



**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

unser aktueller Newsletter enthält in der Rubrik **„Ein-Blick“** einen Gastbeitrag von Frau Nadine Oberhuber mit dem bezeichnenden Titel **„Schreibtisch verzweifelt gesucht“**. Frau Oberhuber ist Wirtschafts- und Finanzjournalistin und beschäftigt sich mit Themen rund um das Wirtschafts- und Arbeitsleben, dieses Mal mit der Frage, wie sich „Neue Bürokonzepte“ auf das Arbeiten und die Beschäftigten auswirken. Im Anschluss daran nehmen wir eine kurze Darstellung der betriebsverfassungsrechtlichen Einwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrats vor.

Das BAG hatte die Frage zu klären, ob der örtliche Betriebsrat für eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zuständig ist, soweit darin für bestimmte Sachverhalte von Bekleidungsregelungen aus einer Gesamtbetriebsvereinbarung abgewichen wird. Die Entscheidung und ihre Auswirkungen für die Praxis stellen wir unter der Rubrik **„Betriebsrat“** auf Seiten 8 bis 11 vor.

Spielt das Geschlecht eines Autoverkäufers für weibliche Kunden eine derart entscheidende Rolle, dass damit eine Ausnahme vom Grundsatz der geschlechtsneutralen Ausgestaltung von Stellenausschreibungen zu rechtfertigen ist? Eine Antwort hierauf findet sich in unserer Rubrik **„Arbeitnehmer“**.

Unser **„Kurzüberblick über Entscheidungen“** enthält wieder praxisnahe Entscheidungen aus dem Kollektiv- und Individualarbeitsrecht, die wir in Kurzform für Sie/Euch aufbereitet haben.

Bezugnehmend auf die Ergebnisse des Koalitionsvertrages möchten wir Ihnen/Euch im nachfolgenden Link die Eckpunkte und was sich die Regierungspartner für das Arbeitsrecht vorgenommen haben, veranschaulichen.

[Was der Koalitionsvertrag im Arbeitsrecht bringt?](#)

Abschließend möchten wir noch auf unser **Kanzleigespräch** am **21.06.2018** in **Frankfurt am Main** hinweisen. Schwerpunktthemen sind die „EU Datenschutzgrundverordnung (EU DSGVO) und das neue BDSG“ sowie „Aktuelle Entwicklungen der Rechtsprechung im Betriebsverfassungsrecht“ (**nähere Informationen finden Sie auf Seite 30 und 31**). Wir freuen uns, Sie/Euch in Frankfurt am Main begrüßen zu können.

**Ihre/Eure
schwegler rechtsanwälte**



„Ein-Blick“ <small>(Ein Gastbeitrag aus der F.A.Z. vom 10.12.2017)</small>	Schreibtisch verzweifelt gesucht!	3
„Ein-Blick“ <small>(rechtliche Bewertung)</small>	Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung neuer Bürokonzepte	6
Betriebsräte:	Krawattenzwang: Kleiderordnung vs. Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz	8
Betriebsräte:	Kurzüberblick über Entscheidungen <ul style="list-style-type: none"> - Pauschalierte Zulagen im Arbeitsvertrag eines Betriebsratsmitglieds sind nur zulässig, wenn sie eine realitätsbezogene Typisierung ausdrücken, ausgleichen und in diesen Grenzen auch verhältnismäßig sind - Unterlassungsanspruch des Betriebsrats wegen Verletzung von § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG bei vorbetrieblichen Regelungen nur bei wirksamen, vor der Zeit des Betriebsrats mit den Arbeitnehmern individuell getroffenen Vereinbarungen ausgeschlossen - Betriebsräte haben gegen Arbeitgeber einen Unterrichtungsanspruch aus § 80 Abs. 2 BetrVG über bestehende Schwangerschaften von Arbeitnehmerinnen 	12
Arbeitnehmer:	Keine Entschädigung wegen Diskriminierung als Mann – Stellenanzeige – „Frauen an die Macht“	17
Arbeitnehmer:	Kurzüberblick über Entscheidungen <ul style="list-style-type: none"> - Befristung im Profifußball rechtmäßig - Arbeitsunfall während eines betrieblichen Grillabends? - Kein Wiedereingliederungsanspruch ohne Kündigungsschutz 	21
Sonderbeitrag	Das Entgelttransparenzgesetz in der Praxis	24
Sonderbeitrag	Rufbereitschaft kann Arbeitszeit sein	28
Veranstaltungen		30
Veröffentlichungen		32
Impressum		33



Schreibtisch verzweifelt gesucht!

In modernen Unternehmen müssen sich die Mitarbeiter jeden Morgen einen neuen Schreibtisch suchen. Was macht das mit ihnen?

Mancher fühlt sich jeden Morgen ein bisschen an die Reise nach Jerusalem erinnert. An jenes Spiel aus Kindertagen, bei dem es weniger Stühle als Teilnehmer gibt und bei dem es darum geht, auf Kommando schnell einen Platz zu ergattern, um nicht als Verlierer aus dem Spiel auszuschneiden. Es kann großen Spaß machen, dieses Spiel zu spielen – aber muss es ausgerechnet im Büro sein? Ja, finden immer mehr Firmen. Deshalb führen sie das Konzept der flexiblen Büros ein, was im Grunde ja nichts anderes ist als die Reise nach Jerusalem mit etwas anderen Regeln. Viele große Unternehmen spielen schon mit.

Zu den ersten Firmen, in denen es keine festen Schreibtische für die Angestellten mehr gibt, zählten Adidas, BMW, die Lufthansa und die Deutsche Bank. Und wann immer zuletzt ein Büroneubau eröffnet wurde, bei Siemens in München oder Düsseldorf, bei Microsoft mit seinem Europa-Hauptquartier in München-Schwabing oder bei ZF in Friedrichshafen, da schwärmen die Vorstände und Personalverantwortlichen davon, dass es in diesen modernen Büros keine festen Arbeitsplätze mehr gebe. Keine starren Sitzordnungen, keine abgeschotteten Teams, stattdessen Durchlässigkeit und völlig neue Kommunikationsmöglichkeiten. Die Mitarbeiter könnten sich jeden Morgen wieder einen neuen Platz und neue Sitznachbarn suchen, das verhindere das Silo-Denken und fördere den Austausch. Und natürlich auch die Ideen! Bei Microsoft findet man: "Traditionelle Bürokonzepte", bei denen jeder Mitarbeiter seinen festen Schreibtisch hat, "passen nicht mehr in eine Arbeitswelt, in der alles im Fluss ist".

So weit zumindest die Theorie.

Oder besser: So weit der gedankliche Überbau, mit dem die Unternehmen versuchen, ihrer Belegschaft solche Konzepte schmackhaft zu machen. Tatsächlich steckt ein viel nüchterneres Kalkül dahinter, so sagen Betriebswirte und Workplace-Manager, die solche Büros konzipieren.

Der Hauptantrieb für Firmen ist nämlich: Mit den flexiblen Bürowelten lässt sich Geld sparen. Um bis zu 60 Prozent lassen sich so die Raumkosten reduzieren. Denn statt der 20 oder 30 Quadratmeter, die jeder Mitarbeiter gewöhnlich im herkömmlichen Büro beansprucht, sind es in Großräumen nur 15 bis 18 Quadratmeter. Und in flexiblen Büros ohne feste Schreibtische sogar noch weit weniger – weil man gar nicht für jeden Beschäftigten Platz vorhalten muss.



Meist werden 30 bis 60 Prozent weniger Schreibtische aufgestellt, als es Mitarbeiter gibt. Bei Microsoft sind es für 1900 Mitarbeiter nur noch 1100 Plätze.

Warum es dennoch nicht zum Gerangel um die Tische kommt, erklären die Firmen so:

Viele der Mitarbeiter sind Außendienstler, Berater, Vertriebler, die ohnehin die meiste Zeit außerhalb der Firma unterwegs sind. Etliche Beschäftigte arbeiten inzwischen im Homeoffice und kommen viel seltener ins Büro. Warum also sollte man trotzdem für jeden Mitarbeiter einen fixen Platz inklusive Computer und Telefon vorhalten, wenn dessen Schreibtisch die meiste Zeit doch unbesetzt bleibt? Das klingt zunächst einmal schlüssig. Die entscheidende Frage ist aber: Finden die Mitarbeiter das wirklich so gut, wie die Firmen glauben?

Ein Jahr lang gibt es nun das neue Büro von Microsoft, und es werde "sehr positiv angenommen", schwärmt Charlotte Reimann, die im Technologiekonzern zuständig ist für den "Digital Workstyle", wie es hier auf Neudeutsch heißt. Ja, sie beobachtet sogar, "dass sich in unserer Kultur einiges geändert hat". Konkrete Beispiele könne man da zwar schwer nennen, Zahlen auch nicht, aber es träfen sich jetzt viel mehr Leute, die sich früher nicht so oft gesehen hätten. Manche frühstückten sogar in den Gemeinschaftsküchen regelmäßig miteinander, andere Abteilungen hielten im Sommer Meetings auf der Dachterrasse ab. Die neue Flexibilität komme an, sagt sie. Und Mitarbeiter, die lange umherirren, bis sie einen Arbeitsplatz gefunden haben, seien noch nicht gesichtet worden. Im Gegenteil, es seien immer irgendwo noch Plätze frei.

