



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

„prekäre Beschäftigung“ ist zu einem gebräuchlichen Begriff geworden; ihre schlimmsten Auswüchse schaffen es regelmäßig in Presse und Fernsehen. Der letzte Beitrag in diesem Newsletter stellt einen Aspekt vor, der in der öffentlichen Darstellung – auch weil er dem typischen Bild des ausgebeuteten Arbeitnehmers nicht in allen Punkten entspricht – wenig Beachtung findet: Die Möglichkeit staatlicher Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Wissenschaftler, die eine jahrelange Ausbildung absolviert haben, sowie das benötigte nicht-wissenschaftliche Personal nahezu unbegrenzt befristet zu beschäftigen. Die Linksfraktion im Bundestag hat sich des Themas nun angenommen und einen Antrag zur (geringfügigen) Verbesserung des dem zugrundeliegenden „Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ gestellt.

In weiteren Beiträgen befassen wir uns u. a. mit gerichtlichen Entscheidungen darüber, ob und wie der Arbeitgeber unbefristete Dauerregelungen in Sozialplänen beenden kann, und inwieweit die ordnungsgemäße oder auch fehlerhafte Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durch den Arbeitgeber die Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage beeinflussen kann, die der Arbeitnehmer gegen eine personenbedingte Kündigung einlegt.

Wir wünschen wie immer eine anregende Lektüre.

Ihre/Eure

schwegler rechtsanwälte



Betriebsräte:	<i>Änderung von Dauerregelungen in Sozialplänen</i>	3
Betriebsräte:	<i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i>	7
Arbeitnehmer:	<i>Betriebliches Eingliederungsmanagement</i>	10
Arbeitnehmer:	<i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i>	14
Trends:	<i>Befristete Arbeitsverhältnisse in der deutschen Wissenschaft</i>	18
Veröffentlichungen		20
Veranstaltungen		22
Impressum		24



Änderung von Dauerregelungen in Sozialplänen

- LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 31.03.2011 – 2 Sa 591/10 –

Orientierungssatz:

Die Änderung oder Beendigung von Regelungen in Sozialplänen, die unbefristet Leistungen gewähren (Dauerregelungen), richtet sich grundsätzlich nach den gesetzlichen Regelungen zu Betriebsvereinbarungen, die im Rahmen der zwingenden Mitbestimmung abgeschlossen wurden.

Sachverhalt:

Im Jahr 2003 war zwischen der beklagten Lebensmittelhandelskette und dem damals zuständigen Betriebsrat ein Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen worden. Anlass hierfür war eine Betriebsänderung, nach der die Betriebsstätte in W. zum 30.06.2003 geschlossen werden sollte. Für die in W. beschäftigten Kraftfahrer, die Angebote zur Weiterbeschäftigung am Standort S. I. annahmen, sah die Vereinbarung u. a. vor, dass die Übernahme der LKWs durch die Fahrer nach Vorgabe des Arbeitgebers im Großraum W. erfolgen sollte. Der Arbeitgeberin war das Recht vorbehalten, diese Regelung nach Anhörung der betroffenen Arbeitnehmer zum 30.09.2004 zu überprüfen und zu entscheiden, ob sie nach dem 31.12.2004 beibehalten wird. Über den 31.12.2004 hinaus wurde die Regelung unverändert praktiziert.

Mit Schreiben vom 05.05.2010 teilte die Arbeitgeberin den betroffenen Kraftfahrern mit, dass ab Dezember 2011 die LKWs nicht mehr im Großraum W., sondern in S. I. stationiert würden und die Belieferung dementsprechend direkt von diesem Standort aus realisiert würde; hierfür stellte sie eine befristete Zulage in Höhe von EUR 100,00 in Aussicht. Der Kläger war einer der Kraftfahrer, die von der Übernahme der LKWs im Großraum W. profitierten. Allein dadurch, dass die sich daraus ergebenden LKW-Fahrtstrecken zwischen W. und S. I. zukünftig nicht mehr als Arbeitszeit gewertet werden sollten, ergaben sich nach seiner Berechnung Lohneinbußen von über EUR 500,00.

Mit Erfolg hat der Kläger in zweiter Instanz noch beantragt, festzustellen, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt war, unter Ausübung ihres Direktionsrechts den bisher von dem Kläger geführten LKW am Standort S. I. zu stationieren.



Inhalt und Einordnung der Entscheidung:

Das LAG Rheinland-Pfalz hat zunächst die Stationierungsregelung, auf die der Kläger sich berufen hat, ohne weitere Erörterungen als Sozialplanregelung eingestuft. Ist eine Vereinbarung ohne weitere Klarstellungen als „Interessenausgleich und Sozialplan“ titulierte, richten sich die Wirkungen der einzelnen Regelungen grundsätzlich nach ihrer zutreffenden Einordnung in die Kategorien Interessenausgleichs- oder Sozialplanregelung. Ersterer zeitigt bekanntermaßen nach der herrschenden Meinung keine unmittelbare und zwingende Wirkung für die ihm unterfallenden Arbeitsverhältnisse, sondern verweist die Arbeitnehmer auf Duldung und Entschädigung gemäß § 113 Abs. 1 und 2 BetrVG, während Letzterer schon nach dem Gesetzeswortlaut die unmittelbare und zwingende Wirkung einer Betriebsvereinbarung hat (§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG). Wird den betroffenen Arbeitnehmern erspart, zukünftig einen aufgrund der Betriebsänderung eigentlich verlängerten Anfahrtsweg zur Arbeit antreten zu müssen, weil der LKW in der Nähe der bisherigen Arbeitsstätte (und damit in der Regel des Wohnorts) stationiert bleibt, erscheint jedenfalls nicht ausgeschlossen, dies als Regelung des „Ob, Wann und Wie“ der Betriebsänderung im Sinne des Vermeidens von Nachteilen und damit als Interessenausgleichsregelung zu qualifizieren.

