



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

viele von Ihnen müssen sich regelmäßig mit dem Einsatz von Leiharbeitnehmern und den damit verbundenen Detailfragen auseinandersetzen. Diese beginnen bereits mit der Einstellung und den Einzelheiten der Betriebsratsbeteiligung nach § 99 BetrVG. Unser erster Beitrag befasst sich mit der Frage, unter welchen Voraussetzungen Stellen, die mit Leiharbeitnehmern besetzt werden sollen, nach § 93 BetrVG zuvor intern ausgeschrieben werden müssen. Berücksichtigen Sie im Zusammenhang mit dem Thema Leiharbeit auch unseren Veranstaltungshinweis auf Seite 18.

Mehr als fünf Jahre nach vollständiger Ablösung des BAT durch TVöD und TV-L und nach einer Reihe hierzu ergangener Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts mag es erstaunen, dass wir ein Urteil für erwähnenswert halten, in dem (erneut) klargestellt wurde, dass eine arbeitsvertragliche Regelung, die die Vergütungsregelungen des BAT in der jeweiligen Fassung in Bezug nimmt, nicht dazu führt, dass seit Ablösung des BAT die für den öffentlichen Dienst verhandelten Tariferhöhungen nicht mehr an die Arbeitnehmer weiterzugeben sind. Der Hintergrund für diese Schwerpunktsetzung ist, dass der ein oder andere Arbeitgeber diesbezüglich bis heute eine „abwartende Haltung“ einnimmt – was sich angesichts kurzer Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Nachzahlungsansprüchen betriebswirtschaftlich sicherlich „gelohnt“ hat.

In der Rubrik „Trends“ nehmen wir ein bereits in vorangegangenen Newslettern behandeltes Thema auf, nämlich die Erfolgsaussichten, im Eilverfahren den Arbeitgeber zur Unterlassung einer Betriebsänderung zu verpflichten, bis das gesetzliche Beteiligungsverfahren durchgeführt ist, dieses Mal im Hinblick auf die Durchführung des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens mit dem Europäischen Betriebsrat.

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern eine besinnliche Weihnachtszeit und einen guten Rutsch in ein erfolgreiches Neues Jahr 2012.

Ihre/Eure

schwegler rechtsanwälte



Betriebsräte:	<i>Innerbetriebliche Ausschreibung von Arbeitsplätzen – Leiharbeitnehmer</i>	3
Betriebsräte:	<i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i>	6
	<i>Leiharbeitnehmer bleiben bei der Bemessung der Größe des Betriebsrats unberücksichtigt – Abmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern – Betriebsratsbeteiligung bei Betriebsänderungen: Wahlberechtigte Leiharbeitnehmer zählen bei Schwellenwertermittlung mit – Mitbestimmung bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern: Pflicht des Arbeitgebers zur Namensmitteilung – Mitbestimmungsrecht bei Ethikrichtlinie: Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats</i>	
Arbeitnehmer:	<i>Auslegung einer Vergütungsabrede bei Verweisung auf BAT</i>	9
Arbeitnehmer:	<i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i>	12
	<i>Zugang einer Kündigungserklärung bei Übergabe an Ehegatten außerhalb der Wohnung – Arbeitnehmerfoto auf der Homepage des Arbeitgebers – Befristung von Urlaubsansprüchen – AGB: Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers vor Beendigung des Lehrgangs – Sozialplanabfindung und Altersstufen</i>	
Trends:	<i>(Kein) Unterlassungsanspruch Europäischer Betriebsräte gegen Betriebsänderungen</i>	16
	Veröffentlichungen	18
	Veranstaltungen	19
	Impressum	21



Innerbetriebliche Ausschreibung von Arbeitsplätzen – Leiharbeitnehmer

- BAG, Beschluss vom 01.02.2011 – 1 ABR 79/09 –

Leitsatz:

Der Betriebsrat kann die Ausschreibung von Arbeitsplätzen verlangen, die vom Arbeitgeber dauerhaft für die Besetzung mit Leiharbeitnehmern vorgesehen sind.

Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin betreibt ein als gemeinnützig anerkanntes Berufsbildungswerk. Eine anwendbare Konzernbetriebsvereinbarung sieht vor, dass es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden soll, unternehmensübergreifend Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten wahrzunehmen. Zu diesem Zweck werden zur Besetzung vorgesehene Arbeitsplätze von der für die Ausschreibung zuständigen Stelle in ein Internet-Portal eingestellt. Anlässlich des Einsatzes einer Leiharbeiterin als Krankheitsvertretung kam es zum Streit zwischen der Arbeitgeberin und einem örtlichen Betriebsrat über das Ausschreibungserfordernis gemäß § 93 BetrVG.

Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, die Arbeitgeberin müsse gemäß der geltenden Konzernbetriebsvereinbarung auch die Stellen, die sie mit Leiharbeitnehmern besetzen will, innerbetrieblich ausschreiben. Dabei ging es ihm allerdings nur um solche Arbeitsplätze, die für mindestens ein Jahr mit Leiharbeitnehmern besetzt werden sollen.

Die Arbeitgeberin war indes der Meinung, eine innerbetriebliche Ausschreibung sei entbehrlich, wenn sie Arbeitsplätze dauerhaft mit Leiharbeitnehmern besetzen wolle. Diese Arbeitsplätze seien dem innerbetrieblichen Stellenmarkt von vornherein entzogen und daher keine Arbeitsplätze i. S. v. § 93 BetrVG.