Das kann man freilich auch anders erklären: Das neue Office-Konzept treibt nämlich einige Mitarbeiter regelrecht aus dem Büro. "Ich arbeite jetzt viel öfter von zu Hause aus und fahre nur noch in die Zentrale, wenn es unbedingt nötig ist", sagt ein Mitarbeiter, der mit der flexiblen Welt nicht so gut zurechtkommt. Er mochte es, morgens im Büro dieselben Gesichter zu sehen, nämlich die seiner Abteilungskollegen. Im neuen Büro muss er immer erst suchen, bis er jemanden entdeckt, den er kennt. Und mit dem er auch ein berufliches Problem durchsprechen würde. Fördert das nun wirklich die Kommunikation? Über elektronische Anmeldesysteme kann man zwar in flexiblen Offices jeden schnell aufspüren – aber ist dann wirklich noch ein Platz in der Nähe des gesuchten Kollegen frei? Im Zweifel werden die Wege in den bewegten Büros länger.

"Mir tun vor allem die jungen Kollegen leid", sagt ein anderer langjähriger Beschäftigter, "wie sollen die denn ernsthaft Kontakte knüpfen, wenn sie jeden Tag, Bäumchen wechsele dich spielen und nie länger mit denselben Kollegen zu tun haben?"



Wenn ihn früher ein Abteilungs-Youngster um Hilfe bat, habe er immer gerne geholfen: "Man kannte die Leute ja, und wollte ihnen etwas beibringen." Wenn er aber heute eine dieser E-Mails bekommt, in denen ein junger Kollege fleht: "Wer kann mir helfen?", dann fühlt er sich dafür einfach nicht mehr zuständig. "Vor allem nicht, wenn ich selbst zu viel zu tun habe." Es könnte also sein, dass das neue Konzept vor allem eines fördert – mehr Unverbindlichkeit.

Aber vielleicht macht das System ohne feste Plätze ja produktiver, kreativer und sogar fröhlicher, wie seit seiner Erfindung in den 1990er Jahren oft propagiert wird. Allerdings ist das ebenfalls zu bezweifeln: Zwar setzen die Büro-Designer alles daran, die entgrenzten Büros mit bunten Farben und gemütlichen Sesseln wohnlicher zu machen, damit den Mitarbeitern wenigstens nicht so auffällt, dass sie nun Heimatlose geworden sind. Doch korreliert Kreativität gewöhnlich eher mit Intelligenz als mit dem Möbeldesign, mahnen Arbeits-Soziologen. Wie gut es sich in den modernen Loungesesseln arbeiten lässt, die angeblich "volle Konzentration" ermöglichen sollen, das drückt ein Microsoft-Mitarbeiter so aus: "Bevor ich in einem dieser Ohrensessel stundenlang meinen Laptop samt Kaffeetasse auf den Knien balanciere, bleibe ich lieber zu Hause am Schreibtisch sitzen, notfalls auch am Küchentisch. Dann habe ich eben keine Kollegen und keine Designermöbel."

Sind flexible Büros also überhaupt eine Verbesserung für die Mitarbeiter?

Die Forscher vom Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation haben das in einer Studie gemessen: Ob fixe Arbeitsplätze oder flexible – die Motivation der Mitarbeiter blieb zwar in beiden Fällen gleich, aber das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit war bei festen Schreibtischen sogar leicht besser. Vor allem die Zufriedenheit mit der Büroumgebung sei entscheidend für das Wohlbefinden von Mitarbeitern, sagen sie. Wann sich Menschen nun wohlfühlen, das können Psychologen leicht beantworten: Wenn sie das Gefühl haben, ihre Umgebung mitgestalten zu können. Das bedeutet in diesem Falle nicht nur, sich aussuchen zu können, auf welchem Platz man wohl heute sitzt, sondern vielmehr dem Arbeitsplatz eine persönliche Note zu geben.

Genau das aber kann kein Mitarbeiter mehr, der morgens mit seinem Rollcontainer zu irgendeinem Platz rollert und ihn abends wieder blitzblank und papierfrei verlassen muss. Die alten Einzelbüros mit Tierkalendern, Familienfotos und Gummibäumen waren zwar mitunter ein Kabinett des Grauens. Aber Betriebsärzte sagen: Arbeitnehmer arbeiten weitaus zufriedener, wenn sie ihre persönlichen Gegenstände aufstellen können, mag es auch der größte Nippes sein.



In modernen Großraumbüros dagegen, in denen Mitarbeiter keine Kontrolle mehr über die Einrichtung haben, verstärkte sich der Trend zu psychischen Erkrankungen und Herz-Kreislauf-Leiden eher.

Der tägliche Sesseltanz im Büro fördert vermutlich eher ein Gefühl der Entwurzelung als die Produktivität. Man sollte es ernst nehmen, wenn Beschäftigte sich dabei an die Reise nach Jerusalem erinnert fühlen. Die spielt nämlich auf die Zeit der blutigen Kreuzzüge an, vermuten Historiker. Oder auf das begrenzte Platzangebot auf Schiffen für Auswanderer. Beides nicht unbedingt optimale Arbeitsorte.

Ein Artikel aus der F.A.Z. Sonntagszeitung, vom 10.12.2017, GELD & MEHR, Seite 39

Autorin: Nadine Oberhuber, Wirtschafts- und Finanzjournalistin

© Alle Rechte vorbehalten. Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH, Frankfurt. Zur Verfügung gestellt vom Frankfurter Allgemeine Archiv".

Rechtliche Bewertung zum Thema Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung neuer Bürokonzepte

Frau Oberhuber hat in ihrem Beitrag plastisch beschrieben, welche Auswirkungen die Einführung neuer Bürokonzepte auf Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufe, Arbeitsmittel, die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsplätze – also die räumliche Situation – und die Beschäftigten selbst haben kann. Selbstverständlich bestehen insoweit auch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, wie das Arbeitsgericht Frankfurt schon 2003 (2 BVGa 587/02) eindeutig entschieden hat.

Im Zentrum der Beteiligung des Betriebsrats steht das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen. Dies betrifft den betrieblichen Gesundheitsschutz und umfasst auch die vom Arbeitgeber vorzunehmende Beurteilung der Gefährdung am Arbeitsplatz und die Unterweisung der Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Gerade bei der Ausgestaltung neuer Büroraumkonzepte kommt dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG besondere Bedeutung zu, weil schon im Vorfeld der Einführung einer neuen Arbeitsorganisation und entsprechender Büroräume die Planungen des Arbeitgebers auf Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen durch den Betriebsrat geprüft werden können.



In sozialen Angelegenheiten kann z.B. die Einführung von Desk-Sharing Beteiligungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auslösen, weil die Koordinierung der unterschiedlichen Interessen der am Desk-Sharing teilnehmenden Arbeitnehmer erforderlich wird, was eine Frage der Ordnung des Betriebes ist und damit der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegt. Weiter enthalten die Desk-Sharing-Arbeitsplätze regelmäßig technische Einrichtungen i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, da diese die Dauer der Nutzung der persönlichen Computer der Arbeitnehmer und damit deren Präsenz am Arbeitsplatz registrieren.

Die mit der Einführung des neuen Bürokonzepts zusammenhängenden baulichen (Umbau)Maßnahmen können zu einer grundlegenden Änderung der Betriebsanlagen i.S.v. § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG führen. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn sich aus den Bauplänen ergibt, dass wesentliche Teile der verbleibenden Betriebsräume völlig neu gestaltet werden.

Schließlich ist die Einführung neuer Bürokonzepte in der Regel mit neuen Arbeitsmethoden und einer neuen Arbeitsorganisation gemäß § 111 Satz 3 Nr. 5 BetrVG verbunden. So zwingt die Einführung von Desk-Sharing die betroffenen Arbeitnehmer zu einer Neustrukturierung ihrer täglichen Arbeitsabläufe. Sie müssen sich regelmäßig auf das Desk-Reservierungssystem einstellen und darum bemühen, unbesetzte Arbeitsplätze zu erlangen und ihren Arbeitsrhythmus darauf anpassen.

Das Desk-Sharing führt zu einem regelmäßigen Reservierungs- und Koordinierungsaufwand und zum Verlust des persönlichen Arbeitsplatzes und damit eines persönlich gestaltbaren Arbeitsumfeldes. Hierin liegt eine Betriebsänderung, wenn es sich um eine grundlegende Änderung der Arbeitsorganisation handelt, was wiederum von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer abhängt. Die Einführung neuer Bürokonzepte kann auch Nachteile für die betroffenen Beschäftigten auslösen. Dies eröffnet den Anwendungsbereich für Sozialplanregelungen nach § 112 BetrVG.



Dr. Michael Bachner, Frankfurt

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Krawattenzwang: Kleiderordnung vs. Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz – Wenn eine Gesamtbetriebsvereinbarung zwei Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung betrifft

– BAG, Beschluss vom 18.07.2017 - 1 ABR 59/15 –

Leitsatz

Die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bezieht sich auf die Regelung einer Angelegenheit. Betreffen Regelungsmaterien unterschiedliche Mitbestimmungsrechte, folgt aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die eine Angelegenheit keine solche für die andere.

Sachverhalt

Die Parteien stritten um die teilweise Wirksamkeit einer zum Gesundheitsschutz/Raumklima zustande gekommenen Betriebsvereinbarung (BV Klima).