Nachdem der Sozialplancharakter der Stationierungsregelung für das LAG Rheinland-Pfalz feststand, hat es – dann konsequent – für die Prüfung der Arbeitgeberanweisung darauf abgestellt, dass beim Sozialplan der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt (§ 112 Abs. 4 BetrVG) und das Gesetz für diesen Fall die Weitergeltung der abgelaufenen Betriebsvereinbarung bis zu ihrer Ersetzung durch eine andere Abmachung vorsieht (§ 77 Abs. 6 BetrVG). Will der Arbeitgeber eine im Sozialplan vorgesehene Dauerregelung – wie hier die Stationierungsregelung – beenden, muss er sich an die Regelungen für die Änderung und Beendigung solcher Betriebsvereinbarungen halten, die der erzwingbaren Mitbestimmung unterfallen. In Betracht kommt demnach zunächst wie immer, dass die Betriebsparteien die Sozialplanregelung einvernehmlich ändern oder beenden. Andernfalls kann und muss der Sozialplan bzw. die zu beseitigende Dauerregelung vom Arbeitgeber gekündigt werden. Danach entfaltet der Sozialplan Nachwirkung, bis er durch eine andere Abmachung ersetzt wird. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, führt der Weg für den Arbeitgeber ausschließlich über die Einigungsstelle. Damit steht also wie immer bei der zwingenden Mitbestimmung nicht fest, dass das mit der Kündigung einer Regelung angestrebte Ergebnis auch vollständig erreicht wird.



Nicht auseinandergesetzt hat das LAG Rheinland-Pfalz sich in seinen Hinweisen allerdings mit der Ansicht, dass vieles dafür spricht, dass nicht nur der gesamte Sozialplan, sondern auch die in ihm enthaltenen Dauerregelungen nur außerordentlich gekündigt werden können. Denn Anknüpfungspunkt ist eine bestimmte Betriebsänderung, die durchgeführt wurde und deren Folgen durch den Sozialplan gerade gemildert werden sollten. Die ordentliche (Teil-) Kündigungsmöglichkeit verträgt sich damit nicht. Folgt man der Ansicht des LAG Rheinland-Pfalz und lässt eine ordentliche Kündigung grundsätzlich zu, ist jedenfalls zu prüfen, ob im Sozialplan selbst kein dem entgegenstehender Kündigungsausschluss vereinbart ist.

Unabhängig davon, ob die Änderung einvernehmlich erfolgt oder nach ordentlicher oder außerordentlicher Kündigung durch Spruch der Einigungsstelle, sind die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu beachten. Dabei ist der Mitarbeiter bei die Zukunft gestaltenden Dauerregelungen (z. B. unbefristet zugesagtem Fahrtmehrkostenersatz) allerdings grundsätzlich weniger schutzbedürftig als bei bereits entstandenen Ansprüchen (z. B. Abfindungszahlungen). Die Änderung von Arbeitsbedingungen für die Zukunft ist eher hinzunehmen als die Kürzung oder Streichung bereits entstandener Ansprüche.

Keinen Einfluss auf den festgestellten Charakter als Sozialplanregelung hatte vorliegend das Verstreichen des 31.12.2004. Hier hat das LAG Rheinland-Pfalz zu Recht festgestellt, dass die Arbeitgeberin die einmalige Überprüfungsmöglichkeit nicht genutzt hat und es somit bei der verbindlichen Sozialplanregelung geblieben ist.

Des Weiteren stellt das LAG zu Recht fest, dass für eine etwaige Änderung oder Aufhebung der Sozialplanregelung nach der Schließung des Betriebes in W. nunmehr der Betriebsrat des Betriebes zuständig ist, dem der Kläger seither zugeordnet ist.

Bedeutung für die Praxis:

Die Rechtslage zur Kündbarkeit von Sozialplänen ist mit dem dargestellten Urteil nicht übersichtlicher geworden. Tendenziell ist davon auszugehen, dass der Versuch, einen laufenden Sozialplan über ein Einigungsstellenverfahren zu ändern, nur bei „Wegfall der Geschäftsgrundlage“ akzeptiert wird, d. h. wenn sich seit seinem Abschluss der behandelte Sachverhalt so geändert hat, dass der Sozialplan bei objektiver und redlicher Betrachtung an die neue Sachlage



angepasst werden muss. Zulässig bleibt insofern auch die außerordentliche Kündigung des gesamten Sozialplans oder einzelner Regelungen je nachdem, wie weit die Rechtfertigung für die außerordentliche Kündigung reicht. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass aus Betriebsratsicht kein Grund besteht, Kündigungsmöglichkeiten ausdrücklich zu vereinbaren.

Unabhängig davon, ob eine Änderung auf vorherigem Einvernehmen oder einer vorangegangenen Kündigung beruht, sollte der Betriebsrat immer darauf Acht geben, mit Änderungen nicht gegen die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu verstoßen.