Die Entscheidung des BAG:

Das BAG teilte die Auffassung des Betriebsrats. Der Wortlaut des § 93 BetrVG erfasse die Ausschreibung sämtlicher Arbeitsplätze unabhängig von Art und Inhalt des Rechtsverhältnisses, das der Beschäftigung zugrunde liege. Die



Vorschrift solle es dem Betriebsrat im Interesse der von ihm vertretenen Belegschaft ermöglichen, durch die Bekanntmachung freier Beschäftigungsmöglichkeiten den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt zu aktivieren. Daneben solle einer Verärgerung der Belegschaft über die Hereinnahme Außenstehender trotz im Betrieb vorhandener Beschäftigungsmöglichkeiten entgegengewirkt werden. Dieses Normziel bestehe unverändert bei der Einstellung betriebsfremder Arbeitnehmer. Für die Interessen der Belegschaft sei es ohne Bedeutung, ob der Arbeitgeber mit dem einzustellenden Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag verbunden sei oder ob es sich um einen Leiharbeiter handle.

Das Argument der Arbeitgeberin, mit der Entscheidung, einen Arbeitsplatz dauerhaft mit einem Leiharbeiter zu besetzen, sei dieser dem innerbetrieblichen Stellenmarkt entzogen, treffe nicht zu. Die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers bei der Besetzung von freien Arbeitsplätzen sei gegenüber bestimmten Arbeitnehmergruppen eingeschränkt. So könnten schwerbehinderte Arbeitnehmer und ihnen Gleichgestellte gem. § 81 Abs. 4 SGB IX eine anderweitige Beschäftigung auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz verlangen, wenn sie die bisherige Tätigkeit aufgrund ihrer Behinderung nicht mehr ausüben könnten. Rücksichtnahmepflichten könnten sich zudem aus § 241 Abs. 2 BGB ergeben, wenn Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen nicht mehr im Stande sind, die ihnen gemäß § 106 Satz 1 GewO zugewiesene Arbeitsleistung zu erbringen. Desgleichen könnte die Stellenbesetzungsfreiheit gemäß § 9 TzBfG eingeschränkt sein. In all diesen Fällen seien Arbeitsplätze, die mit Leiharbeitern besetzt werden sollen, nicht dem innerbetrieblichen Stellenmarkt entzogen.

Bedeutung für die Praxis:

Die jüngste Entscheidung des BAG zum Einsatz von Leiharbeitern stellt ausdrücklich klar, dass der Betriebsrat die Ausschreibung sämtlicher Arbeitsplätze verlangen kann, die voraussichtlich länger als ein Jahr mit Leiharbeitern besetzt werden sollen. Schön, dass insoweit Klarheit besteht.

Nicht ausdrücklich entschieden ist damit allerdings, ob dies auch immer dann gilt, wenn der Arbeitgeber nur kurzzeitig Leiharbeiter im Betrieb einsetzt. M. E. kann der Betriebsrat auch in diesen Fällen eine Ausschreibung verlangen. Schließlich soll der Betriebsrat immer dann eine Ausschreibung gemäß § 93 BetrVG verlangen können, wenn es sich um einen Arbeitsplatz handelt, dessen Besetzung als Einstellung i. S. v. § 99 Abs. 1 BetrVG zu bewerten ist (so bereits ausdrücklich BAG v. 27.7.1993 – 1 ABR 7/93). Dafür spricht insbesondere die



vom Gesetzgeber vorgenommene Verknüpfung von § 99 Abs. 2 Ziff. 5 BetrVG und § 93 BetrVG. Für die Entstehung des Mitbestimmungsrechts gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG kommt es schließlich auch nicht auf die Dauer der Einstellung an. Gleiches muss dann auch konsequenterweise gelten, wenn es zu einem Austausch von Leiharbeitnehmern auf einem bestimmten Arbeitsplatz kommt. Auch dieser Austausch stellt eine Einstellung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG und damit auch eine Besetzung eines Arbeitsplatzes i. S. v. § 93 BetrVG dar.

Für die praktische Betriebsratstätigkeit stellt sich weiter die Frage, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit der Betriebsrat überhaupt von einem freien Arbeitsplatz ausgehen darf. Ein Arbeitsplatz i. S. d. § 93 BetrVG ist zunächst frei, wenn er tatsächlich existiert, nicht wenn er erst geschaffen werden sollte. Vorausgesetzt wird also eine vorhandene besetzungsfähige oder eine vom Arbeitgeber neu geschaffenen Stelle. Gibt der Arbeitgeber nicht explizit an, für welchen Zeitraum der Arbeitsplatz geschaffen werden soll, ist von einer Besetzung auf unbestimmte Zeit auszugehen.

Im Hinblick auf die Formulierung des Ausschreibungsverlangens gilt es schließlich praktisch zu beachten, dass der Betriebsrat gemäß § 93 BetrVG nur verlangen kann, dass Arbeitsplätze „allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten“ ausgeschrieben werden. Aufgrund dieser gesetzlichen Differenzierung sollte der Betriebsrat darauf achten, dass sich das einmal per Beschluss gefasste Ausschreibungsverlangen auf alle freien Arbeitsplätze bezieht und nicht lediglich von Fall zu Fall ausgesprochen wird. Ansonsten besteht die Gefahr, dass es sich um ein unzulässiges Ausschreibungsverlangen handelt, dessen Missachtung durch den Arbeitgeber dann nicht über eine Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 Abs. 2 Ziff. 5 BetrVG sanktioniert werden kann.



