



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

wer als Betriebsratsmitglied in einem Betrieb arbeitet, in dem die Mitarbeiter Parkplätze benutzen dürfen, kennt die oft hitzig geführten Debatten über die Nutzungsbedingungen – insbesondere über die Verteilungsgerechtigkeit, wenn die Parkplätze nicht für alle Kolleginnen und Kollegen ausreichen. Nun hatte auch das Bundesarbeitsgericht Gelegenheit, zu bestätigen, dass der Betriebsrat hinsichtlich der Nutzungsbedingungen ein umfangreiches Mitbestimmungsrecht hat.

Bei der Aufstellung von Überwachungskameras in Arbeitsräumen war das Mitbestimmungsrecht wohl schon immer unbestritten. Jedoch führt bei einer heimlichen Videoüberwachung – wie in allen Fällen – auch eine ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrats nicht dazu, dass die Überwachung gerechtfertigt ist, wenn sie aus anderen Gründen rechtswidrig ist. In diesem Zusammenhang hatte das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden, wann heimliche Aufnahmen mit Blick auf das Allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zulässig und wann sie verwertbar sind.

Außerdem haben wir wieder einige Gerichtsentscheidungen zu interessanten Themen in Kurzform für Euch/Sie aufbereitet und uns in der Rubrik „Trends“ mit der Frage befasst, ob Abmahnungen zukünftig möglicherweise unbefristet in der Personalakte aufbewahrt werden dürfen.

Wir sind sicher: Auch im nächsten Jahr wird die Arbeitswelt dafür sorgen, dass uns die Themen nicht ausgehen.

Bis dahin wünschen wir aber zunächst einmal allen Leserinnen und Lesern eine besinnliche Weihnachtszeit und einen guten Rutsch in ein erfolgreiches Neues Jahr 2013.

Eure/Ihre

schwegler rechtsanwälte



In eigener Sache		3
Betriebsräte:	<i>Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Parkplatznutzung</i>	4
Betriebsräte:	<i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i>	7
	<ul style="list-style-type: none">- <i>Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung eines Bundesfreiwilligendienstleistenden</i>- <i>Betriebsratsschulung - voller Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder</i>- <i>Unterlassungsanspruch des Betriebsrats beim Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung – Weitergabe persönlicher Passwörter der Mitarbeiter</i>- <i>Mitbestimmung der Schwerbehindertenvertretung bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages</i>	
Arbeitnehmer:	<i>Zulässigkeit einer verdeckten Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen – Beweisverwertungsverbot</i>	10
Arbeitnehmer:	<i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i>	13
	<ul style="list-style-type: none">- <i>Verhaltensbedingte Kündigung eines Arbeitnehmers wegen diffamierender und ehrverletzender Äußerungen über seinen Vorgesetzten auf Facebook / Vertraulichkeit des Gesprächs</i>- <i>Kündigung wegen außerdienstlicher Aktivitäten für die NPD und JN – Verfassungstreue des Beschäftigten</i>- <i>Fortbildungskosten – Transparenz – Bereicherungsanspruch</i>- <i>Stalking – Außerordentliche Kündigung – Erfordernis einer Abmahnung</i>	
Trends:	<i>Neue Entwicklungen bei Abmahnungen?</i>	17
Veröffentlichungen		20
Veranstaltungen		21
Impressum		22



Das JUVE HANDBUCH 2012/2013 über uns:

„**Bewertung:** Großes Renommee am Markt besitzt diese Arbeitnehmerkanzlei um Lorenz Schwegler, die es allein von der Personalstärke u. bundesweiten Präsenz her mit vielen ihrer Gegner auf Arbeitgeberseite aufnehmen kann. Längst konzentriert sich die Marktwahrnehmung zudem nicht mehr allein auf den Namenspartner, auch die jüngeren Anwälte sind auf BR-Seite namhafter Unternehmen tätig. Zudem kann die Kanzlei auf hochkarätige Juristen als of Counsel zurückgreifen: So stießen zuletzt der IG-Metall-Vorstand Karl-Werner Lohre sowie der ehem. BAG-Richter Prof. Franz-Josef Düwell zu Schwegler. Sie bringen auch besondere Expertise zu aktuellen Themen, bspw. der betriebl. Altersversorgung, mit in die Kanzlei.“

Lorenz Schwegler wird zudem als einer der führenden Senior-Partner im Arbeitsrecht aufgeführt.