Auch bei den tendenziell weniger geschützten Dauerregelungen sollte der Betriebsrat Änderungsbegehren nicht ohne Not nachgeben. Hat z. B. der Arbeitgeber sich im Sozialplan dazu verpflichtet, Gehaltsnachteile dauerhaft auszugleichen, und möchte er diesen Nachteilsausgleich beenden oder verschlechtern, ohne dass die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätze für entgeltreduzierende Änderungskündigungen gegeben sind, könnte der Betriebsrat es durchaus auf eine Entscheidung der Einigungsstelle ankommen lassen.

Die nicht problematisierte Einordnung der Stationierungsregelung als Sozialplanregelung erinnert nochmals daran, dass die Abgrenzung zu Interessenausgleichsregelungen nicht immer einfach ist. Soll sichergestellt sein, dass die Arbeitnehmer sich unmittelbar auf Regelungen berufen können, deren Einordnung als Interessenausgleichsregelung nicht auszuschließen ist, ist in der Praxis unbedingt zu empfehlen, diesen Regelungen ausdrücklich unmittelbare und zwingende Geltung zuzuschreiben oder aber gleich die gesamte Vereinbarung als Betriebsvereinbarung auszugestalten.



Yvonne Goebel, Düsseldorf



Sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses wird unwirksam, wenn der Arbeitnehmer in den Betriebsrat gewählt wird

– Arbeitsgericht München, Urteil vom 8. Oktober 2010 – 24 Ca 861/10 (rechtskräftig) –

Zwei Monate vor Ablauf seiner sachgrundlosen Befristung wird ein Arbeitnehmer in den Betriebsrat gewählt. Nach Ablauf der Befristung erhob der Arbeitnehmer fristgerecht Entfristungsklage. Der Arbeitgeber vertrat die Ansicht, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung geendet hat unabhängig von der Tatsache, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Fristablaufs Betriebsratsmitglied war.

Das Arbeitsgericht entschied zu Gunsten des Arbeitnehmers, dass die Befristung unwirksam ist. Es stützte sich dabei auf Art. 7 der EG-Richtlinie 2002/14/EG, der lautet: *"Die Mitgliedsstaaten tragen dafür Sorge, dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen."* Um diesen Schutz zu gewährleisten muss § 14 Abs. 2 TzBfG in Fällen wie dem vorliegenden richtlinienkonform ausgelegt werden, in der Form, dass er nicht anwendbar sei. Andernfalls bleibe das Betriebsratsmitglied ohne Schutz, weil es allein im Belieben des Arbeitgebers stehe, nach Auslaufen des Arbeitsvertrages die Weiterbeschäftigung abzulehnen.

Anspruch auf innerbetriebliche Ausschreibung gem. § 93 BetrVG auch bei Einstellung von Leiharbeitnehmern

– BAG, Beschluss vom 1. Februar 2011 – 1 ABR 79/09 –

Will der Arbeitgeber Leiharbeitnehmer in seinem Betrieb einsetzen, hat er trotzdem eine interne Stellenausschreibung vorzunehmen, wenn der Betriebsrat eine solche gem. § 93 BetrVG von ihm gefordert hat.

§ 93 BetrVG soll es dem Betriebsrat im Interesse der von ihm vertretenen Belegschaft ermöglichen, durch die Bekanntmachung der freien Beschäftigungsmöglichkeiten den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt zu aktivieren und die Besetzung von im Betrieb vorhandenen Arbeitsplätzen transparent auszugestalten.

Für diesen Regelungszweck ist es ohne Belang, ob der Arbeitgeber mit dem einzustellenden Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag verbunden ist oder die Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeitnehmer erfolgt.



Die Pflicht zur innerbetrieblichen Ausschreibung ist mithin allein von dem vom Betriebsrat geäußerten Verlangen gem. § 93 BetrVG abhängig.

Dauer einer innerbetrieblichen Ausschreibung

- BAG, Beschluss vom 6. Oktober 2010 – 7 ABR 18/09 –

Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung zu einer Versetzung unter Verweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG mit der Begründung, es liegt keine ordnungsgemäße interne Stellenausschreibung gem. § 93 BetrVG vor, da diese nicht ausreichend lange vor Entscheidung zur Versetzung ausgegangen hat. Die Arbeitgeberin hatte zwei Wochen nach interner Stellenausschreibung den Betriebsrat um Zustimmung zur Versetzung eines internen Bewerbers auf die intern ausgeschriebene Stelle angefragt. Auf die Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat hat die Arbeitgeberin die Ersetzung der Zustimmung zur Versetzung beim Arbeitsgericht beantragt.

Das BAG stellte letztinstanzlich fest, dass im Regelfall – zu dem es auch den vorliegenden Fall zählte – ein Ausschreibungszeitraum von zwei Wochen ausreicht für eine ordnungsgemäße interne Stellenausschreibung im Sinne des § 93 BetrVG.

Es muss nämlich nur gewährleistet sein, dass geeignete Arbeitnehmer die Ausschreibung zur Kenntnis nehmen und eine Bewerbung einreichen können. Wobei auch eine gewisse Überlegungszeit einzuräumen sei. Zwei Wochen seien insoweit hinreichend.

Abmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern

- BAG, Beschluss vom 29. Juni 2011 – 7 ABR 135/09 –

Ein neunköpfiger Betriebsrat wollte gerichtlich festgestellt wissen, dass seine Mitglieder nicht verpflichtet sind, sich bei Ausführung von Betriebsratstätigkeit, die sie am Arbeitsplatz erbringen, zuvor beim Arbeitgeber abzumelden. Der uneingeschränkt gestellte Antrag erfasst auch Fallgestaltungen, in denen er unbegründet ist. Die umstrittene Pflicht lässt sich weder generell verneinen noch bejahen. Sie hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Ein Betriebsratsmitglied, das an seinem Arbeitsplatz während



seiner Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erledigt, ist grundsätzlich verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden und die voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit mitzuteilen. Zweck der Meldepflicht ist es, dem Arbeitgeber die Überbrückung des Arbeitsausfalls zu ermöglichen. Daher besteht keine vorherige Meldepflicht in Fällen, in denen eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls. Dazu gehören insbesondere die Art der Arbeitsaufgabe des Betriebsratsmitglieds und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunterbrechung.

In Fällen, in denen sich das Betriebsratsmitglied nicht vorher abmeldet, ist es verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen nachträglich die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Betriebsratstätigkeit mitzuteilen.

Einsetzung einer Einigungsstelle auch ohne vorherige Verhandlungen

- LAG Kiel, Beschluss vom 02. März 2011 – 3 TaBV 1/11 –

Zum „Versuch eines Interessenausgleichs“ bei einer Betriebsänderung (§§ 111 ff. BetrVG) gehört nach ständiger Rechtsprechung auch die Anrufung der Einigungsstelle durch den Arbeitgeber – andernfalls drohen Nachteilsausgleichsansprüche der betroffenen Arbeitnehmer nach § 113 Abs. 3 BetrVG. Will der Arbeitgeber möglichst zeitnah mit der Betriebsänderung beginnen, kann ihm daran gelegen sein, bereits in einem frühen Stadium des in §§ 111, 112 BetrVG vorgesehenen Beteiligungsverfahrens die Einigungsstelle anzurufen. Können die Betriebsparteien sich auf die Person des Vorsitzenden oder die Anzahl der Beisitzer nicht einigen, wird die Einigungsstelle auf Antrag durch das Arbeitsgericht eingesetzt (§ 98 ArbGG). Das LAG Kiel hat nun (nochmals) klargestellt, dass die Einhaltung der Verhandlungspflicht durch den Arbeitgeber keine Voraussetzung für die gerichtliche Einsetzung einer Einigungsstelle ist. Der Antrag des Arbeitgebers auf Einsetzung darf nach dem Gesetzeswortlaut nur bei offensichtlicher Unzuständigkeit der Einigungsstelle abgelehnt werden. Hinreichende Bemühungen des Arbeitgebers oder ein förmliches Scheitern der Verhandlungen sind gerade keine Voraussetzung für die Einsetzung der Einigungsstelle. Damit soll auch verhindert werden, dass die jeweils interessierte Partei die Einsetzung der Einigungsstelle blockiert. Zumindest dürfte aber zu fordern sein, dass der Antragsteller vorträgt, dass und weshalb aus seiner Sicht ein Interessenausgleich außerhalb der Einigungsstelle nicht zustandekommen wird (§ 112 Abs. 2 BetrVG).



Betriebliches Eingliederungsmanagement

- BAG, Urteil vom 24.03.2011 – 2 AZR 170/10 -

Zu den sich aus dem Gesetz ergebenden Mindestanforderungen an ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und deren kündigungswidrigen rechtlichen Folgen

A. Gesetzliche Ausgangslage

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber gemäß § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX mit der zuständigen Interessenvertretung i. S. d. § 93 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor gemäß § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen Daten hinzuweisen.

B. Der konkrete Fall

Das BAG hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem es um eine personenbedingte Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen geht. Der Kläger war seit zehn Jahren bei der Beklagten als Lager- und Logistikerarbeiter beschäftigt. In den Jahren 2005 bis 2008 erkrankte er häufig kurzzeitig, im Jahr 2008 bis Ende Mai zuletzt an 47 Arbeitstagen. Ende Mai 2008 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis daraufhin ordentlich zum 31.08.2008. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren trug der Kläger vor, eine negative Gesundheitsprognose sei nicht gegeben. Die Beklagte habe außerdem ein BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX nicht durchgeführt. Die Beklagte verwies u.a. auf die Stellungnahme ihres Betriebsarztes, der eine Weiterbeschäftigung des Klägers auf der bisherigen Arbeitsstelle für ausgeschlossen halte, sowie auf die hohen Lohnfortzahlungskosten in den vergangenen Jahren. Sie habe häufiger versucht, ein BEM mit dem Kläger durchzuführen. Anderweitige Einsatzmöglichkeiten habe der Kläger bisher nicht aufzeigen können.

Das ArbG Stuttgart gab der Klage statt. Das LAG Stuttgart wies sie ab. Das BAG hob das Berufungsurteil auf und verwies den Rechtsstreit an das LAG zurück.