Dr. Enrico Meier, M. A., Berlin

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Leiharbeitnehmer bleiben bei der Bemessung der Größe des Betriebsrats unberücksichtigt

- LAG Hamm, Beschluss vom 15. Juli 2011 - 10 TaBV 1/11 -

Im Betrieb der Arbeitgeberin bestand ein dreiköpfiger Betriebsrat. Bei Einleitung der Betriebsratswahl beschäftigte die Arbeitgeberin einen Betriebsleiter und 17 eigene Arbeitnehmer sowie neun Mitarbeiter, die im Arbeitsverhältnis zum Schwesterbetrieb der Arbeitgeberin standen. Diese Mitarbeiter waren seit Jahren bei der Arbeitgeberin eingesetzt. Der Wahlvorstand ging von 25 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus. Im Folgenden wurde im vereinfachten Wahlverfahren ein dreiköpfiger Betriebsrat gewählt. Die Arbeitgeberin machte erfolgreich die Unwirksamkeit der Betriebsratswahl geltend. Nach Auffassung beider Instanzen waren die im Betrieb eingesetzten Leiharbeitnehmer bei der Bemessung der Größe des Betriebsrats nach § 9 BetrVG nicht zu berücksichtigen. Das gelte auch dann, wenn im Entleiherbetrieb Arbeitnehmer eingesetzt werden, die nicht gewerbsmäßig oder im Wege der sog. Konzernleihe einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen werden. § 9 BetrVG stelle nach wie vor auf die wahlberechtigten Arbeitnehmer i. S. d. § 7 Satz BetrVG ab. Leiharbeitnehmer seien keine Arbeitnehmer i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG. Auch durch die Einräumung des aktiven Wahlrechts in § 7 Satz 2 BetrVG habe sich hieran nichts geändert. Auch der Umstand, dass die Leiharbeitnehmer langjährig eingesetzt worden sind, führe zu keinem anderen Ergebnis. Dieses gelte auch nach dem Wegfall der zeitlichen Beschränkung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern auf zuletzt 24 Monate. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsache wurde die Rechtsbeschwerde zum BAG zugelassen.

Abmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern

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

Das BAG hat entschieden, dass es von den Umständen des Einzelfalls abhängt, ob sich ein Betriebsratsmitglied, das an seinem Arbeitsplatz während seiner Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erledigt, beim Arbeitgeber abmelden muss. Der Betriebsrat wollte gerichtlich feststellen lassen, dass seine Mitglieder nicht verpflichtet sind, sich bei Ausführung von Betriebsratstätigkeit, die sie am Arbeitsplatz erbringen, zuvor beim Arbeitgeber abzumelden. Der Antrag hatte vor dem BAG – wie bereits in den Vorinstanzen – keinen Erfolg. Die umstrittene Pflicht lasse sich weder generell verneinen noch bejahen. Ein Betriebsratsmitglied, das an seinem Arbeitsplatz während seiner Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erledigt, sei grundsätzlich verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden und die voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit mitzuteilen, so das BAG. Zweck der Meldepflicht sei es, dem Arbeitgeber die Überbrückung des



Arbeitsausfalls zu ermöglichen. Daher bestehe keine vorherige Meldepflicht in Fällen, in denen eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht komme. Maßgeblich seien die Umstände des Einzelfalls. Dazu gehörten insbesondere die Art der Arbeitsaufgabe des Betriebsratsmitglieds und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunterbrechung. In Fällen, in denen sich das Betriebsratsmitglied nicht vorher abmeldet, sei es verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen nachträglich die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Betriebsratstätigkeit mitzuteilen.

Betriebsratsbeteiligung bei Betriebsänderungen - Wahlberechtigte Leiharbeitnehmer zählen bei Schwellenwertermittlung mit

- BAG, Beschluss vom 18. Oktober 2011 - 1 AZR 335/10 -

Der Arbeitgeber hat im Falle einer Betriebsänderung in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern gemäß § 111 Satz 1 BetrVG mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich zu beraten. Das BAG hat nunmehr entschieden, dass bei der Ermittlung dieses Schwellenwerts Leiharbeitnehmer, die länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt sind, zu berücksichtigen sind, obwohl sie nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher stehen. Verletzt der Arbeitgeber die Beratungspflicht, so haben Arbeitnehmer, die im Zuge der Betriebsänderung gekündigt werden, einen Anspruch auf Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 3 BetrVG).

Die Beklagte hat in der Vergangenheit regelmäßig 20 eigene Arbeitnehmer sowie seit Anfang November 2008 eine Leiharbeiterin beschäftigt. Ende Mai 2009 kündigte sie die Arbeitsverhältnisse aller elf gewerblichen Arbeitnehmer. Verhandlungen über einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat lehnte sie ab. Der aufgrund der Betriebsänderung entlassene Kläger verlangte deswegen, in letzter Instanz erfolgreich, einen Nachteilsausgleich. Wie das BAG festgestellt hat, beschäftigte die Beklagte zum Zeitpunkt der Betriebsänderung Ende Mai 2009 in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer, weil die Leiharbeiterin bei der Feststellung des Schwellenwerts zu berücksichtigen war.

Mitbestimmung bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern – Pflicht des Arbeitgebers zur Namensmitteilung

- BAG, Beschluss vom 09. März 2011 - 7 ABR 137/09 -

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin dem Betriebsrat bei der



Einstellung von Leiharbeitnehmern deren Namen mitzuteilen hat, auch wenn der Verleiher ihr diese Information noch nicht erteilt hat. Das BAG hat ein entsprechendes Unterrichtsrecht des Betriebsrats bejaht. Bei einem - und sei es kurzfristigen - tatsächlichen Einsatz eines Leiharbeitnehmers im Betrieb der Arbeitgeberin handle es sich um eine Einstellung i. S. v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Die Arbeitgeberin sei verpflichtet, vor der Einstellung eines Leiharbeitnehmers dessen Namen mitzuteilen. Erst mit der Namensmitteilung genüge die Arbeitgeberin vollständig ihrer Unterrichtungspflicht. Durch ihren Namen werde eine Person identifizierbar und kann von anderen Personen unterschieden werden, so dass der Betriebsrat beurteilen kann, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 BetrVG vorliegt. Die Angabe der Person des einzustellenden Leiharbeitnehmers sei bei der Unterrichtsverpflichtung auch nicht aufgrund der Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung oder der spezifischen Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags entbehrlich.