Die von der JUVE-Redaktion ermittelte Anzahl der in den Kanzleien jeweils im Arbeitsrecht tätigen Anwälte bestätigt darüber hinaus, dass **schwegler rechtsanwälte** nach wie vor mit Abstand die bundesweit größte Kanzlei für Arbeitnehmersvertretung ist.

Die JUVE-Veröffentlichungen basieren auf der Befragung zahlreicher im jeweiligen Rechtsgebiet tätiger Kanzleien und ihrer Mandanten.

Nachdem wir unser Team an den Standorten Düsseldorf, Berlin, Frankfurt und Köln in den vergangenen drei Jahren konsequent verstärkt und ausgebaut haben, freuen wir uns darüber, dass diese stetige Weiterentwicklung auch im Markt wahrgenommen wird.



Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Parkplatznutzung

- BAG, Beschluss vom 07.02.2012 – 1 ABR 63/10 -

Leitsatz

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei der Festlegung der Nutzungsbedingungen von Parkflächen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern für das Abstellen ihrer Privat-Pkw zur Verfügung stellt, mitzubestimmen.

Inhalt und Einordnung der Entscheidung:

Die Beteiligten streiten über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Nutzung von Parkflächen. Der Arbeitgeber betreibt einen Flughafen und stellt für die Mitarbeiter kostenlos Parkplätze zum Abstellen der Privat-Pkw zur Verfügung. Der überwiegende Teil der Parkflächen befindet sich außerhalb des Sicherheitsbereichs des Flughafens. Beschäftigte, die dort geparkt haben, müssen sich zunächst einer Sicherheitskontrolle unterziehen und danach zu Fuß oder per Shuttle den Weg zu ihrem Arbeitsplatz zurücklegen. Der andere Teil der Parkplätze befindet sich innerhalb des Sicherheitsbereichs des Flughafens.

Der Arbeitgeber legte in einem Schreiben vom Februar 2009 fest, dass die im Sicherheitsbereich gelegenen Parkplätze von Mitgliedern der GBL-Runde, Assistent/innen der Geschäftsführung, Abteilungs- und Stabsstellenleitern mit einem Arbeitsplatz im Sicherheitsbereich, schwerbehinderten Arbeitnehmern, deren Ausweis einen bestimmten Vermerk trägt, sowie am Wochenende von Mitgliedern der Werksfeuerwehr genutzt werden dürfen. Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, dass diese Festlegung nur mit seiner Zustimmung getroffen werden dürfe.

Das Bundesarbeitsgericht hat dem Betriebsrat zugestimmt. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat dieser mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Beschäftigten. Seinem Wortlaut nach unterwirft § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG jedes Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb der Mitbestimmung. Nach der Rechtsprechung des BAG besteht aber kein Beteiligungsrecht des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber näher bestimmt, welche Arbeiten auszuführen sind und in welcher Weise das geschehen soll. Ferner beschränkt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf kollektive Tatbestände. Solche liegen



vor, wenn sich eine Regelungsfrage stellt, die über eine ausschließlich einzelfallbezogene Rechtsausübung hinausgeht und kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs berührt.