Die Arbeitgeberin betreibt bundesweit über 1000 Filialen, in denen sie Finanz- und Postdienstleistungen sowie Telekommunikationsprodukte und Papier- und Schreibwaren anbietet. Durch Zuordnungstarifvertrag sind bei der Arbeitgeberin insgesamt 13 Betriebe gebildet. Außerdem existiert ein Gesamtbetriebsrat. Dieser schloss mit der Arbeitgeberin die zum 01.01.2006 in Kraft getretene „Gesamtbetriebsvereinbarung Unternehmensbekleidung der Postbank Filialvertrieb AG“ (GBV Unternehmensbekleidung).

In dieser heißt es auszugsweise:

„§ 2 Grundsätze

Das äußere Erscheinungsbild der Beschäftigten ist für das Unternehmen Postbank Filialvertrieb AG von großer Bedeutung. Die Unternehmensbekleidung soll ihre Trägerin oder ihren Träger in ihrer/seiner beruflichen Tätigkeit in der Öffentlichkeit als Angehöriger oder Angehörigen der Postbank Filialvertrieb AG kenntlich machen

...

§ 4 Tragevorschrift

(1) Die Unternehmensbekleidung ist komplett – mindestens Hemd/Bluse, Hose/Rock und Krawatte – zu tragen...

Der für 80 Filialen in Baden-Württemberg gebildete örtliche Betriebsrat Stuttgart verhandelte in der Einigungsstelle zum „Gesundheitsschutz/Raumklima“, die am 15.01.2015 beschlossene Betriebsvereinbarung „BV Klima“.



Diese regelt auszugsweise:

„1. Zielsetzung

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist die aufgrund von Hitze/Kälte in den Arbeitsräumen auftretende Belastung i. S. v. ASRA 3.5 der Beschäftigten durch die nachfolgend dargestellten Maßnahmen zu verringern, um hierdurch die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und auch den betrieblichen Belangen Rechnung zu tragen...

5. Wärmebelastung

Von einer Belastung durch Wärme ist auszugehen, sofern die Raumtemperatur auf 26 Grad Celsius ansteigt.

6. Maßnahmen

...Bei Feststellung einer Wärmebelastung i.S.v. Ziffer 5 dieser Betriebsvereinbarung sind Maßnahmen entsprechend des Maßnahmenkatalogs (Anlage 2) zu treffen.

Anlage 2 Maßnahmenkatalog

... Maßnahmen bei Raumtemperatur bei über 30 Grad Celsius

...Das Lockern der Dienstbekleidung beinhaltet den Verzicht auf das Tragen von Krawatten..."

Die Arbeitgeberin focht den Spruch der Einigungsstelle u.a. mit der Begründung an, er sei unwirksam, soweit die „BV Klima“ Regelungen zur Unternehmensbekleidung enthielte. Soweit der Klimaschutz die Dienstbekleidung betreffe, sei ausschließlich der Gesamtbetriebsrat zuständig. Zudem bestehe für den fraglichen Regelungstatbestand kein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat dem Antrag entsprochen, das LAG Baden-Württemberg hat ihn auf die Beschwerde des örtlichen Betriebsrats Stuttgart abgewiesen. Die von der Arbeitgeberin daraufhin beim BAG eingelegte Rechtsbeschwerde hatte keinen Erfolg.

Die Entscheidung

Das BAG stellt zunächst fest, dass der verfahrensgegenständliche Maßnahmenkatalog der „BV Klima“, der u.a. das Lockern der Dienstkleidung und den Verzicht auf das Tragen von Krawatten bei über 30 Grad beinhaltet, gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig sei. Es handele sich um betriebliche Regelungen, die die Pflichten des Arbeitgebers gemäß der Rahmenvorschrift nach § 3 a Absatz 1 Satz 1 ArbStättV näher ausgestalte.



Danach haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden bzw. gering gehalten werden. Die Vorschrift beschränke sich auch nicht auf das Vorliegen einer konkreten Gefahrenlage, sondern knüpfe vielmehr an vorliegende oder festgestellte konkrete Gefährdungen an, so das BAG.

Weiter stellt das BAG fest, dass für die angegriffenen Regelungen zum Gesundheitsschutz der örtliche Betriebsrat Stuttgart zuständig sei.

Die Ausübung der Mitbestimmungsrechte obliege grundsätzlich dem, von den Arbeitnehmern unmittelbar gewählten (örtlichen) Betriebsrat. Dem GBR sei gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur die Behandlung von Angelegenheiten zugewiesen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und die nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden könnten. Erforderlich sei es, dass es sich um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handle und ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung bestehe. Allein der Wunsch der Arbeitgeberin nach einer einheitlichen Regelung sowie Kosten- oder Zweckmäßigkeitsgesichtspunkte genügten nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zuständigkeit des GBR zu begründen, so das BAG. In Fragen des Gesundheitsschutzes sei der GBR danach nur zuständig, wenn die Maßnahmen überbetriebliche Angelegenheiten beträfen und diese durch einzelne Betriebsräte nicht geregelt werden können. Hierfür sei bei den vorliegenden Regelungen zum Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit dem Raumklima nichts ersichtlich. Solche Angelegenheiten stellten typischerweise konkret auf die Gegebenheiten in den einzelnen Arbeitsräumen auf betrieblicher Ebene ab, so das BAG.

Auch folge die Zuständigkeit des GBR nicht aus dessen Regelungskompetenz zur Unternehmensbekleidung, denn beträfen Regelungsmaterien unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände, folge aus der Zuständigkeit des GBR für die eine Regelungsmaterie nicht zugleich die Zuständigkeit für ein anderes gleichzeitig betroffenes Mitbestimmungsrecht.

Die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bleibt nach der Entscheidung des BAG – trotz Bestehens der GBV Unternehmensbekleidung – bestehen.



Fazit

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung klargestellt, dass die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats in *einer* mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit, hier einheitliche Unternehmensbekleidungs Vorschriften gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht zugleich die Zuständigkeit in *anderen* Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung, hier der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG begründet, und zwar auch dann nicht, wenn sich die Regelungssachverhalte überschneiden: Krawattenzwang bei über 30 Grad.

Selbst wenn also die Bekleidungsordnung eines Unternehmens in die originäre Zuständigkeit des GBR fällt, behält der örtliche Betriebsrat die Zuständigkeit und damit Kontrolle über Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen. Dies wird auch auf die Überschneidung von anderen Mitbestimmungsrechten in Gesamtbetriebsvereinbarungen zu übertragen sein.

Weiterhin macht die Entscheidung des BAG deutlich, dass eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die mit ihren Regelungen faktisch andere nicht in die originäre Zuständigkeit des GBR fallende Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung berührt, den örtlichen Betriebsrat bei der Umsetzung seines Mitbestimmungs- und Regelungsanspruches nicht hindert und insoweit auch *keine Bindungswirkung* entfaltet. Dem örtlichen Betriebsrat war es daher möglich, eine „BV Klima“ abzuschließen, die es erlaubt, in bestimmten Fällen, z.B. bei übermäßiger Hitze oder Kälte zur Verwirklichung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von Bekleidungsregelungen einer Gesamtbetriebsvereinbarung abzuweichen.



Dario Dell'Anna, Berlin

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Pauschalierte Zulagen im Arbeitsvertrag eines Betriebsratsmitglieds sind nur zulässig, wenn sie eine realitätsbezogene Typisierung ausdrücken, ausgleichen und in diesen Grenzen auch verhältnismäßig sind

– LAG Hessen, Urteil vom 20.02.2017 - 7 Sa 513/16 –

Das LAG Hessen hatte sich in einer Klage eines gemäß § 38 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglieds gegen seine Arbeitgeberin (Beklagte) auf Weitergewährung von Zulagen mit der Rechtsfrage zu beschäftigen, ob und inwieweit die arbeitsvertragliche Gewährung von Zulagen trotz Freistellung gegen das Begünstigungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG verstößt.

Der Kläger war seit dem Jahr 2006 gemäß § 38 BetrVG vollständig von seiner Arbeitsleistung freigestellt und war zuletzt als Aufgabenleiter Betrieb und Verfahren tätig. Unter dem 19.06.2012 schlossen die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag ab, welcher vorsah, dass der Kläger jeweils ein Recht auf die Zahlung von zwei Zulagen hat. Zum einen eine pauschal variable Zulage in Höhe von 395,89 € brutto im Monat, zum anderen eine Schichtzulage in Höhe von 124,55 € brutto im Monat.

Bis Oktober 2014 zahlte die Beklagte beide Zulagen ordnungsgemäß an den Kläger. Ab dem 01.11.2014 stellte sie dann aber die monatlichen Zahlungen der beiden Zulagen vollständig ein. Der Kläger wollte mit seiner Klage nun neben einer höheren Eingruppierung im Hauptantrag auch hilfsweise die Zahlung der bislang einbehaltenen Zulagen im arbeitsgerichtlichen Verfahren durchsetzen. Vor dem Arbeitsgericht unterlag der Kläger allerdings mit beiden Anträgen. Nunmehr verfolgte er im Wege der Berufung vor dem LAG Hessen nur noch seinen Hilfsantrag auf Zahlung der gestrichenen Zulagen weiter.

