört jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient, zur Arbeitszeit. Dazu zählt auch das Umkleiden für die Arbeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss. Die Weisung des Arbeitgebers ist aber nicht das allein entscheidende Kriterium. Das Tragen der Arbeitskleidung ist daher auch dann ausschließlich fremdnützig, so das LAG Hessen, wenn der Arbeitgeber eine Weisung, sich im Betrieb umzukleiden nicht erteilt hat, es sich aber um auffällige Arbeitsschutzkleidung handelt, die der Kläger im Interesse seines Gesundheitsschutzes tragen muss, ein Tragen dieser Kleidung dem Arbeitnehmer wegen der deutlich lesbaren Firmenaufschrift des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit nicht zuzumuten ist und sich zudem an bereits getragener Schutzkleidung Anhaftungen befinden, mit denen einen Arbeitsweg zurückzulegen - sei es im Privat-PKW oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln - sowohl dem Kläger, als auch Passanten schlechterdings unzumutbar ist.

(Beachten Sie zum gleichen Thema bitte auch die Entscheidung des BAG vom 17.11.2015, welche wir in der Rubrik „Betriebsräte“ auf den Seiten 7-9 des Newsletters besprechen)

◀ *zur Inhaltsübersicht*



## **Zuständigkeitskonflikte zwischen den Betriebsräten bei der Einführung technischer Einrichtungen**

Nach der Grundkonzeption des BetrVG ist der örtliche Betriebsrat zur Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte zuständig, denn aus der unmittelbaren Wahl folgt zugleich die höchste demokratische Legitimation. Ausnahmsweise kann aber auch der Gesamtbetriebsrat (GBR) oder der Konzernbetriebsrat (KBR) zuständig sein. In der Praxis resultieren hieraus nicht selten Zuständigkeitskonflikte – nicht nur zwischen dem Arbeitgeber und den Betriebsräten, sondern auch zwischen den unterschiedlichen Betriebsratsgremien.

Bei der Einführung und Anwendung von technischen Überwachungseinrichtungen ist in Unternehmen und Konzernen häufig der Gesamt- bzw. der Konzernbetriebsrat zuständig.

Nähere Informationen hierzu in dem Beitrag von Dr. Michael Bachner / Hans Rupp „Die originäre Zuständigkeit bei der Einführung technischer Einrichtungen“, erschienen in der NZA 2016, auf Seite 207 ff. Der Beitrag kann gerne über unsere Mitarbeiterin Michaela Winkler, [michaela.winkler@schwegler-rae.de](mailto:michaela.winkler@schwegler-rae.de) oder RA Dr. Michael Bachner, [bachner@schwegler-rae.de](mailto:bachner@schwegler-rae.de) angefordert werden.



**Dr. Michael Bachner, Frankfurt am Main**

◀ *zur Inhaltsübersicht*



## **Dr. Michael Bachner**

Die originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats bei der Einführung technischer Einrichtungen

in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2016, S. 207 ff.

*Dieser Aufsatz kann gerne als PDF-Datei auf Wunsch per E-Mail bei Frau Michaela Winkler angefordert werden ([michaela.winkler@schwegler-rae.de](mailto:michaela.winkler@schwegler-rae.de))*

## **Dr. Michael Bachner**

Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, Kommentar zum BetrVG, §§ 78 a, 99-105 BetrVG  
Bund – Verlag, 15. Auflage 2016

## **Ariane Mandalka**

Abmahnung – Ratgeber für Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretung, Bund-Verlag

## **Dr. Lars Weinbrenner**

OVG Münster: Wahrung der Schriftform durch E-Mail mit PDF-Datei

in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2015, S. 261

## **Ralf Trümner**

Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, Kommentar zum BetrVG, §§ 1, 3-5, 18 a, 119-132  
BetrVG Bund – Verlag, 15. Auflage 2016



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

RA Dr. Michael Bachner  
Schillerstraße 28  
60313 Frankfurt am Main  
[bachner@schwegler-rae.de](mailto: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](mailto:duesseldorf@schwegler-rae.de)

Lorenz Schwegler\*  
Felix Laumen\*  
Yvonne Reinartz\*  
Dr. Michael Schwegler\*  
Michael Schoden  
Dr. Johannes Vöcking

Prof. Dr. Heinz Klinkhammer  
Simone Rohs  
Dr. Alexander Metz, LL.M.  
Charlotte Roth

**Berlin**

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

Gunter Rose  
Michael Merzhäuser\*  
Ralf Trümner\*  
Heike Merzhäuser\*  
Dr. Sascha Lerch\*  
Sebastian Kolb  
Karsten Sparchholz

Dr. Lars Weinbrenner  
Johan Fischer  
Hans-Otto Umlandt  
Dario Dell'Anna  
Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin

**Frankfurt**

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

Dr. Michael Bachner\*  
Peter Gerhardt  
Ariane Mandalka

**Köln**

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

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

**Oldenburg**

Am Festungsgraben 45  
D-26135 Oldenburg  
Tel.: 0441/9250-263  
Fax: 0441/25112  
[oldenburg@schwegler-rae.de](mailto:oldenburg@schwegler-rae.de)

Hajo A. Köhler\*  
Jürgen Oehlmann  
Katja Steinkampf  
Anna-Lena Trümner

**Wissenschaftliche Berater:**

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

\* Partner

**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.