C. Inhalt und Praxisbedeutung der Entscheidung

Das BAG nutzt die Gelegenheit, um auf einige Grundsätze zu § 84 Abs. 2 SGB IX hinzuweisen:

1. Die kündigungrechtliche Folge der Nichtdurchführung des BEM hängt entscheidend von der Frage ab, ob das Kündigungsschutzgesetz auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Dies wird das LAG zu prüfen haben. Das BAG hat nämlich bereits im Jahr 2007 festgestellt, dass die Durchführung des BEM als solches keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung darstellt. § 84 Abs. 2 SGB IX konkretisiert vielmehr lediglich den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Außerhalb des KSchG kann der Arbeitnehmer zwar auch die Rechtmäßigkeit der Kündigung arbeitsgerichtlich überprüfen lassen. Prüfungsmaßstab ist aber lediglich, ob sie willkürlich ist oder auf sachfremden Motiven beruht und damit treuwidrig ist. Eine Verhältnismäßigkeitsprüfung findet nicht statt. Damit bleibt die Nichtdurchführung des BEM kündigungrechtlich folgenlos, wenn das KSchG nicht gilt.

2. Das BAG stellt sodann erneut fest, dass es für die Frage der Darlegungs- und Beweislastverschiebung auf die Seite des Arbeitgebers nicht darauf ankommt, ob dieser ein BEM überhaupt nicht oder nur ein Verfahren durchgeführt hat, das nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen an ein BEM genügt (so bereits BAG, Urt. v. 10.12.2009 - 2 AZR 400/08). In beiden Fällen kann sich der Arbeitgeber im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht darauf beschränken, pauschal vorzutragen, er kenne keine alternative Einsatzmöglichkeit für den erkrankten Arbeitnehmer und es gebe keine leidensgerechten Arbeitsplätze, die dieser trotz seiner Erkrankung ausfüllen könne. Er hat vielmehr von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer (außergerichtlich) bereits genannte Alternativen zu würdigen und im Einzelfall darzulegen, aus welchen Gründen sowohl eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes an dem Arbeitnehmer zuträgliche Arbeitsbedingungen als auch die Beschäftigung auf einem anderen – behinderungs- oder leidensgerechten – Arbeitsplatz ausscheiden. In diesem Zusammenhang kommt auch eine betriebliche Umorganisation auf der Basis des Direktionsrechts oder die Schaffung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes durch Umstrukturierung der betrieblichen Abläufe in Betracht. Die Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers kann es gebieten, dass er im Rahmen seines Direktionsrechts die vom Arbeitnehmer zu erbringende Leistung innerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmens anderweitig wieder derart konkretisiert, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wieder möglich ist.



Die Stellungnahme des Betriebsarztes der Beklagten, die allein darauf abstellt, dass eine Weiterbeschäftigung des Klägers auf der bisherigen Arbeitsstelle nicht mehr möglich sei, genügt vor diesem Hintergrund den an den Arbeitgeber gestellten Anforderungen nicht.

3. Den gesetzlichen Anforderungen an ein BEM entspricht jedes Verfahren, das die zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen einbezieht, das keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Anpassungs- und Änderungsmöglichkeiten ausschließt und in dem die von den Teilnehmern eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert werden. Eine nähere gesetzliche Ausgestaltung enthält § 84 Abs. 2 SGB IX nicht. Jedoch betont das BAG nun erstmals die Bestimmung des § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX. Der Arbeitgeber trägt die Initiativlast für die Durchführung eines BEM, er muss das Verfahren dem Beschäftigten anbieten.

4. Ohne Zustimmung des betroffenen Beschäftigten kann ein BEM nicht durchgeführt werden (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Lehnt der Beschäftigte das Verfahren ab, ist der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen. Hierfür ist es allerdings erforderlich, dass der Arbeitgeber den Betroffenen zuvor auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen hat. Belehrt der Arbeitgeber nicht entsprechend, liegt keine ordnungsgemäße Aufklärung des Beschäftigten vor.

5. Schließlich verweist das BAG darauf, dass das Unterlassen eines BEM „kündigungsneutral“ ist, wenn der Arbeitnehmer trotz ordnungsgemäßer Aufklärung nicht zustimmt. Dies ist die logische Konsequenz daraus, dass das Verfahren für den Beschäftigten freiwillig ist. Wäre die Ablehnung mit negativen rechtlichen Folgen verbunden, könnte von einer Freiwilligkeit nicht mehr gesprochen werden. Stimmt der Arbeitnehmer dem BEM nicht zu und kommt es zu einer personenbedingten Kündigung, verbleibt es bei der „klassischen“ Verteilung der Darlegungs- und Beweislast.

6. Hat der Arbeitgeber ein BEM entweder gar nicht oder nicht ordnungsgemäß angeboten, verbleibt ihm nach der BAG-Rechtsprechung immer noch die Möglichkeit, sich darauf zu berufen, dass auch ein BEM zu keinem anderen Ergebnis als einer personenbedingten Kündigung als ultima ratio geführt hätte. Der Arbeitgeber trägt jedoch die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein BEM in keinem Fall dazu hätte beitragen können, erneuten Krankheitszeiten des Arbeitnehmers vorzubeugen und ihm den Arbeitsplatz zu erhalten.



Karsten Sparchholz, Berlin



Zugang eines Kündigungsschreibens

- LAG Köln, Urteil vom 17. September 2010 - 4 Sa 721/10 -

Grundsätzlich gilt für den Zugang eines Kündigungsschreibens Folgendes: Erreicht eine Kündigung den Briefkasten des Empfängers zu einer Tageszeit, zu der nach den Gepflogenheiten des Verkehrs eine Entnahme oder Abholung durch den Adressaten nicht mehr erwartet werden kann, so ist die Kündigung erst am darauffolgenden Tag zugegangen.