Das LAG Hessen hielt die Berufung des Klägers aber nur für teilweise begründet, weil die ursprüngliche Klage erster Instanz nur teilweise begründet sei. Der Kläger habe einen Anspruch auf Zahlung der pauschal variablen Zulage aus dem Arbeitsvertrag vom 19.06.2012 in Höhe von monatlich 395,89 €. Dies gelte aber nicht für die Schichtzulage in Höhe von 124,55 €. Insofern betonte das LAG, dass die Arbeitgeberin sich durch die arbeitsvertragliche Zusage der beiden Zulagen zunächst gebunden habe, so dass dem Kläger grundsätzlich ein entsprechender Zahlungsanspruch zustehe. Nun hatte die Beklagte allerdings die Ansicht vertreten, dass sie beide Zulagen nicht mehr zahlen dürfe, weil dies gemäß § 78 S. 2 BetrVG gegen das Begünstigungsverbot verstoße. Daher sei die entsprechende vertragliche Abrede nach § 134 BGB unwirksam (Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot). Dieser Auffassung folgte das LAG für die Schichtzulage in der Tat. Da ein Aufgabenleiter wie der Kläger in seiner Funktion keinen Schichtdienst zu erbringen habe, bestehe kein funktionaler Zusammenhang zwischen der zugesicherten Schichtzulage und



der Arbeitsaufgabe des Klägers. Dies stelle eine verbotene Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds dar. § 78 S. 2 BetrVG solle unter anderem sicherstellen, dass ein Betriebsratsmitglied aus der Wahrnehmung seines Ehrenamts (§ 37 Abs 1 BetrVG) keinen Vorteil ziehen dürfe. Das Gesetz verbiete insoweit die Gewährung eines Entgelts für die Betriebsratsarbeit.

Dies gelte aber nicht für die höhere pauschal variable Zulage: Pauschalierte Zulagen knüpften an Typisierungen durch den Arbeitgeber an. Sofern diese Typisierung der Realität im Arbeitsverhältnis entspreche, so werde nicht die Betriebsratsarbeit im oben genannten Sinne besonders vergütet. Hier lag der Fall so, dass für den Kläger als Aufgabenleiter – wenn auch außerplanmäßig – die genannte Zulage unstreitig zum Tragen kommen konnte. Der Kläger müsste als nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied diese Arbeitsaufgaben erbringen, es könnte sich also so gestalten, dass aufgrund der Arbeitszeiten die Zulage zu zahlen wäre. Die Typisierung müsse im Übrigen realitätsgerecht sein und der hierdurch gewährte Vorteil dürfe nicht außer Verhältnis zu den Nachteilen stehen. Dies war nach Ansicht des LAG vorliegend der Fall.

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats wegen Verletzung von § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG bei vorbetriebsrätlichen Regelungen nur bei wirksamen, vor der Zeit des Betriebsrats mit den Arbeitnehmern individuell getroffenen Vereinbarungen ausgeschlossen

– LAG Hamm, Beschluss vom 09.05.2017 - TABV 125/16 –

Gegenstand des hier besprochenen Beschwerdeverfahrens waren zwei auf die Verletzung von § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG bezogene Unterlassungsansprüche des Betriebsrats gegen die Arbeitgeberin. So sollte es die Arbeitgeberin einerseits unterlassen, ohne Zustimmung des Betriebsrats Mehrarbeit anzuordnen oder zu dulden und andererseits unterlassen, ohne Zustimmung des Betriebsrats eine „Anweisung zur Wochendienstplangestaltung“ im Betrieb zu verwenden. Erstinstanzlich obsiegte der Betriebsrat, die Beschwerde der Arbeitgeberin vor dem LAG Hamm blieb erfolglos.

Im Betrieb der Arbeitgeberin galten seit Beginn ihrer unternehmerischen Tätigkeit im Jahre 2015 drei sog. Betriebsordnungen. Darunter befand sich auch eine „Arbeitszeit-Betriebsordnung“. Mit allen Beschäftigten schloss die Arbeitgeberin schriftliche Arbeitsverträge ab, in denen sich die Arbeitnehmer zur Ableistung von Mehrarbeit [...] im gesetzlichen Rahmen verpflichtet hatten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit betrug dabei 39 Stunden. Zudem wurde unter Ziffer 9 des Arbeitsvertrags vereinbart, dass die Arbeitnehmer alle im Betrieb „jeweils“ geltenden Betriebs- und Arbeitsordnungen anzuerkennen hätten. Am 19.02.2016



konstituierte sich der siebenköpfige Betriebsrat. Der Betriebsrat war nun der Ansicht, dass der Arbeitgeber die in seinem Betrieb eingesetzte „Arbeitszeit-Betriebsordnung“ auch nicht übergangsweise weaternutzen dürfe, sondern dies unverzüglich zu unterlassen habe, da durch die mitbestimmungslose Regelung der Arbeitszeit die Rechte des Gremiums aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG verletzt würden.

Dieser Sichtweise schloss sich nach dem Arbeitsgericht auch das LAG Hamm an. Die Beschwerde der Arbeitgeberin sei unbegründet. Das LAG betonte dabei zunächst, dass einem Betriebsrat grundsätzlich bei jeder Verletzung von Mitbestimmungsrechten ein Unterlassungsanspruch zustünde, ohne dass grobe Pflichtverletzungen des Arbeitgebers erforderlich wären. Auch verletze die von der Arbeitgeberin ohne Mitbestimmung des Betriebsrats durchgeführte Planung von mehr als 39 Stunden pro Arbeitswoche die Rechte des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG. Dieser Unterlassungsanspruch sei vorliegend auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass im Betrieb der Arbeitgeberin die beanstandeten Betriebsordnungen in betriebsratsloser Zeit entstanden seien. So sei es zwar anerkannt, dass individualvertragliche Vereinbarungen des Arbeitgebers nach der Konstituierung eines Betriebsrats nicht gleichsam automatisch unwirksam würden. Solche Regelungen müsse der Betriebsrat bis zu einer Verhandlungslösung zunächst hinnehmen.

Ein solcher Fall sei aber vorliegend nicht gegeben, weil keine entsprechenden individualrechtlichen Regelungen aus der vorbetriebsrätlichen Zeit bestünden. Die „Arbeitszeit-Betriebsordnung“ sei zwar wirksam in die Arbeitsverträge der Beschäftigten einbezogen worden, allerdings halte Ziffer 9 der Arbeitsverträge einer Inhaltskontrolle nicht stand. Bei den Regelungen der Betriebsordnung handele es sich unstreitig um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB. Mit der verwendeten Jeweiligkeitsklausel bezüglich der Anwendbarkeit der jeweils geltenden Betriebsordnungen behalte sich die Arbeitgeberin aber das Recht vor, einseitig in die Arbeitsvertragsbedingungen einzugreifen, weil die drei Betriebsordnungen in der Gesamtschau wesentliche Bedingungen des Arbeitsverhältnisses beträfen. Dies verstoße im vorliegenden Fall gegen § 308 Nr. 4 BGB, da derartige Klauseln nur Bestand haben können, wenn triftige Gründe die Änderung des Vertrages rechtfertigen und diese Gründe in der Klausel selbst genannt werden. Dies war vorliegend nicht der Fall. Im Übrigen könne auch die Streichung des Wortes „jeweils“ in Ziffer 9 der Arbeitsverträge zu keinem anderen Ergebnis führen, da dann kein sinnvoller Regelungsinhalt der Klausel verbleibe.

Im Ergebnis standen individualrechtliche Regelungen aus vorbetrieblicher Zeit den geltend gemachten Mitbestimmungsrechten und damit auch dem Unterlassungsbegehren nicht entgegen.



Betriebsräte haben gegen Arbeitgeber einen Unterrichtsanspruch aus § 80 Abs. 2 BetrVG über bestehende Schwangerschaften von Arbeitnehmerinnen

– LAG München, Beschluss vom 27.09.2017 - 11 TaBV 36/17 –

Innerhalb eines Beschwerdeverfahrens zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat hatte sich das LAG München in zweiter Instanz mit der Rechtsfrage zu beschäftigen, ob ein Betriebsrat von der Arbeitgeberin gestützt auf § 80 Abs. 2 i.V.m. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG Informationen über bestehende Schwangerschaften von namentlich benannten Arbeitnehmerinnen im Betrieb verlangen könne oder ob diesem Unterrichtsbegehren gesetzliche Regelungen, bzw. der Wille der Schwangeren entgegenstehen. Sowohl das Arbeitsgericht in erster Instanz wie auch das LAG München in zweiter Instanz haben dem Begehren des Betriebsrats entsprochen und die Arbeitgeberin verpflichtet, die verlangten Informationen mitzuteilen.

Im Ausgangspunkt betont das LAG München zunächst, dass der Betriebsrat im Rahmen seines Unterrichtsrechts aus § 80 Abs. 2 BetrVG zur Wahrnehmung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten sei und dass diesbezüglich auch alle erforderlichen Unterlagen vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen sind. Voraussetzung sei dabei stets, dass die begehrten Informationen zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich sind.

§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG normiere insofern die Aufgabe des Betriebsrats, über die Durchführung der zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu wachen. Diese Aufgabe hänge nicht von einer Verletzung entsprechender Regelungen durch die Arbeitgeberseite oder vom Vorliegen etwaiger Mitbestimmungsrechte ab. Es sei also im Sinne einer Zweistufigkeit zu prüfen, ob erstens eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben ist und ob zweitens die im Einzelfall begehrte Information zur Wahrnehmung dieser Aufgabe erforderlich ist.