Nach alledem hat der Betriebsrat bei der Benutzung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Parkflächen mitzubestimmen. Die Nutzung der Parkplätze durch die Belegschaft betrifft nicht das mitbestimmungsfreie Arbeits- sondern das Ordnungsverhalten. Die Art und Weise der Arbeitsleistung wird nicht berührt. Die von den Anträgen erfassten Arbeitnehmer erbringen bis zum Abstellen ihrer Privat-Pkw keine Arbeitsleistung. Das Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist nicht schon deshalb ausgeschlossen, weil der Arbeitgeber nicht zur Überlassung von Parkraum verpflichtet ist und diese Leistung über die vertraglich geschuldete Vergütung hinaus gewährt. Der Arbeitgeber stellt allen Arbeitnehmern Parkmöglichkeiten auf dem Betriebsgelände zur Verfügung. Deren Verteilung hat er nicht einzelfallbezogen, sondern in einer abstrakten Ordnung geregelt. Diese gestattet nur ausgewählten Arbeitnehmergruppen die Nutzung der im Sicherheitsbereich gelegenen Parkmöglichkeiten. Eine solche Maßnahme unterliegt dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Das Mitbestimmungsrecht wird nicht durch den Gesetzesvorbehalt in § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG ausgeschlossen, soweit dem Arbeitgeber trotz der gesetzlichen Regelung ein Gestaltungsspielraum verbleibt. Dieser Gestaltungsraum war in dem zu entscheidenden Fall, trotz einer für den Arbeitgeber als Flughafen maßgeblichen europarechtlichen Vorgabe hinsichtlich von Maßnahmen für die Zugangskontrolle zu den festgelegten Sicherheitsbereichen von Flughäfen, gegeben.

Bedeutung für die Praxis:

Die Entscheidung bestätigt, dass Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich Benutzungsregelungen von Parkplätzen haben. Dieses Mitbestimmungsrecht kann auch durch die Anrufung einer Einigungsstelle ausgeübt werden. Der Arbeitgeber darf gegenüber dem Betriebsrat und den Mitgliedern einer Einigungsstelle nicht äußern, er sehe sich gezwungen, zukünftig keine kostenlosen Parkplätze mehr zur Verfügung zu stellen, falls es nicht ohne Einigungsstelle zu einer Einigung über eine Parkplatzregelung komme; er werde die Parkplätze in diesem Fall extern oder auch an die Mitarbeiter kostenpflichtig vermieten, um die Kosten für die Bereitstellung der Parkplätze wieder einzuspielen; dieses Thema müsse ohne Einigungsstelle lösbar sein und ggf. entstehende Kosten müssten durch eine Vermietung von Parkplätzen kompensiert



werden. Tüchtig er solche Äußerungen steht dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch gem. § 78 Satz 1 BetrVG zu (LAG Hessen v. 31.07.2008 - 9/4 TaBV 24/08, juris).

In einer abzuschließenden Betriebsvereinbarung zur Parkplatznutzung sollten unter anderem zu folgenden Themen Regelungen getroffen werden:

- Geltungsbereich (persönlich, räumlich)
- Lage der Parkplätze
- Vergabe der Parkplätze (z.B. Losverfahren, Warteliste, bevorzugte Berücksichtigung bestimmter Personengruppen, wie Schwerbehinderte oder Personen mit langen Anfahrtswegen)
- Parkplatzordnung (z.B. Anwendung der StVO)
- Parkschein
- Mietkonditionen und Mietvertragsmuster
- Haftung

Bei der konkreten Ausformulierung einer Betriebsvereinbarung für Ihren/Euren Betrieb sind wir gerne behilflich.



Dr. Lars Weinbrenner, Berlin

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung eines Bundesfreiwilligendienstleistenden

- Arbeitsgericht Ulm - Kammern Ravensburg, Beschluss vom 18. Juli 2012 - 7 BV 10/11 -

Im vorliegenden Fall ging es um die Frage, ob die Einstellung eines Bundesfreiwilligendienstleistenden im Rahmen des Bundesfreiwilligengesetzes (BFDG) eine personelle Maßnahme nach § 99 BetrVG darstellt und damit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.