Das LAG Köln hat jetzt entschieden, dass ein Kündigungsschreiben, das nach 16:00 Uhr in den Briefkasten des Arbeitnehmers eingeworfen wird, nicht mehr am Tag des Einwurfs zugeht. Es gibt, so das LAG Köln, keine allgemeine Verkehrsanschauung, die etwa das ganze Bundesgebiet betreffen würde und die dahin ginge, dass eine Leerung der Briefkästen noch nach 16:00 Uhr verkehrsüblich sei.

Sachgrundlose Befristung und vorheriges Arbeitsverhältnis

- BAG, Urteil vom 06. April 2011 - 7 AZR 716/09 - Pressemitteilung Nr. 25/11 -

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 und 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. In solchen Fällen ist eine sachgrundlose Befristung unwirksam und das Arbeitsverhältnis besteht unbefristet.

Im maßgeblichen Fall hatte eine Lehrerin gegen die Befristung ihres Arbeitsvertrages geklagt, weil sie über sechs Jahre zuvor bereits schon einmal als studentische Hilfskraft für denselben Arbeitgeber tätig war und daher die Befristung ihres jetzigen Arbeitsvertrages für unwirksam hielt.

Nach der Entscheidung des BAG liegt jedoch keine „Zuvor-Beschäftigung“ vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ soll Befristungsketten und den Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindern, nicht aber zu einem Einstellungshindernis führen. Der dreijährige Zeitraum entspricht der gesetzgeberischen Wertung, die auch in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck kommt.



Kündigung wegen mehrjähriger Freiheitsstrafe

- BAG, Urteil vom 24. April 2011 – 2 AZR 790/09 – Pressemitteilung Nr. 24/11 -

Wird ein Arbeitnehmer wegen einer Straftat oder Straftaten, die keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben, zu einer mehrjährigen Freiheitsstrafe verurteilt, ist die Verbüßung dieser Freiheitsstrafe grundsätzlich geeignet, die ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers aus personenbedingten Gründen zu rechtfertigen.

Entscheidend für die Rechtfertigung der personenbedingten Kündigung ist auch, wie lange der Arbeitnehmer nicht in der Lage sein wird, seine Arbeitsleistung zu erbringen und damit an die Zumutbarkeitsgrenze des Arbeitgebers, am Arbeitsverhältnis festzuhalten, stößt.

Das BAG hat entschieden, dass bei einer Freiheitsstrafe von mehr als zwei Jahren der Arbeitgeber den Arbeitsplatz in der Regel dauerhaft neu besetzen und dem Arbeitnehmer ordentlich personenbedingt kündigen kann. Ein Festhalten am Arbeitsverhältnis ist dem Arbeitgeber bei einer über zweijährigen Dauer der Freiheitsstrafe nicht zumutbar.

Haushaltsbefristungen bei der Bundesagentur für Arbeit

- BAG, Urteil vom 09. März 2011 – 7 AZR 728/ 09 – Pressemitteilung Nr. 17/11 -

Ein Arbeitsvertrag kann gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG befristet werden, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird. Damit haben öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die ihre Haushaltspläne selbst aufstellen, anders als private Arbeitgeber die Möglichkeit, selbst Befristungsgründe zu schaffen.

Nach einer Entscheidung des BAG ist die damit verbundene Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer nicht mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar, wenn – wie bei der Bundesagentur für Arbeit –, das den Haushaltsplan aufstellende Organ und der Arbeitgeber identisch sind. Die Befristungen sind somit unwirksam.



Keine Anwendung der im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen auf „Equal Pay“

- BAG, Urteil vom 23. März 2011 – 5 AZR 7/10 – Pressemitteilung Nr. 20/11 -

Nachdem die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) in einer Entscheidung des BAG vom 14.12.2010 für tarifunfähig erklärt worden ist, sind somit auch die von der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge unwirksam, in denen u. a. vereinbart war, dass die Leihbeschäftigten zu schlechteren Arbeitsbedingungen und zu geringerem Gehalt beschäftigt wurden als die Stammebelegschaft des Entleihunternehmens. Die Folge der Tarifunfähigkeit ist, dass die Leihbeschäftigten, auf die die Tarifregelungen Anwendung gefunden haben, einen Anspruch auf „equal pay“ geltend machen können, d. h. die Leihbeschäftigten können die gleiche Bezahlung und Behandlung verlangen wie die Stammebelegschaft des Entleihunternehmens. Dieser Anspruch gilt rückwirkend im Rahmen der allgemeinen Verjährungsfristen bzw. etwaig geltender, auf das Arbeitsverhältnis anwendbarer Verfallsregelungen.

In dem zugrundeliegenden Sachverhalt hatte ein Leihbeschäftigter genau diesen Anspruch auf eine Vergütungsnachzahlung geltend gemacht. In seinem Arbeitsvertrag mit dem Verleihunternehmen waren keine Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis geregelt, wohl aber in den Arbeitsverträgen der Stammebelegschaft mit ihrem Arbeitgeber, dem Entleihunternehmen. Entscheidend war nun, ob die Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Vergütungsnachforderungen als „wesentliche Arbeitsbedingungen“ auch für die Leihbeschäftigten gelten.