Im vorliegenden Falle prüft das LAG München diese Voraussetzungen und bejaht einen Unterrichtsanspruch aus § 80 Abs. 2 BetrVG i.V.m. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. So diene die begehrte Information über vorhandene Schwangerschaften der Arbeitnehmerinnen im Betrieb dazu, die Einhaltung geltender Arbeitsschutzvorschriften, insbesondere des Mutterschutzgesetzes, sicherzustellen und stehe zudem im Zusammenhang mit den Aufgaben aus § 89 BetrVG. Nun hatte allerdings die Arbeitgeberin vorgetragen, dass sie insbesondere die namentliche Benennung der betroffenen Arbeitnehmerinnen nicht vornehmen könne und hierzu mehrere rechtliche Einwände vorgetragen, die das LAG München aber in Gänze für nicht überzeugend hielt.



So sei eine etwaig fehlende Einwilligung der schwangeren Arbeitnehmerinnen deshalb unbeachtlich, weil die Aufgaben des Betriebsrats nicht zur Disposition der einzelnen Arbeitnehmer stünden. Auch könne die Arbeitgeberin nicht schlichtweg auf die Überwachung der Arbeitsschutzvorschriften durch die Aufsichtsbehörden verweisen, denn diese hätten einerseits schon nicht die entsprechenden Einsichtsmöglichkeiten und Erkenntnisse des Betriebsrats und andererseits könne die Existenz dieser Aufsichtsbehörden nichts an den gesetzlich festgelegten Aufgaben des Betriebsrats ändern, die dieser zu erfüllen habe.

Die Möglichkeit der „Anregung“ der Arbeitsschutzbehörden durch den Betriebsrat in § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG belege vielmehr, dass der Betriebsrat in diesem Sachbereich schon von sich aus tätig werden kann und nicht erst auf das Handeln der Aufsichtsbehörden warten müsse. Auch eine „abgespeckte“ Information des Betriebsrats durch die Arbeitgeberin über die allgemeine Abteilung, eine bestimmte Arbeitsgruppe oder eine allgemeine Beschreibung des Arbeitsplatzes könne zur Überwachung der Arbeitsschutzvorschriften nicht genügen, da bei jeder Arbeitnehmerin aufgrund unterschiedlichen Alters oder unterschiedlicher Gesundheit verschiedene Schutzpflichten entstünden. Die übrigen Beschäftigten seien außerdem von der Einhaltung dieser Vorschriften betroffen, da auch diese ggf. Rücksicht zu nehmen hätten. Auch das verfassungsmäßige Recht der betroffenen Arbeitnehmerin aus Art. 2 I i.V.m. 1 I GG (Schutz des Persönlichkeitsrechts und Recht auf informationelle Selbstbestimmung) stünden dem Begehren nicht entgegen, da dieser Schutz nicht schrankenlos bestehe und sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (§ 80 BetrVG) einer Abwägung unterziehen müsse. Letztlich sei das Unterrichtungsbegehren vor diesem Hintergrund geeignet, erforderlich und angemessen. Das Datenschutzrecht bilde hier ebenfalls keine Hürde, da die Weiterleitung der entsprechenden Daten über § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG auch zum Schutze der Schwangeren gerechtfertigt sei und man zudem die Verschwiegenheitspflicht der Betriebsratsmitglieder aus § 79 BetrVG berücksichtigen müsse. Der Betriebsrat sei im Übrigen nicht „Dritter“ im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 4 MuSchG und zudem sei noch die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat aus § 2 Abs. 1 MuSchArbV zu sehen.

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Keine Entschädigung wegen Diskriminierung als Mann – Stellenanzeige – „Frauen an die Macht“

– LAG Köln, Urteil vom 18.05.2017 - 7 Sa 913/16 –

Leitsatz

Die gezielte Suche eines Autohauses nach einer weiblichen Autoverkäuferin in einer Stellenanzeige („Frauen an die Macht“) kann nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber bisher in seinem gesamten Verkaufs- und Servicebereich ausschließlich männliche Personen beschäftigt hat.

Bedeutung des Urteils

Von dem Grundsatz ausgehend, dass Stellenanzeigen grundsätzlich geschlechtsneutral auszugestalten sind, um den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hinreichend Rechnung zu tragen, stellt sich die Frage, ob und inwieweit die Art der konkreten Tätigkeit Ausnahmen gebietet, die im Ergebnis gerechtfertigt sind.

Sachverhalt

Die Parteien streiten um eine Entschädigungsforderung auf der Grundlage von § 15 Abs. 2 AGG wegen Diskriminierung des Klägers in seiner Eigenschaft als Mann.

Die Beklagte betreibt ein Autohaus in Köln, welches Neuwagen und Gebrauchtwagen verkauft sowie eine Werkstatt unterhält. Die Beklagte beschäftigte in ihrem gesamten Verkaufs- und Servicebereich ausschließlich männliche Personen.

Unter der Überschrift „Frauen an die Macht“ suchte die Beklagte auf ihrer Homepage in einer Stellenausschreibung gezielt eine weibliche Autoverkäuferin. Im Text der Anzeige heißt es auszugsweise:

„Zur weiteren Verstärkung unseres Verkaufsteams suchen wir eine selbstbewusste, engagierte und erfolgshungrige Verkäuferin.“

Die Anzeige war mit dem Betriebsrat der Beklagten als Frauenfördermaßnahme abgestimmt.

Auf die Stellenanzeige der Beklagten bewarb sich auch der Kläger. Die Beklagte teilte dem Kläger daraufhin mit, dass man ihn nach eingehender Prüfung seiner Bewerbungsunterlagen nicht in die engere Auswahl einbeziehen konnte.

Im Ergebnis stellte die Beklagte eine Frau ein.



In Anbetracht der erfolglosen Bewerbung auf die ausgeschriebene Stelle machte der Kläger – schließlich klageweise – gegenüber der Beklagten einen Entschädigungsanspruch in Höhe von drei Monatsgehältern eines Automobilkaufmanns im Sinne von § 15 Abs. 2 AGG geltend, da er bei seiner Bewerbung wegen seines männlichen Geschlechts diskriminiert worden sei.

Das Arbeitsgericht Köln hat in der Vorinstanz die Klage abgewiesen. Zur Begründung betonte das Gericht, dass die Stellenanzeige zwar einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot enthalte, da sie sich ausschließlich an Frauen richte, die Beklagte jedoch dargelegt habe, dass sie das Ziel verfolge, ihren Kunden Verkaufsberater beider Geschlechter zur Verfügung zu stellen und 25 bis 30 % der Kunden Frauen seien und es schon ausdrückliche Kundennachfragen nach weiblichen Verkäufern gebe, sah das Gericht die Ungleichbehandlung ausnahmsweise als gerechtfertigt an.

Hiergegen legte der Kläger Berufung beim LAG Köln ein.

Entscheidung des LAG

Die Berufung beim LAG Köln gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln blieb im Ergebnis erfolglos.

Das LAG Köln hat ebenfalls – wie schon das Arbeitsgericht Köln in der Vorinstanz – die Auffassung vertreten, dass die Beklagte mit der Bevorzugung des weiblichen Geschlechts in der Stellenausschreibung den unternehmerischen Zweck verfolge, ihrer Kundschaft beim Autokauf Beratungsleistungen durch Verkaufspersonal beiderlei Geschlechts anzubieten und sich dadurch erhoffe, den Bedürfnissen ihrer Kundschaft besser gerecht werden zu können und infolgedessen auch bessere Verkaufsergebnisse zu erzielen.

Darüber hinaus spiele das Geschlecht des Verkaufsberaters für das Gelingen der Kommunikation im Verkaufsgespräch für einen gewissen Teil der Kundschaft eine nicht unwichtige Rolle. So könne gerade bei Käuferinnen wegen des althergebrachten Vorurteils – wonach Technik eine Männerdomäne sei – der Eindruck bestehen, von männlichen Verkäufern leicht übervorteilt zu werden.

Ferner sei in Rechnung zu stellen, dass für Frauen beim Autokauf möglicherweise andere Kriterien für die Kaufentscheidung im Vordergrund stünden, als dies bei männlichen Kunden der Fall sei. Daher könne die weibliche Kundin das Gefühl entwickeln, von einer Verkäuferin in ihren Bedürfnissen besser verstanden zu werden. Insbesondere für private Kunden stelle ein Autokauf regelmäßig ein wichtiges Ereignis von erheblicher wirtschaftlicher Tragweite dar.



Bei einem derartigen Vertrauensgeschäft komme der Persönlichkeit des für den Vertragspartner Handelnden eine gesteigerte Bedeutung zu. Die Eigenart der Persönlichkeit eines Menschen werde durch sein Geschlecht mitgeprägt.

Dementsprechend sei es nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte gezielt nach Autoverkäuferinnen suche.

Verfolge die Beklagte mit ihrer Stellenanzeige den Zweck, das Spektrum ihrer Beratungsleistungen dadurch zu erweitern, dass auf Wunsch auch weibliches Verkaufsberatungspersonal zur Verfügung stehe, so bedinge das Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle nach Auffassung des LAG gerade, dass das weibliche Geschlecht eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die zu erwartende Tätigkeit darstelle. Die Beklagte verfolge mit ihrer auf weibliche Personen zugeschnittenen Stellenausschreibung in Abstimmung mit dem Betriebsrat das Ziel, dem Zustand, ihre Verkaufs- und Serviceleistungen weiterhin ausschließlich durch Männer anbieten zu können – ohne eine einzige Frau in diesem Tätigkeitsbereich –, ein Ende zu bereiten.