Mitbestimmungsrecht bei Ethikrichtlinie - Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats

- BAG, Beschluss vom 17. Mai 2011 - 1 ABR 121/09 -

Ein Betriebsrat hatte gerichtlich geltend gemacht, ihm stehe ein Unterlassungsanspruch gegen die Anwendung der konzerninternen Ethikrichtlinien unabhängig davon zu, ob das Mitbestimmungsrecht bei ihm oder dem Konzernbetriebsrat liege. Hilfsweise hatte der Betriebsrat beantragt, der Arbeitgeberin zu untersagen, die Ethikgrundsätze verbindlich anzuwenden, solange er oder der Konzernbetriebsrat keine Zustimmung erteilt oder ihre Zustimmung durch die Einigungsstelle ersetzt worden ist.

Das BAG hat entschieden, dass ein einzelner Betriebsrat eines Konzerns kein Mitbestimmungsrecht bezüglich der internen Grundsätze "Unternehmensethik" habe, wenn hierdurch eine konzerneinheitliche Unternehmensphilosophie umgesetzt werden soll, die den gesamten Konzern betrifft und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb des Unternehmens geregelt werden kann. Damit stehe dem Betriebsrat auch kein Unterlassungsanspruch zu. Denn der zur Sicherung der Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG entwickelte Unterlassungsanspruch stehe nach seinem Zweck allein dem Betriebsrat zu, der Träger des konkreten Mitbestimmungsrechts ist. Dies sei vorliegend - soweit ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht - nur der Konzernbetriebsrat. Dem örtlichen Betriebsrat könne ggf. ein Unterlassungsanspruch aus § 23 Abs. 3 BetrVG zustehen.

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Auslegung einer Vergütungsabrede bei Verweisung auf BAT

- BAG, Urteil vom 23.03.2011 – 5 AZR 153/10 -

Orientierungssätze (Verf.)

1. Bezugnahmeklauseln auf tarifvertragliche Regelungen wie „Die Vergütung für Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis erfolgt in Anlehnung an BAT/Bund/Land“ bewirken, dass die in Bezug genommenen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung („dynamisch“) anwendbar sind.
2. TVöD und TV-L stellen keine neue Fassung des BAT dar. Bei Ablösung des BAT durch TVöD und TV-L wurde vielmehr ein ganzes Tarifwerk durch ein anderes ersetzt. Damit ist grundsätzlich nur statisch die nicht mehr weiter entwickelte BAT-Regelung in der letzten Fassung arbeitsvertraglich in Bezug genommen.
3. Da die Arbeitsvertragsparteien keine statische Vergütung vereinbaren wollten, ist die entstandene Lücke durch ergänzende Vertragsauslegung dahingehend zu schließen, dass der TVöD oder TV-L angewandt wird.

Inhalt und Einordnung der Entscheidung:

Die Klägerin ist seit 1995 bei der beklagten Arbeitgeberin bzw. deren Rechtsvorgängerin als Altenpflegerin beschäftigt. Die Vergütungsregelung im Formulararbeitsvertrag lautet: „Die Vergütung für Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis erfolgt in Anlehnung an BAT/Bund/Land. Sie besteht aus Grundvergütung, Ortszuschlag und einer allgemeinen Zulage. [...] Die künftigen für den öffentlichen Dienst ausgehandelten Lohn- und Vergütungserhöhungen im Bereich der Grundvergütung, Ortszuschlag und der Allgemeinen Zulage werden übernommen.“ Bis 2005 wurden alle daraus resultierenden Zahlungen einschließlich der Vergütungserhöhungen geleistet.

Zum 1. Oktober 2005 wurde der BAT für den Bereich des Bundes und der Kommunen durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ersetzt und zum 1. November 2006 für den Bereich der Länder durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Einmalzahlungen und Tariferhöhungen aus TVöD oder T-VL hat die Beklagte danach in der Annahme, dass weiterhin ausschließlich der – nicht mehr weiter entwickelte – BAT anzuwenden sei, nicht geleistet.

Die Arbeitnehmerin klagte auf Zahlung der sich aus dem TVöD bzw. TVÜ-VKA ergebenden Einmalzahlungen für 2006 und 2007 und des Differenzlohns ab der zum 1. Januar 2008 wirksam gewordenen Tariferhöhung und war vor dem LAG Hamm erfolgreich. Nach Revisionseinlegung durch die Beklagte hat das BAG die Entscheidung bestätigt.



Zunächst hat das BAG festgestellt, dass es sich um eine sog. dynamische Bezugnahme auf die BAT-Vergütungsregelungen handelt, d. h. diese sollen nach dem Willen der Arbeitsvertragsparteien in der jeweils aktuellsten Fassung gelten, wovon u. a. sämtliche Tarifierhöhungen erfasst sind. Die Formulierung „in Anlehnung an...“ schränkt dies nicht ein, schließt also insbesondere diese Dynamik nicht aus und stellt sie auch nicht zur Disposition der Arbeitgeberin. Sie betont nur, dass es sich bei der Verweisung auf die BAT-Vergütungsregelung um das von der Arbeitgeberin praktizierte Vergütungssystem handelt. In diesem Punkt bestätigt das BAG im Übrigen nur seine ständige Rechtsprechung, nach der alle arbeitsvertraglichen Bezugnahmen auf normative Regelungen (meist Tarifverträge oder Gesetze) in der Regel so zu verstehen sind, dass sie sich auf die jeweils aktuellste Fassung beziehen („dynamische Bezugnahme“). Auf die Klarstellung im vorliegenden Arbeitsvertrag, dass die künftig für den öffentlichen Dienst ausgehandelten Tarifierhöhungen übernommen werden, kommt es demnach nicht an.