Das Arbeitsgericht Ulm hat diese bejaht und verweist hierzu auf eine Entscheidung des BAG vom 19.06.2001 – 1 ABR 25/00 –, in der es um die Einstellung von Zivildienstleistenden ging. Die hierzu entwickelten Rechtsgrundsätze sind entsprechend auf Bundesfreiwilligendienstleistende anzuwenden. Denn wie zuvor bei den Zivildienstleistenden nimmt der Arbeitgeber mit dem Antrag auf Zuweisung eines bestimmten Bundesfreiwilligendienstleistenden den für die Einstellung maßgeblichen Entscheidungsspielraum in Anspruch, der für die Einstellungsentscheidung typisch ist und dessen Ausübung der Betriebsrat nach § 99 BetrVG überwachen soll. Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Entscheidung des Arbeitgebers steht nicht entgegen, dass die Zuweisung dieser Person durch Verwaltungsakt erfolgt.

Zugleich stellte das Gericht aber fest, dass eine Zustimmung zur Einstellung nicht unter Hinweis auf eine fehlende Arbeitsmarktneutralität verweigert werden darf, da dies mit der Anerkennung durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben als geprüft und festgestellt gilt.

Betriebsratsschulung – voller Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder

- Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 20. Januar 2011 – 21 Ca 8224/10 -

Betriebsräte, die in Teilzeit beschäftigt sind, haben einen Anspruch darauf, die durch die Teilnahme an Betriebsratsschulungen in Vollzeit entstehenden Mehrarbeitsstunden in Freizeit auszugleichen.

In dem Verfahren beehrte ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied für ein fünftägiges Vollzeit-Betriebsräteseminar einen Freizeitausgleich. Der Arbeitgeber erkannte zwar die Erforderlichkeit des Seminars nach § 37 Absatz 6 Satz 1 BetrVG an, wollte aber keinen Freizeitausgleich gewähren.



Der in § 37 Absatz 3 Satz 1 BetrVG normierte Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zum Ausgleich für eine aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführende Betriebsrats-tätigkeit gilt auch dann, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung außerhalb der Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds erfolgt, so das Arbeitsgericht. Das Bundesarbeitsgericht habe eindeutig auch die Teilzeitarbeit als solche „betriebliche Besonderheit“ angesehen, da die betriebliche Arbeitszeitgestaltung Teil der betrieblichen Organisation ist.

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats beim Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung – Weitergabe persönlicher Passwörter der Mitarbeiter

- LAG Hamm, Beschluss vom 10. Februar 2012 – 10 TaBV 59/11 -

Die Parteien schlossen im Jahr 2004 eine Rahmenbetriebsvereinbarung über Planung, Einführung, Anwendung und Erweiterung/Änderung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik – RBV-IKT – sowie eine Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Systemen der individuellen Datenverarbeitung BV ID. In letzterer ist vereinbart, dass rechtmäßige Zugriffsberechtigte eine Verpflichtungserklärung abzugeben haben. In dieser heißt es unter anderem:

„Jeder Benutzer verfügt über eine eigene Zugangskennung und ein persönliches Passwort. Da jeder PC ein personenbezogenes Arbeitsmittel darstellt, hat der verantwortliche Nutzer stets dafür Sorge zu tragen, dass sein PC über ein Passwort hinreichend geschützt ist. Dies gilt auch für das Passwort des Bildschirm-schoners, das eine unberechtigte Nutzung nach dem Einschalten des Rechners bzw. bei kurzer Abwesenheit verhindert. Persönliche Passwörter unterliegen dem Datenschutz und dürfen nicht weitergegeben werden.“

Im Jahr 2012 sollte eine Praktikantin Arbeiten an PCs durchführen. Die Praktikantin wurde am PC-Arbeitsplatz einer urlaubsabwesenden Mitarbeiterin eingesetzt. Um der Praktikantin die Arbeiten am PC-Arbeitsplatz der Mitarbeiterin zu ermöglichen, tippte eine andere Mitarbeiterin das ihr bekannte Passwort der abwesenden Mitarbeiterin in den PC ein.