Abschließend hat das LAG Köln hervorgehoben, dass Maßnahmen, wie die vorliegende Stellenanzeige, nur in Ausnahmefällen nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt werden können und dass eine solche Ausnahmekonstellation eben darin bestehe, dass die Beklagte bisher in ihrem gesamten Verkaufs- und Servicebereich ausschließlich Mitarbeiter des männlichen Geschlechts beschäftigt habe.

Praxisrelevanz

Die detaillierte Urteilsbegründung des LAG Köln zeigt das Bestreben der Richter, die Ausnahme vom Grundsatz der geschlechtsneutralen Ausgestaltung von Stellenausschreibungen zu verdeutlichen bzw. hervorzuheben und im Ergebnis die geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung im Sinne von § 8 Abs. 1 AGG im Einzelfall sorgfältig zu rechtfertigen.

Die Rechtsprechung hat solche Ausnahmen zudem anerkannt etwa bei einer Lehrerin im Mädcheninternat, die zugleich Nachtdienste wahrnimmt und dabei Schlaf- und Waschräume kontrollieren muss (BAG, Urteil vom 28.05.2009 – 8 AZR 536/08). Ferner darf eine Gemeinde bei der Besetzung der Stelle eines Gleichstellungsbeauftragten die Bewerberauswahl auf Frauen beschränken, wenn ein Schwerpunkt der Tätigkeit in Beratungsangeboten liegt, deren Erfolg bei der Besetzung der Stelle mit einem Mann gefährdet wäre (BAG, Urteil vom 18.03.2010 – 8 AZR 77/09).



Es stellt sich jedoch die Frage, inwieweit ein Autoverkäufer vergleichbar ist mit den vorgenannten, als auch weiteren Fällen in der Rechtsprechung, in denen das Geschlecht als unverzichtbare Voraussetzung für eine bestimmte Tätigkeit gelten dürfte.

Unklar bleibt daher, wo in vergleichbaren Konstellationen bzw. Fällen die konkrete, sachgerechte und nachvollziehbare Grenze zu ziehen ist. Denn Sinn und Zweck des AGG ist es gerade, die Gleichbehandlung der Geschlechter im Berufsalltag zu fördern. Wird eine Frau etwa von einer Ärztin/Rechtsanwältin besser verstanden als von einem Arzt/Rechtsanwalt, weil diese sich besser in die weibliche Psyche reinversetzen kann?

Das Urteil des LAG Köln schafft insoweit leider nicht unbedingt mehr Rechtssicherheit. Die künftige Rechtsprechung bleibt daher abzuwarten.



Dr. Alexander Metz, LL.M., Düsseldorf

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Befristungen im Profifußball – Zur „Eigenart“ eines Profifußballers

– BAG, Urteil vom 16.01.2018 - 7 AZR 312/16 –

Das BAG hat in einem aktuellen Urteil vom 16.01.2018 entschieden, dass die Befristung der Arbeitsverträge von Lizenzspielern in der Fußball-Bundesliga nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt ist. Nach dieser Norm liegt ein sachlicher Befristungsgrund vor, wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt.

Der ehemalige Torwart des FSV Mainz 05, Heinz Müller, war bei diesem seit dem 01.07.2009 als Lizenzspieler tätig. Der letzte Arbeitsvertrag vom 07.07.2012 war bis zum 30.06.2014 befristet und enthielt eine Verlängerungsoption bis zum 30.06.2015, für den Fall dass Herr Müller in der Saison 2013/14 in mindestens 23 Spielen zum Einsatz kommt.

Nachdem der Kläger in der Saison 2013/14 an neun von zehn Spieltagen von Beginn an auflief, musste er am elften Spieltag verletzt in der Halbzeitpause ausgewechselt werden. Er konnte in der verbleibenden Hinrunde nicht mehr eingesetzt werden. Nachdem er im Sommer 2014 den Verein verließ, begehrte er klageweise die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung geendet hat. Während das ArbG Mainz der Entfristungsklage statt gab, hat das LAG Rheinland-Pfalz die Klage insgesamt abgewiesen.

Die Revision des Klägers blieb ohne Erfolg, da das BAG die Befristung für wirksam erklärte. Die Eigenart der Arbeitsleistung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG) eines Profifußballers rechtfertigte die Befristung. Denn der Spitzenfußball sei geprägt von Kommerz und einer breiten Öffentlichkeit, bei der von einem Lizenzspieler sportliche Höchstleistung erwartet und geschuldet werde. Die Eigenart liege in der Natur der Sache, weil diese Höchstleistung eben naturgemäß nur für einen begrenzten Zeitraum möglich sei.

Arbeitsunfall während eines betrieblichen Grillabends?

– Sozialgericht Dortmund, Urteil vom 01.02.2018 - S 18 U 211/15 –

Stürzt ein Arbeitnehmer während eines Grillabends innerhalb einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung alkoholisiert auf dem Weg zur Toilette, handelt es sich um einen entschädigungspflichtigen Arbeitsunfall. Das entschied das Sozialgericht Dortmund in seiner Entscheidung vom 01.02.2018 im Falle einer Arbeitnehmerin, die sich auf dem Weg zur Toilette das Sprunggelenk brach.



Die Arbeitnehmerin aus Hagen war durch ihren Arbeitgeber zur Teilnahme an einem Workshop zur Verbesserung der Zusammenarbeit der Abteilungen in einem sauerländischen Hotel eingeladen. Auf dem Weg von der Veranstaltung – die mit unbegrenztem Essen und (alkoholischen) Getränken konzipiert war – zur Toilette knickte die Arbeitnehmerin alkoholisiert gegen Mitternacht um und zog sich einen Bruch des linken Sprunggelenks zu. Die Berufsgenossenschaft Holz und Metall BGHM in Dortmund lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalles ab, weil sich die Mitarbeiterin zum Unfallzeitpunkt nicht bei einer versicherten Tätigkeit befunden habe.

Die hiergegen von der klagenden Arbeitnehmerin beim Sozialgericht Dortmund erhobene Klage war erfolgreich. Nach der Vernehmung mehrerer Zeugen, die den Hergang des Grillabends belegten, stellte das Sozialgericht fest, dass es sich beim Umknicken der Klägerin mit Bruch des linken Sprunggelenks tatsächlich um einen Arbeitsunfall gehandelt habe. Denn bei dem Grillabend sowie dem Weg zur Toilette handelte es sich um eine Betriebsgemeinschaftsveranstaltung, die von den Vorgesetzten der Klägerin noch nicht beendet worden war. Das Sozialgericht stellte fest, dass es hierfür nicht darauf ankomme, ob noch Anwesenheitspflicht bestehe oder nicht. Auch sei die Alkoholisierung der Klägerin unschädlich gewesen. Denn sie habe dem Ziel der Veranstaltung – der Verbesserung der Zusammenarbeit der Abteilungen – nicht entgegengestanden, weil die Klägerin über den Abend hinweg stets noch zu einer angemessenen Teilnahme an dem geselligen Beisammensein in der Lage gewesen sei.

Kein Wiedereinstellungsanspruch ohne Kündigungsschutz

– BAG, Urteil vom 19.10.2017 - 8 AZR 845/15 –

Das BAG hat im Oktober 2017 in seinem Urteil entschieden, dass ein Wiedereinstellungsanspruch grundsätzlich nur solchen Arbeitnehmern zustehen kann, die Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genießen.

Seit 1987 war der Kläger bei der ursprünglich Beklagten A in ihrer Apotheke angestellt. Aufgrund der kleinen Größe der Apotheke handelte es sich bei dieser um einen sog. Kleinbetrieb im Sinne des § 23 Abs. 1 Satz 2 bis 4 KSchG. Danach ist der Anwendungsbereich des KSchG für Kleinbetriebe größtenteils ausgeschlossen.

Zum 30.06.2014 wurden sämtliche Arbeitsverhältnisse der Belegschaft gekündigt. Der Kläger, der keinen Kündigungsschutz nach dem KSchG genoss, ist zunächst nicht gegen die Kündigung vorgegangen. Gleichwohl betrieb die Beklagte A über



den 30.06.2014 hinaus die Apotheke – wenn auch mit verringerter Beschäftigtenzahl – weiter. Am 19.07.2014 übernahm die neue Beklagte B aufgrund eines Kaufvertrags die Apotheke einschließlich ihres Warenbestands und verpflichtete sich, drei Arbeitnehmer zu übernehmen und weiter zu beschäftigen. Der Kläger begehrte mit seiner Klage gegenüber A und B die Wiedereinstellung. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, legte der Kläger gegen das Urteil Berufung ein und begehrte nur noch die Wiedereinstellung bei der Erwerberin B. Das LAG Düsseldorf hat die Berufung zurückgewiesen. Die dagegen gerichtete Revision blieb erfolglos.

Nach Auffassung des BAG kann ein solcher Wiedereinstellungsanspruch grundsätzlich nur Arbeitnehmern zustehen, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung auch Kündigungsschutz nach dem KSchG genießen. Ob sich in Kleinbetrieben im Einzelfall ausnahmsweise aus § 242 BGB – dem Grundsatz von Treu und Glauben – ein Wiedereinstellungsanspruch ergeben könne, habe in diesem Falle nicht entschieden werden müssen, da der Kläger diesen Anspruch erfolgreich nur gegenüber der vormaligen Beklagten A, die den Betrieb nach Ablauf der Kündigungsfrist des Klägers ursprünglich weitergeführt hatte, hätte verfolgen können. Da diese Klage aber durch das LAG Düsseldorf rechtskräftig abgewiesen worden war, konnte hierüber nicht mehr entschieden werden.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Das Entgelttransparenzgesetz in der Praxis – Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots

Nach dem am 06.07.2017 in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) können Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten seit dem 06.01.2018 vom Arbeitgeber Auskunft zur Höhe des Entgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts mit einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit (Vergleichsgruppe) und zu den Kriterien und Verfahren, nach denen das eigene Entgelt und das der Vergleichsgruppe festgelegt wurde (§ 10ff. EntgTranspG), verlangen.