Die Dynamik endet allerdings an der Wortlautgrenze der verwendeten Bezugnahmeklausel. Bereits mehrfach hat das BAG festgestellt, dass TVöD/TV-L nicht der BAT in einer neueren Fassung sind, sondern dass es sich bei TVöD und TV-L um gänzlich neue Tarifwerke handelt, die den BAT abgelöst haben. Von dieser Unterscheidung zwischen aktualisiertem BAT und etwaigem neuem Tarifwerk war man schon lange vor 2005 ausgegangen und hatte die Dynamik von Bezugnahmeklauseln dadurch abgesichert, dass auch auf die „den BAT ersetzenden Tarifverträge“ verwiesen wurde. Davon hatte die Arbeitgeberin im vorliegenden Fall aber keinen Gebrauch gemacht. Damit führt die arbeitsvertragliche Vergütungsregelung nach dem Wortlaut in die „Sackgasse“ eines nicht mehr weiter entwickelten Tarifvertrags ohne Tarifierhöhungen.

Nach Ansicht des BAG entsteht dadurch nachträglich eine nach allgemeinem Vertragsrecht zu schließende Regelungslücke. Denn die Arbeitsvertragsparteien wollten Grundvergütung, Ortszuschlag und Allgemeine Zulage ausdrücklich dynamisch ausgestalten. Dies ist aufgrund der „unvollständigen“ Verweisung nur auf den BAT ohne diesen ersetzende Tarifwerke nicht dauerhaft gelungen. Für die Schließung der Regelungslücke ist zu fragen, was die Parteien bei einer angemessenen Abwägung ihrer Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn ihnen die Unvollständigkeit ihrer Regelung bekannt gewesen wäre. Dies wäre nach dem Sinn und Zweck der vereinbarten Bezugnahmeklausel deren dynamische Erstreckung auf etwaige nachfolgende Tarifwerke des öffentlichen Dienstes gewesen, was vorliegend zur Anwendung des TVöD geführt hätte.

Die beklagte Arbeitgeberin kann nicht einwenden, die Anwendung des TVöD werde ihr „aufgezwungen“ und verstoße deshalb gegen ihre negative Koalitionsfreiheit,



d.h. ihre grundgesetzlich geschützte Freiheit, sich keinem Arbeitgeberverband anschließen und damit keine Tarifverträge anwenden zu müssen. Denn die negative Koalitionsfreiheit schützt nicht davor, dass sich die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages aus einer Auslegung des von der Arbeitgeberin freiwillig abgeschlossenen Arbeitsvertrages ergibt.

Die auch in diesem Verfahren vorgenommene ergänzende Vertragsauslegung praktiziert das BAG in verschiedenen Konstellationen seit einer Entscheidung vom 16. Dezember 2009 (5 AZR 888/08). Sie führt nicht nur dann zu angemessenen Ergebnissen, wenn den BAT ersetzende Tarifverträge arbeitsvertraglich überhaupt nicht in Bezug genommen sind, sondern auch dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien diesen Fall zwar bedacht haben, aufgrund der bis dahin weitgehend einheitlichen Regelungen des BAT aber natürlich nicht vorhersehen konnten, dass eine Entscheidung zwischen verschiedenen zukünftigen Tarifwerken (TVöD oder TV-L) getroffen werden muss. In beiden Fällen erlaubt die ergänzende Vertragsauslegung auch, von mehreren möglichen Nachfolgeregelung die sinnvollste zur Geltung zu bringen.

Bedeutung für die Praxis:

Immer noch gibt es Unternehmen, in denen seit Inkrafttreten des TVöD/TV-L keine oder jedenfalls keine dem öffentlichen Dienst entsprechenden Entgelterhöhungen mehr vorgenommen wurden. Das dargestellte BAG-Urteil, das ja nur (vorläufiger?) Schlusspunkt einer Reihe ähnlicher Entscheidungen ist, verdeutlicht nochmals, dass dies nicht hingenommen werden muss.

Davon unabhängig hat das BAG nochmals seine auf alle Branchen anwendbare Rechtsprechung zur Auslegung von Bezugnahme Klauseln betont, wonach unklare Klauseln im Zweifel den Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung („dynamisch“) in Bezug nehmen, woraus nicht zuletzt folgt, dass dem Arbeitnehmer sämtliche Tarifierhöhungen zu gewähren sind.