Das BAG hat entschieden, dass bei unionsrechtskonformer Auslegung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Ausschlussfristen nicht zu den „wesentlichen Arbeitsbedingungen“ gehören, die der Verleiher den Leiharbeitnehmern zu deren Schutz „gewähren“ muss. Der Leihbeschäftigte kann demnach, sofern er schlechter bezahlt wurde, seine Vergütung nachfordern.



Keine freie Rechtswahl bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen

- EuGH, Urteil vom 15. März 2011 – C-29/10 -

Bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen innerhalb der EU ist die freie Rechtswahl zum Schutze des Arbeitnehmers eingeschränkt. Übt ein Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten aus und kommt es zu Rechtsstreitigkeiten, findet auch bei anders lautender vertraglicher Regelung das Recht des Staates Anwendung, in dem der Arbeitnehmer seine beruflichen Verpflichtungen im Wesentlichen erfüllt.

Dies entschied der EuGH in einem Vorabentscheidungsverfahren. Grundsätzlich unterliegen Arbeitsverträge nach der ROM I-Verordnung dem von den Parteien gewählten Recht. Allerdings darf diese Rechtswahl nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Rechtsschutz genommen wird, den er ohne eine Rechtswahlvereinbarung hätte. Nach der ROM I-Verordnung ist für die Wahl des anzuwendenden Rechts ausschlaggebend, in welchem Staat der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet. Dies richtet sich nach dem Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit tatsächlich ausübt und, sofern ein solcher Mittelpunkt der Tätigkeit nicht feststellbar ist, nach dem Ort, an dem der Arbeitnehmer den größten Teil seiner Arbeit verrichtet.



Befristete Arbeitsverhältnisse in der deutschen Wissenschaft

In der deutschen Wissenschaft waren im Jahre 2009 nach Angaben der Links-Fraktion 83 % aller Wissenschaftler befristet beschäftigt. Davon liefen die Hälfte der Verträge weniger als ein Jahr.

Die Möglichkeit zu kurzen und ständigen Befristungen, ohne an § 14 TzBfG gebunden zu sein, eröffnet das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitG), welches im Jahre 2002 das Hochschulrahmengesetz abgelöst hat.

Nach § 2 WissZeitG ist eine Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal (mit Ausnahme von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern) an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, für die Dauer von sechs Jahren vor Promotion und weiteren sechs Jahren nach Promotion – bei Medizinern bis zu neun Jahren – zulässig. Drittmittelbefristete Arbeitsverträge können unabhängig von einer Befristungshöchstdauer geschlossen werden.

Sinn und Zweck der großzügigen Befristungsmöglichkeiten in der Wissenschaft war, die Nachwuchsentwicklung und damit die Innovation im Wissenschaftsbereich durch den Zustrom wechselnder Personen zu fördern. Auch sollten die Regelungen des WissZeitG auf die fehlenden Dauerstellen in der Wissenschaft reagieren.

Die Links-Fraktion hat nun einen Antrag im deutschen Bundestag gestellt, mit der Forderung, das WissZeitG zu überarbeiten. Sie bemängelt, dass zwischen den kurzen Vertragslaufzeiten und der Dauer von Qualifikationsphasen oder Drittmittelprojekten kein kausaler Zusammenhang besteht.

Nach Angaben der Links-Fraktion verliert das Berufsfeld Wissenschaft an Attraktivität. Nur 27% der in der Wissenschaft Beschäftigten und 33 % der an außeruniversitären Forschungseinrichtungen Beschäftigten seien zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz. Äußerst negativ bewerten die Wissenschaftler auch die Planbarkeit ihrer Zukunft und beruflichen Perspektive. Viele Wissenschaftler wandern daher in die Industrie ab oder versuchen sich im Ausland.

Konkret fordert die Links-Fraktion u.a., dass das WissZeitG Mindeststandards für gute Arbeit in der Wissenschaft definiert, die Vertragslaufzeiten an die Dauer der Qualifizierungsphase bzw. an die Förderdauer der Drittmittelprojekte gebunden



werden, die Befristung auf Grund von Drittmittelfinanzierungen prinzipiell erst nach Ablauf der Befristungshöchstdauer von zwölf Jahren anzuwenden ist und dies ausschließlich für das wissenschaftliche Personal gelten soll, dass die Mindestvertragslaufzeit ein Jahr betragen soll sowie eine konkrete Definition des Begriffs Drittmittel und zwar dahingehend, dass nur Geldgeber außerhalb des Hochschulträgers bzw. der Träger der Forschungsinstitute als Drittmittelgeber gelten. Nicht zuletzt sollen diejenigen Personen, die mit Daueraufgaben betraut werden, vollständig aus dem Geltungsbereich des WissZeitG ausgenommen werden.

Es bleibt spannend, ob sich die erleichterte Zulassung von Befristungsmöglichkeiten, die das WissZeitG derzeit bietet, und die letztendlich zu einem großen Unsicherheitsfaktor hinsichtlich der beruflichen Zukunft und damit zu prekären Beschäftigungsverhältnissen führt, in der Form bestehen kann.



Dr. Sascha Lerch / Dr. Lars Weinbrenner

Vertragliche Ausweitung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats,
in: NZA 12/2011, S. 664 ff.

Diese Veröffentlichung kann auf Wunsch über Dr. Sascha Lerch bezogen werden unter lerch@schwegler-rae.de.