Inhalt und Reichweite des Auskunftsanspruchs des Beschäftigten

Dieser individuelle Auskunftsanspruch soll nach dem Willen des Gesetzgebers der Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Betrieb dienen, die Aufdeckung diskriminierender Entgeltbemessungen erleichtern und die Erfolgsaussichten von Klagen betroffener Beschäftigten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbessern.

Die inhaltliche und verfahrensmäßige Ausgestaltung des Auskunftsanspruchs entspricht allerdings nach den ersten Erfahrungen in der betrieblichen Praxis nicht den Erwartungen, die viele Beschäftigte und Betriebsräte mit dem EntgTranspG verbinden und wird für unzureichend gehalten. Besonders kritisch werden folgende Punkte bewertet:

1. Der Arbeitgeber ist im Rahmen seiner Auskunft nicht zur Angabe des individuellen Entgelts der Beschäftigten der Vergleichsgruppe verpflichtet, sondern lediglich zur Information über den statistischen Median* der Bruttoentgelte (nicht des durchschnittlichen Entgelts!) und der Bruttobeträge von zwei einzelnen Entgeltbestandteilen der Beschäftigten der Vergleichsgruppe (§ 10 Abs. 1 Satz 3, § 11 Abs. 3 EntgTranspG). Es wird deshalb nicht zu Unrecht in Frage gestellt, ob allein der Vergleich der Höhe des eigenen Entgelts mit der Höhe des Vergleichsentgelts in Gestalt des statistischen Medians überhaupt durchgreifend geeignet ist, eine diskriminierende Entgeltbemessung nachzuweisen.
2. Tarifgebundene Arbeitgeber können sich bei auskunftsverlangenden Beschäftigten, die nach den entsprechenden tarifvertraglichen Vorschriften eingruppiert sind, darauf beschränken, das Vergleichsentgelt ausschließlich aus der Gruppe der Beschäftigten zu ermitteln, die in die dieselbe Entgeltgruppe

* Wenn eine Vergleichsgruppe aus 11 Beschäftigten besteht und deren Entgelte der Höhe nach sortiert werden, stellt das Entgelt des 6. Beschäftigten den statistischen Median dar.



eingruppiert sind (§ 11 Abs. 3 Nr. 1 i.V.m. § 14 EntgTranspG). Diese privilegiierende Entlastung tarifgebundener Arbeitgeber wird damit gerechtfertigt, dass wegen der Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen zu unterstellen ist, dass diese diskriminierungsfreie Entgeltregelungen enthalten und dass die Eingruppierung der Beschäftigten in den Betrieben tarifkonform erfolgt. Unabhängig davon, dass auch in tarifgebundenen Betrieben eine – wenn auch der Höhe nach geringere – Entgeltdiskriminierung statistisch nachweisbar ist, kann insbesondere nicht davon ausgegangen werden, dass die Eingruppierungsentscheidung im Betrieb stets diskriminierungsfrei erfolgt. Da sich der Auskunftsanspruch in einem tarifgebundenen Betrieb lediglich auf das Vergleichsentgelt der in dieselbe Entgeltgruppe eingruppierten Beschäftigten beschränkt, fallen z.B. alle Beschäftigten aus der Vergleichsgruppe heraus, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit verrichten, aber dennoch in eine höher bewertete Entgeltgruppe eingruppiert wurden.

3. Da § 12 Abs. 1 EntgTranspG festlegt, dass der Auskunftsanspruch nur für Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten besteht, fallen mit den Klein- und Mittelbetrieben gerade diejenigen Betriebe aus der gesetzlichen Regelung heraus, in denen Entgeltdiskriminierung in größerem Umfang verbreitet ist. In Großunternehmen besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, den Auskunftsanspruch den Beschäftigten vorzuenthalten, die in Filialen oder Niederlassungen mit einer Beschäftigtenzahl unterhalb der 200er-Schwelle tätig sind („Zwei-Klassen-Gesellschaft“).
4. Wenn der Arbeitgeber von seinem Recht Gebrauch macht, die Auskunftspflicht gegenüber den Beschäftigten – anstelle des Betriebsrats (§ 14 Abs. 1 EntgTranspG) – selbst zu erfüllen (§ 14 Abs. 2 EntgTranspG), bleibt das Auskunftsverlangen nicht mehr anonym, was Beschäftigte davon abhalten kann, von ihrem Auskunftsanspruch Gebrauch zu machen.

Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte

Trotz dieser Unzulänglichkeiten hat die mit dem EntgTranspG begründete Auskunftspflichtung des Arbeitgebers den positiven Effekt, dass die Arbeitgeber gezwungen waren bzw. sind, sich auf die gesetzeskonforme Beantwortung der Auskunftsverlangen von Beschäftigten gründlich vorzubereiten. Damit verbunden ist in der Regel eine Bestandsaufnahme der bestehenden betrieblichen Entgeltsysteme und -strukturen, der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung (insbesondere auch jenseits der tariflichen Entgeltstrukturen) und auch der üblichen Eingruppierungspraxis. Die erforderliche betriebsöffentliche Information der Beschäftigten über das im Betrieb maßgebliche Verfahren der Umsetzung des Auskunftsanspruchs der



Beschäftigten (vgl. § 14 EntgTranspG) kann die Frage der diskriminierungsfreien Vergütung stärker in den Mittelpunkt des Interesses rücken. In diesem Zusammenhang können sich für die Betriebsräte gute Ansatzpunkte ergeben, die bisherige Praxis der Entgeltbemessung auf den Prüfstand zu stellen.

Die gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 und 2a. BetrVG ohnehin bereits bestehende Aufgabe des Betriebsrats, die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Betrieb zu überwachen und zu fördern, wird im EntgTranspG nochmals ausdrücklich aufgegriffen (§ 13 Abs. 1 Satz 1) und das gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG bestehende Einsichtsrecht des Betriebsrats in die Bruttoentgeltlisten zu diesem Zweck im Sinne einer Aufbereitungspflicht des Arbeitgebers und eines Auswertungsrechts des Betriebsrats verstärkt. Der Betriebsausschuss gemäß § 27 BetrVG oder ein vom Betriebsrat gemäß § 28 Abs. 1 Satz 2 BetrVG beauftragter Ausschuss kann die Bruttoentgeltlisten einsehen und auswerten. Zu diesem Zweck müssen die vom Arbeitgeber entsprechend aufzubereitenden Listen alle Entgeltbestandteile (einschließlich der individuell ausgehandelten und bezahlten) ausweisen und nach Geschlecht aufgeschlüsselt sein (§ 13 Abs. 2, 3 EntgTranspG).

Um zu verhindern, dass die Wahrnehmung des Auskunftsrechts der Beschäftigten nur unter erschwerten Bedingungen wahrgenommen werden kann und dass sich die betriebliche Umsetzung des EntgTranspG durch den Arbeitgeber an der Einhaltung der gesetzlichen Minimalanforderungen orientiert, bietet es sich an, zur Umsetzung des Auskunftsanspruchs und zur Förderung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG) anzustreben.

Regelungsgegenstände einer solchen Betriebsvereinbarung können insbesondere folgende Punkte sein:

- Übernahme der Auskunftsverpflichtung durch Betriebsrat oder Arbeitgeber
- Verfahren der Information des Betriebsrats bei Übernahme der Auskunftsverpflichtung durch den Arbeitgeber
- Streng vertrauliche Behandlung von Auskunftsverlangen der Beschäftigten bei Übernahme der Auskunftsverpflichtung durch den Arbeitgeber, einschränkende Regelung zur Speicherung der Daten und Aufnahme in die Personalakte
- Inhalt und Verfahren der Information der Beschäftigten über den Auskunftsanspruch, Inhalt von Formularen für Auskunftsverlangen und Antwort, vollständige Information über alle im Betrieb gewährten Entgeltbestandteile



- Ausgestaltung des Auskunftsanspruch bei unterschiedlicher Eingruppierung von Beschäftigten bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit
- Anhörungs- und Erörterungsrecht auskunftsverlangender Beschäftigter über den Inhalt der Antwort des Arbeitgebers
- Verfahren zur Überprüfung der Eingruppierung auf Antrag auskunftsverlangender Beschäftigter
- Umsetzung des Rechts des Betriebsrats zur Einsicht in die Bruttoentgeltlisten und deren Auswertung und der Verpflichtung des Arbeitgebers zu deren Aufbereitung.

Wenn Sie Fragen zu diesem Thema haben, können Sie sich gerne an uns wenden.



Peter Berg, Düsseldorf

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Rufbereitschaft kann Arbeitszeit sein

– EuGH, Urteil vom 21.02.2018 - C-518/15 –

Der Europäische Gerichtshof hat durch Urteil vom 21.02.2018 festgestellt, dass Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während der er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb kurzer Zeit Folge zu leisten, als Arbeitszeit angesehen werden kann. Das Urteil wird Auswirkungen auf bestehende Rufbereitschaftsregelungen haben. Betriebsräte sollten ihre Rufbereitschaftsregelungen mit Blick auf die Rechtsprechung des EuGH überprüfen.