Yvonne Goebel, Düsseldorf

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Zugang einer Kündigungserklärung bei Übergabe an Ehegatten außerhalb der Wohnung

- BAG, Urteil vom 09. Juni 2011 - 6 AZR 687/09 -

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts dem Arbeitnehmer auch dann wirksam zugegangen, wenn das Kündigungsschreiben an den Ehegatten des Arbeitnehmers außerhalb der Wohnung übergeben wird.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wird als Willenserklärung unter Abwesenden erst wirksam, wenn sie so in den Machtbereich des Arbeitnehmers gelangt ist, dass dieser unter gewöhnlichen Umständen unter Berücksichtigung der Verkehrsauffassung von ihrem Inhalt Kenntnis nehmen kann. Dies sei in der Regel bei Übergabe des Kündigungsschreibens an den Ehegatten der Fall. In dem vom BAG entschiedenen Fall ließ ein Arbeitgeber die fristlose Kündigung einer Mitarbeiterin, die nach einem Konflikt unerlaubt ihren Arbeitsplatz verlassen hatte, am selben Tag per Bote deren Ehemann an dessen Arbeitsplatz übergeben. Nach der Entscheidung des BAG liege darin eine wirksame Zustellung noch am selben Tag. Ausschlaggebend war dabei, dass unter normalen Umständen nach der Rückkehr des Ehemannes in die gemeinsame Wohnung mit einer Weiterleitung des Kündigungsschreibens am selben Tag an seine Ehefrau zu rechnen war.

Arbeitnehmer-Foto auf der Homepage des Arbeitgebers

- LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 23. Juni 2010 - 3 Sa 72/10 -

Der Arbeitgeber hatte von dem Arbeitnehmer zu Werbezwecken Fotos anfertigen lassen. Die Fotos wurden einvernehmlich in Werbebroschüren und vom Arbeitnehmer selbst für Präsentationen des Arbeitgebers verwandt. Der Arbeitgeber nutzte die Bilder auch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen im Rahmen seines Internetauftritts weiter. Der Arbeitnehmer macht Schadensersatzansprüche geltend.

Nach der Entscheidung des LAG besteht ein Schadensersatzanspruch nicht, denn es liege eine Einwilligung des Arbeitnehmers an der Verbreitung der Bilder durch schlüssiges Verhalten vor. Dieses Einverständnis damit, dass der Arbeitgeber auf seiner Homepage ein gezielt und gemeinschaftlich aufgenommenes Foto des Arbeitnehmers veröffentlicht, erlösche auch nicht ohne Weiteres automatisch im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das gelte jedenfalls dann, wenn ein Foto reinen Illustrationszwecken diene.



Befristung von Urlaubsansprüchen

- BAG, Urteil vom 9. August 2011 - 9 AZR 425/10 - Pressemitteilung Nr. 64/11 -

Das BAG hatte über die Anwendung der Übertragungssperre des § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG auf nicht verfallene Urlaubsansprüche zu entscheiden.

In dem zu entscheidenden Fall beträgt der jährliche Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers 30 Arbeitstage. Er war im Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2008 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und nahm danach die Arbeit wieder auf. Im Verlauf des Jahres 2008 gewährte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer an 30 Arbeitstagen Urlaub. Im Jahr 2009 forderte der Arbeitnehmer erstmals einen aus den Jahren 2005 bis 2007 resultierenden Anspruch auf insgesamt 90 Urlaubstage.

Das BAG verneinte den weiteren Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers, weil kein Übertragungsgrund nach § 7 Abs. 3 BUrlG in das Jahr 2009 vorläge. Hiernach ist eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Werde ein zunächst arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraums so rechtzeitig gesund, dass er – wie hier – in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen könnte, erlösche der aus früheren Zeiträumen stammende Urlaubsanspruch genau so wie der Anspruch, der zu Beginn des Urlaubsjahrs neu entstanden sei. Der von dem Arbeitnehmer erhobene Urlaubsanspruch sei daher spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2008 untergegangen.

AGB: Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers vor Beendigung des Lehrgangs

- BAG, Urteil vom 19.01.2010 - 3 AZR 621/08 -

Der Arbeitnehmer war bei dem Arbeitgeber als Bankkaufmann beschäftigt, als die Parteien eine vorformulierte Lehrgangsvereinbarung über ein Studium zum Sparkassenbetriebswirt abschlossen, welches nach der Studienordnung in mehreren Blöcken über 15 Monate dauern sollte. Der Arbeitgeber hatte die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren zu tragen und den Arbeitnehmer zur Teilnahme an dem Studiengang unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Weiter waren eine Verpflichtung zur Kostenerstattung für den Fall, dass der Arbeitnehmer auf „eigenen Wunsch“ oder aus „eigenem Verschulden“ den Studiengang nicht abschließt,



als auch eine durch eine Rückzahlungspflicht sanktionierte zweijährige Unternehmensbindung des Arbeitnehmers nach Studienende vorgesehen. Der Arbeitnehmer absolvierte in einem Zeitraum von ca. acht Monaten zwei jeweils ca. fünfwöchige Ausbildungsabschnitte. Danach kündigte er das Arbeitsverhältnis und nahm an dem zeitlich später liegenden dritten und letzten Ausbildungsabschnitt nicht mehr teil. Der Arbeitgeber klagte auf Rückzahlung der Weiterbildungskosten.

Nach Entscheidung des BAG hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Rückzahlung der Weiterbildungskosten, denn die Rückzahlungsklausel sei wirksam; sie sei weder intransparent noch benachteilige sie den Arbeitnehmer unangemessen. Das Transparenzgebot, genauer das Bestimmtheitsgebot, verlange vor allem eine eindeutige Beschreibung der vertraglichen Rechte und Pflichten, so dass für den Klauselverwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen können. Die vorliegende Rückzahlungsklausel ließe mit der gebotenen Eindeutigkeit erkennen, dass der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der vom Arbeitgeber erbrachten Leistungen nur dann verpflichtet sein soll, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund von Umständen endet, die in den alleinigen Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitnehmers fallen, also ausschließlich seiner Sphäre zuzurechnen sind.