Dr. Sascha Lerch

Früherkennung und Bewältigung von Unternehmenskrisen – rechtliche Aspekte,
Mitautoren: Sven Kischewski und Michael Hoffmann, in: AiB 2011, S. 49-52

LAG Berlin-Brandenburg: Verdachtskündigung wegen sexueller Belästigung,
in: Arbeitsrecht Aktuell 4/2011, S. 100

Dr. Manfred Bobke-von Camen

Klarstellung per Gesetz: Das Europäische Betriebsräte-Gesetz muss bis zum
1. Juni 2011 in Deutschland umgesetzt werden, in: PERSONAL 02/2011, S. 22/23

SE auf dem Vormarsch, in: PERSONAL 02/2011, S. 17/18

Auch Führungskräfte haben Sorgen und Nöte! In: Der Betriebsrat 2/2011, S. 18/19

Ralf Trümner

Der maßgeschneiderte Betriebsrat, in: Personalmagazin 7/2011, S. 67

Die bevorstehenden Novellierungen von Landespersonalvertretungsgesetzen –
Vorgaben des BVerfG v. 24.5.1995, in: PersR 7/8-2011, S. 302-308

Dr. Michael Schwegler

Der Schutz der Vereinbarungen und Verfahrensrechte zum Interessenausgleich,
Dissertation, Nomos-Verlag, Juli 2011



Dr. Michael Bachner

Die Verschwiegenheitspflicht der Aufsichtsratsmitglieder, in: Der Betriebsrat 11/2011

Interessenvertretung an der Unternehmensspitze: Der Arbeitsdirektor nach § 33 MitbestG, in: Der Betriebsrat 9/2011

Ausgewählte arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen bei der Einführung eines transnationalen funktionalen Konzernsteuerungsmodells, in: Arbeit und Recht 9/2011

Die Kommunikation innerhalb des Aufsichtsrats und mit dem Betriebsrat, dem Wirtschaftsausschuss und der Belegschaft, in: Der Betriebsrat 4/2011

Dr. Lars Weinbrenner

Zustimmungsersetzung zur Umgruppierung – Vereinbarung eines vorgerichtlichen Rechtsmittelverzichts, BAG v. 08.09.2010 – 7 ABR 73/09, in: Arbeitsrecht im Betrieb 2011, 478-481

Unwirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs - Verstoß gegen Formerfordernis, BAG v. 05.10.2010 – 1 ABR 31/09, in: Arbeitsrecht im Betrieb 2011, 466-468

Der Sonderkündigungsschutz im Pflegezeitgesetz, Peter Lang Verlag, Schriften zum Deutschen und Europäischen Arbeitsrecht, Frankfurt 2011

BAG: Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden während Bereitschaftsdienst, in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2011, 136

LAG Hessen: Unbeachtlicher Widerspruch bei Betriebsübergang, in: Arbeitsrecht Aktuell 2011, 230

Dr. Enrico Meier, M.A.

Die unterlassene Änderungskündigung als Unwirksamkeitsgrund der Beendigungskündigung, Peter Lang Verlag, Schriften zum Deutschen und Europäischen Arbeitsrecht, Frankfurt 2011



Ankündigung

Wer kontrolliert das Netz? Wer schützt die Daten?

ver.di b+b

Konferenz für Betriebs- und Personalräte zum betrieblichen Datenschutz

6. und 7. Dezember 2011 in Leipzig

Es referieren Prof. Dr. Peter Wedde, Europäische Akademie der Arbeit,
Dr. Joachim Rieß, Konzernbeauftragter für Datenschutz der Daimler AG,
Manuela Mackert, Chief Compliance Officer der Deutschen Telekom AG.

Konferenzmoderation: Dr. Manfred Bobke-von Camen, schwegler rechtsanwälte

Teilnahmebedingungen und Anmeldung über Dr. Manfred Bobke-von Camen,
schwegler rechtsanwälte, Riehler Straße 36, 50668 Köln, Tel. 0221/35557-130,
Fax 0221/35557-599, bobke@schwegler-rae.de



Vorankündigung

Fachkonferenz für Personalräte

Personalratsarbeit in Zeiten klammer Kassen – Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten

28. und 29. Februar 2012 in Frankfurt am Main

Die Konferenz wird sich u. a. mit folgenden Themen beschäftigen:

- Mitbestimmung des Personalrats bei der geplanten Privatisierung von öffentlichen Unternehmen
- Gestaltungsmöglichkeiten bei Personalveränderungen
- Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst

Konferenzmoderation: Dr. Manfred Bobke-von Camen, schwegler rechtsanwälte

Teilnahmebedingungen und Anmeldung über Dr. Manfred Bobke-von Camen, schwegler rechtsanwälte, Riehler Straße 36, 50668 Köln, Tel. 0221/35557-130, Fax 0221/35557-599, bobke@schwegler-rae.de



V.i.S.d.P.:

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

Kontakt:

Düsseldorf

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

Lorenz Schwegler
Felix Laumen
Yvonne Goebel
Michael Schoden
Dr. Johannes Vöcking

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

Berlin

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

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

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

Frankfurt

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

Dr. Michael Bachner
Peter Gerhardt
Ariane Mandalka

Köln

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

Dieter Lenz
Dr. Manfred Bobke-von Camen

Wissenschaftliche Berater:

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

Hinweis und Haftungsausschluss

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