Maßgebend ist die Definition der Arbeitszeit im Sinne der **Richtlinie 2003/88/EG**. Diese Richtlinie gestattet es den Mitgliedsstaaten nicht, eine andere Definition des Begriffs „Arbeitszeit“ beizubehalten oder einzuführen, als die in der Richtlinie bestimmte. Die Richtlinie 2003/88/EG enthält eine Art „Mindeststandard“, von dem die Mitgliedsstaaten zu Gunsten der beschäftigten Arbeitnehmer abweichen können.

Für die betriebliche Praxis hat das Urteil des EuGH vom 21.02.2018 durchaus Konsequenzen:

- Bestimmt der Arbeitgeber den Aufenthaltsort und verlangt er, dass der Arbeitnehmer innerhalb kürzester Zeit seine Arbeitsleistung aufnehmen muss, liegt für den **gesamten Zeitraum** Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG vor;
- ist die Rufbereitschaft als Arbeitszeit zu bewerten, gelten auch für diese Zeiträume die gesetzlichen Regelungen zur **Höchst Arbeitszeit** und zur Einhaltung der **Ruhezeit**;
- die als Arbeitszeit zu wertende Rufbereitschaft kann zu Überstunden und **Mehrarbeit** führen und damit entsprechende Zuschläge auslösen.

Ungeklärt ist die Frage, wie die Sachlage zu beurteilen ist, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zwar innerhalb kürzester Zeit aufnehmen muss, dazu aber nicht den Betrieb aufzusuchen hat (z.B. über Online-Zugriffe auf betriebliche IuK-Systeme von zu Hause aus). Die maßgebende Beschränkung, persönliche Angelegenheiten wahrnehmen zu können, ist derjenigen Beschränkung vergleichbar, die der EuGH als entscheidungserheblich angesehen hat. Es spricht also einiges dafür, dass auch in diesem Fall die Rufbereitschaft als Arbeitszeit zu bewerten ist.



Die Entscheidung des EuGH werden wir ausführlich in unserem nächsten Newsletter besprechen.



Hajo A. Köhler, Oldenburg

◀ *zur Inhaltsübersicht*

Kanzleigespräch 2018 in Frankfurt am Main

Das Kanzleigespräch findet am Donnerstag, den **21. Juni 2018**, von 9:30 Uhr bis ca. 17:00 Uhr in der Frankenallee 111, 60326 Frankfurt am Main (im „Saalbau Gallus“, nur eine S-Bahnstation vom Hauptbahnhof entfernt) statt.

Bei der Veranstaltung handelt es sich um eine **Schulungsmaßnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG; Schulungsgebühren werden nicht erhoben.**

09:30 Uhr Öffnung des Tagungsgebäudes

10:00 Uhr Begrüßung und Beginn der Veranstaltung

10:15 Uhr **EU Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und BDSG (Neu): Wesentliche Inhalte der gesetzlichen Neuregelungen, deren mögliche Auswirkungen auf bestehende Betriebsvereinbarungen sowie Handlungsbedarf für Betriebsräte**

Referent: Lothar Bräutigam, Berater für Betriebsräte zu Fragen des Datenschutzes, Mitglied im Berufsverband der Datenschutz-beauftragten Deutschlands e.V. (BvD)

12:15 Uhr Mittagsimbiss

13:30 Uhr **Aktuelle Rechtsprechung im Betriebsverfassungsrecht unter besonderer Berücksichtigung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats**

Referentin: Dr. Silke Kohlschitter, Richterin am ArbG Frankfurt/Main

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

Selbstverständlich bieten wir Gelegenheit zum Austausch mit den Referenten im Rahmen einer sich jeweils an die Referate anschließenden Diskussion. Im Anschluss an die Veranstaltung laden wir zum Kennenlernen und zum geselligen Beisammensein ein.

Da uns bewusst ist, dass viele von Ihnen/Euch momentan voll und ganz mit den Vorbereitungen der BR-Wahlen beschäftigt sind und daher zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Namen nennen können, reicht es uns vorerst aus, wenn Sie/Ihr uns die Anzahl der Plätze nennen/nennt, die wir für Sie/Euch vorreservieren sollen. Wir notieren uns dies entsprechend und Sie/Ihr können/könnt uns im Anschluss an die BR-Wahl die Namen der Teilnehmer nennen, die gerne an unserer Veranstaltung teilnehmen möchten. So sind Ihre/Eure Plätze, bei rechtzeitiger Anmeldung, gesichert.

Leider sind unsere Platzkapazitäten begrenzt. Da die Höchstteilnehmerzahl von 250 Teilnehmern in den letzten Jahren regelmäßig ausgeschöpft wurde, bitten wir daher bei Ihrer/Eurer Anmeldung folgendes zu beachten: Bei einer Betriebsratsgröße von bis zu 9 Mitgliedern können wir grundsätzlich nur eine **Teilnahme von maximal 3 Personen** und bei einer Betriebsratsgröße ab 10 Mitgliedern nur eine **Teilnahme von maximal 4 Personen** berücksichtigen. Sollten noch Plätze frei sein, werden wir selbstverständlich nachbesetzen.

Anmeldungen bitten wir möglichst bald, spätestens jedoch bis **Freitag, den 01. Juni 2018**, entweder **per Post, Fax oder E-Mail** an unsere **Frankfurter Kanzleiadresse** (Schillerstraße 28, 60313 Frankfurt, Fax: 069/216599-18, E-Mail: michaela.winkler@schwegler-rae.de) zu senden.

Wir freuen uns auf Ihre/Eure Teilnahme und auf das persönliche Gespräch mit Ihnen/Euch.



Anmeldeformular:

schwegler rechtsanwälte
Schillerstraße 28
60313 Frankfurt am Main

Fax: 069/216599-18
E-Mail: michaela.winkler@schwegler-rae.de

An der Tagung Ihrer Kanzlei am **21. Juni 2018 in Frankfurt am Main** nehme ich teil.

Name:

Unternehmen:

Firmenanschrift:

.....

Telefon/Telefax:

E-Mail:

Datum:

Unterschrift:



Dr. Michael Bachner

Kommentar zum BetrVG mit Wahlordnung und EBR-Gesetz
(Herausgeber: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde), Bund-Verlag, 16. Auflage 2018,
nachfolgende Paragraphen:

- § 78a
- §§ 99-105

Peter Berg

Kommentar zum BetrVG mit Wahlordnung und EBR-Gesetz
(Herausgeber: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde), Bund-Verlag, 16. Auflage 2018,
nachfolgende Paragraphen:

- § 2
- §§ 42-46
- §§ 74-77
- § 88

Ralf Trümner

Kommentar zum BetrVG mit Wahlordnung und EBR-Gesetz
(Herausgeber: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde), Bund-Verlag, 16. Auflage 2018,
nachfolgende Paragraphen:

- § 1
- §§ 3-5
- § 18a
- §§ 119-132

Dr. Herbert Grimberg

Anpassung der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern
Urteilsanmerkung BAG vom 18.01.2017 – 7 AZR 205/15
in: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 1/2018, S. 55f.

Widersprüchliche Angaben zur Kündigungsfrist in der Probezeit
Urteilsanmerkung BAG vom 23.03.2017 – 6 AZR 705/15
in: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 11/2017, S 46 f.

Keine Angst vorm Arbeitsrecht – Handlungshilfe für Betriebsräte
(Herausgeber: Fricke, Grimberg, Wolter), Bund-Verlag, 3. Auflage 2018

Ariane Mandalka

BAG: Ausschluss sachgrundloser Befristung durch vertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag
in: Zeitschrift ArbR Aktuell, Heft 2/2018

Dr. Lars Weinbrenner

Schulung und Arbeitsmittel – Antworten für die Praxis
Mitautor: Dr. Enrico Meier, Verlag Vahlen, 2. Auflage 2018

BAG: Doppelbefristung – Personalratsbeteiligung
in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2017, S. 255

Dr. Lars Weinbrenner / Katharina Portnjagin

Betriebsrats- und Personalratstätigkeit und das ArbZG
in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2017, S. 224 ff.



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

Lorenz Schwegler*
Felix Laumen*
Yvonne Reinartz*
Dr. Michael Schwegler*

Simone Rohs
Dr. Alexander Metz, LL.M.
Charlotte Roth
Peter Berg

Berlin

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

Gunter Rose
Michael Merzhäuser*
Heike Merzhäuser*
Dr. Sascha Lerch*
Dr. Lars Weinbrenner*
Sebastian Kolb

Karsten Sparchholz
Hans-Otto Umlandt
Dario Dell'Anna
Patrick Kessler
Katharina Portnjagin
Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin

Frankfurt am Main

Schillerstraße 28
D-60313 Frankfurt am Main
Tel.: 069/216599-0
Fax: 069/216599-18
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

Dieter Lenz*
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

Hajo A. Köhler*
Ralf Trümner*
Jürgen Oehlmann
Anna-Lena Trümner

München

Unsöldstraße 2
80538 München
Tel.: 089/230 35 327
Fax: 0211/300 43-499
muenchen@schwegler-rae.de

Dr. Michael Schwegler* (Zweigstelle)

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.