Sozialplanabfindung und Altersstufen

- BAG, Urteil vom 12. April 2011 - 1 AZR 764/09 – Pressemitteilung Nr. 28/11

Nach einem bei dem Arbeitgeber geltenden Sozialplan bestimmt sich die Höhe der Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes nach einem Faktor, der mit dem Produkt aus Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsverdienst zu multiplizieren war. Der Faktor betrug bis zum 29. Lebensjahr des Mitarbeiters 80 %, bis zum 39. Lebensjahr 90 % und ab dem 40. Lebensjahr 100 %. Der Arbeitgeber zahlte der zum Zeitpunkt der Kündigung 38jährigen Arbeitnehmerin eine mit dem Faktor von 90 % errechnete Abfindung. Die Arbeitnehmerin verlangt die Differenz zur ungekürzten Abfindung. Sie ist der Auffassung, die Abschläge für jüngere Beschäftigte verstießen gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

Das BAG wies den Anspruch mit der Begründung zurück, Arbeitgeber und Betriebsrat dürften bei der Bemessung der Abfindungshöhe in einem Sozialplan gemäß § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG Altersstufen bilden, weil ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten hätten eine



Anschlussbeschäftigung zu finden als jüngere. Die konkrete Ausgestaltung der Altersstufen im Sozialplan unterliegt nach § 10 Satz 2 AGG einer Verhältnismäßigkeitsprüfung: Sie muss geeignet und erforderlich sein, das von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verfolgte Ziel tatsächlich zu fördern und darf die Interessen der benachteiligten Altersgruppen nicht unangemessen vernachlässigen. Hiernach, so das BAG, sind die in dem Sozialplan gebildeten Altersstufen nicht zu beanstanden. Die Betriebsparteien durften im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums davon ausgehen, dass sich die Arbeitsmarktchancen der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer mit zunehmendem Alter fortschreitend verschlechtern. Diese dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zugrunde liegende Einschätzung des Gesetzgebers werde durch veröffentlichte Arbeitsmarktzahlen bestätigt. Die vorgenommene Gruppenbildung sei erforderlich, um die damit verbundenen wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder zu mildern. Mit den gewählten Altersgruppen wurde der zustehende Gestaltungsspielraum nicht überschritten, sondern das zunehmende Risiko längerer Erwerbslosigkeit in vertretbarer Weise berücksichtigt. Die vereinbarten Abschläge für jüngere Arbeitnehmer seien daher nicht unangemessen.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



(Kein) Unterlassungsanspruch Europäischer Betriebsräte gegen Betriebsänderungen

Am 08.09.2011 hat das LAG Köln entschieden, dass ein Europäischer Betriebsrat, der vor einer beabsichtigten Stilllegung eines Betriebes der Unternehmensgruppe in Spanien nicht angehört worden ist, keinen Unterlassungsanspruch gegen die Unternehmensgruppe hat. Mit dieser Begründung hat das LAG die beantragte einstweilige Verfügung eines im Kölner Bezirk ansässigen Europäischen Betriebsrats gegen die Stilllegung eines Betriebes in Spanien abgelehnt.

§ 30 Abs. 1 des Gesetzes über Europäische Betriebsräte (EBRG) sieht in europaweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen Unterrichts- und Anhörungsrechte der Europäischen Betriebsräte vor, bevor Maßnahmen wie Betriebsstilllegungen durchgeführt werden. Danach hat die zentrale Leitung den Europäischen Betriebsrat über außergewöhnliche Umstände oder Entscheidungen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, wie z. B. die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen oder Massenentlassungen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und auf Verlangen anzuhören. Auf eine Verletzung dieser Verpflichtungen hatte der Europäische Betriebsrat seinen Antrag gestützt.

Das LAG hat den Antrag mit der Begründung abgelehnt, das EBRG kenne anders als das deutsche Betriebsverfassungsgesetz keine echten Mitbestimmungsrechte wie z. B. § 87 BetrVG. Selbst hinter den Regelungen der §§ 112 bis 113 BetrVG zu Interessenausgleich (Verhandlungsverpflichtung), Sozialplan (Erzwingbarkeit) und Nachteilsausgleich (Einklagbarkeit) bleibe das Unterrichts- und Anhörungsverfahren zurück. Zudem sehe das EBRG als Sanktion bei Verstößen gegen die Unterrichts- und Anhörungsrechte lediglich Bußgelder vor.

Auch für den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ist umstritten, ob dem Betriebsrat ein – ggf. im Wege einstweiliger Verfügung geltend zu machender – Anspruch darauf zusteht, dass der Arbeitgeber die Umsetzung von Betriebsänderungen bis zur Durchführung des Interessenausgleichsverfahrens unterlässt. In der vorliegenden Entscheidung überträgt das LAG Köln seine das BetrVG betreffende Argumentation (*vgl. z. B. Beschluss vom 27.05.2009 – 2 TaBVGa 7/09, besprochen im Newsletter 2/2010 von schneider:schwegler rechtsanwälte, abzurufen im Newsletter-Archiv unseres Internetauftritts*), die Rechtsfolgen vorzeitiger Umsetzung seien anderweitig geregelt (im BetrVG seien dies ausschließlich §§ 113 und 121 BetrVG) und schlossen einen Unterlassungsanspruch aus, unter Verweis auf die im EBRG enthaltenen Bußgeldregelungen eins zu eins auf Unterlassungsansprüche Europäischer Betriebsräte.



Zusätzlich verweist es für das EBRG auf die im Vergleich zum BetrVG ohnehin noch schwächere Ausgestaltung der dem EBR eingeräumten Möglichkeiten, auf eine geplante Maßnahme Einfluss zu nehmen.

Den Europäischen Betriebsräten hilft es im Hinblick auf die fehlende prozessrechtliche Absicherung der Ansprüche auch nicht, dass das LAG Köln den Zweck der Unterrichtung und Anhörung nochmals hervorhebt und betont, den Arbeitnehmervertretern müsse ermöglicht werden, die Auswirkungen der Maßnahmen eingehend zu bewerten und ggf. Anhörungen mit dem zuständigen Organ des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe vorzubereiten sowie innerhalb einer angemessenen Frist eine Stellungnahme abzugeben, deren Inhalt berücksichtigt werden kann. Letztendlich verweist das LAG Köln den Europäischen Betriebsrat auf die Möglichkeit, eine Ordnungswidrigkeit anzuzeigen.

Glücklicherweise geht es sowohl im Geltungsbereich der §§ 111 ff. BetrVG als auch im Geltungsbereich des § 30 EBRG auch anders. So erkennt etwa das LAG Hamm in mittlerweile gefestigter ständiger Rechtsprechung an, dass ein im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzbarer Anspruch auf Unterlassung einer Betriebsänderung bis zum Abschluss der Verhandlungen über einen Interessenausgleich besteht (vgl. z. B. *Beschluss vom 28.06.2010 – 13 Ta 372/10, besprochen im Newsletter 2/2010 von schwegler rechtsanwälte, abzurufen im Newsletter-Archiv unseres Internetauftritts*). Bereits 1997 hat die Cour d'Appel de Versailles im Einklang mit der Vorinstanz zu Gunsten des Europäischen Betriebsrats Renault dem Unternehmen in einem Eilverfahren untersagt, die Schließung seines belgischen Werkes weiterzuverfolgen, bis die Verpflichtungen zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrates erfüllt seien. Dazu müsse dem Europäischen Betriebsrat zumindest ein geeigneter Spielraum für Bemerkungen, Beanstandungen und Kritik gegeben sein sowie eine angemessene chronologische Abfolge bezüglich sinnvoller Maßnahmen und Reaktionen ermöglicht werden. Zudem habe die Unternehmensleitung u. U. auch die Möglichkeit einer Abänderung der ursprünglichen Entscheidung in Betracht zu ziehen und dem Europäischen Betriebsrat das erforderliche Minimum an Akzeptanz und Verständnis entgegenzubringen.

Auch Europäische Betriebsräte mit Gerichtsstand in Deutschland sollten sich demnach von der Entscheidung des LAG Köln nicht entmutigen lassen. Dies gilt insbesondere für Anträge vor solchen deutschen Arbeitsgerichten, die Unterlassungsansprüche bei §§ 111 ff. BetrVG bejahen und sich damit mittlerweile in der Mehrzahl befinden. Und zumindest der Anspruch auf Unterrichtung und Anhörung sollte vor allen Arbeitsgerichten durchsetzbar sein, solange die jeweilige Unternehmensgruppe nicht schon Fakten geschaffen hat.

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Dr. Michael Bachner/Peter Gerhardt

Betriebsübergang – Basiskommentar zu § 613a BGB mit den Folgen für die Mitbestimmung, Bund Verlag, 2. Auflage 2012

Dr. Michael Bachner

Interessenvertretung an der Unternehmensspitze: Aufsichtsratspflichtige Unternehmen: Geltungsbereich des Mitbestimmungs- und des Drittelbeteiligungsgesetzes, in: der betriebsrat, S. 19 ff.

Ralf Trümner/Sabrina Staack

Betriebsbedingte Kündigungen im öffentlichen Dienst, in: Der Personalrat 11/2011, S. 459 ff.

Dr. Sascha Lerch

BAG: Sonderkündigungsschutz bei Unkenntnis der Schwerbehinderung, in: Arbeitsrecht Aktuell 18/2011, S. 459

Dr. Lars Weinbrenner

„Equal Pay“ – Anspruch des Leiharbeitnehmers und Ausschlussfrist, BAG v. 23.03.2011 – 5 AZR 7/10, in: der betriebsrat 11/2011, S. 40-41

LAG Düsseldorf, Leistungsentgelt nach TVöD – fehlende betriebliche Regelung, in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2011, S. 212

Michael Schoden

Zur Anwendung der BAG-Entscheidungen (Urteile vom 21.04.2009 - 3 AZR 695/08, 3 AZR 471/07) zu Versorgungsordnungen mit „gespaltener Rentenformel“ auf beitragsorientierte Leistungszusagen, Betriebliche Altersversorgung und Recht, Festschrift für Reinhold Höfer zum 70. Geburtstag, Verlag C.H. Beck, 2011, S. 259 ff.



Kanzleigespräch schwegler rechtsanwälte 2012 in Frankfurt a.M.

Am 7. März 2012 findet das nächste Kanzleigespräch unserer Kanzlei in Frankfurt am Main statt. Für die Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist der folgende Ablauf mit den folgenden Themen vorgesehen:

09.30 Uhr: Öffnung des Tagungsgebäudes und Begrüßungsimbiss

10.00 Uhr: Eröffnung, Begrüßung

10.15 Uhr: Leiharbeit: Rechte der Leiharbeitnehmer und Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte vor dem Hintergrund des neugefassten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Referent: Holger Dahl (Roland Lukas Konflikt Lösungen)

12.15 Uhr: Mittagsimbiss

13.30 Uhr: Interessenausgleich und Sozialplan: Aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats

Referent: Prof. Dr. Wolfgang Däubler

15.30 Uhr: „Auf ein Glas, auf ein Wort“

Bei Interesse wenden Sie sich gerne an unsere Mitarbeiterin, Frau Michaela Winkler, in unserem Frankfurter Büro (frankfurt@schwegler-rae.de ; Tel.: 069/2165990).



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
Dr. Herbert Grimberg

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.