Der Betriebsrat verlangte von dem Arbeitgeber, es zu unterlassen, Personen Zugang zu PCs im Betrieb zu gewähren, die nicht Benutzer mit eigener Zugangskennung sind und die kein persönliches Passwort zugeteilt erhielten, sowie es zu unterlassen, Personen unter Verwendung eines PC-Passwortes eines Mitarbeiters Zugang zu einem PC im Betrieb zu gewähren.



Das Gericht gab den Anträgen statt und stellte fest, dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung von Betriebsvereinbarungen aus § 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG zugleich die Verpflichtung des Arbeitgebers beinhaltet, dass er betriebsverfassungswidrige Maßnahmen unterlässt und dafür sorgt, dass sich auch die Arbeitnehmer in seinem Betrieb an die Regelungen einer Betriebsvereinbarung halten. Der Durchführungsanspruch des Betriebsrats aus § 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG beinhaltet insoweit auch einen Unterlassungsanspruch bei Verstößen gegen eine Betriebsvereinbarung.

Mitbestimmung der Schwerbehindertenvertretung bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages

- BAG, Beschluss vom 14.03.2012 – 7 ABR 67/10 -

Das BAG hat in seiner Entscheidung ausgeführt, dass im Falle des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages des Arbeitgebers mit einem schwerbehinderten Mitarbeiter der Schwerbehindertenvertreter in Anwendung des § 95 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 SGB IX nicht „anzuhören“, sondern zu „unterrichten“ ist.

Dies ergibt sich daraus, dass keine „Entscheidung“ vorliegt, sondern vielmehr eine „Angelegenheit“ im Sinne dieser Bestimmung. Die Unterrichtung des Schwerbehindertenvertreters hat unverzüglich, jedoch nicht zwingend vor dem Abschluss eines solchen Aufhebungsvertrages zu erfolgen.

Der Vertragsschluss des Arbeitgebers stelle keinen einseitigen Willensakt des Arbeitgebers dar, weshalb keine „Entscheidung“ vorliege. Bei dem vorliegenden Sachverhalt handele es sich um eine „Angelegenheit“, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder auch die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühre. Der Zeitpunkt hinsichtlich der Unterrichtung richte sich nach den Umständen des Einzelfalls. So könne im Falle eines spontan geschlossenen Aufhebungsvertrages eine Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung erst nachträglich erfolgen, bei Vertragsverhandlungen über einen längeren Zeitraum hingegen ggf. vorher.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Zulässigkeit einer verdeckten Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen – Beweisverwertungsverbot

- BAG, Urteil vom 21.06.2012 – 2 AZR 153/11 -

Orientierungssätze

Die Zulässigkeit einer verdeckten Videoüberwachung ist von drei Voraussetzungen abhängig: Es muss der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitnehmers bestehen; es darf keine andere weniger tief in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingreifende Maßnahme zur Aufklärung möglich sein, und die verdeckte Videoüberwachung darf nicht unter Berücksichtigung der konkreten Gesamtumstände unverhältnismäßig sein.

Die Kennzeichnung einer Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen ist nicht materielle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine zulässige Videoüberwachung nach § 6b BDSG. Ein Verstoß gegen § 6b Abs. 2 BDSG führt nicht „automatisch“ zu einem Beweisverwertungsverbot.

Sachverhalt:

Die Klägerin war seit September 1990 als Verkäuferin und zuletzt stellvertretende Filialleiterin bei der Beklagten, einem Einzelhandelsunternehmen, tätig. In der Zeit vom 01. Dezember bis zum 22. Dezember 2008 wurden mit Zustimmung des Betriebsrates verdeckte Videokameras in den Verkaufsräumen betrieben. Nach Angabe der Beklagten waren Anlass für die heimliche Videoüberwachung hohe Inventurverluste im Bereich Tabak. Es habe daher der Verdacht bestanden, dass Mitarbeiterdiebstähle einen erheblichen Einfluss auf die Inventurdifferenzen gehabt hätten. Durch die Videoaufzeichnung wurde festgehalten, wie die Klägerin am 06. und 17. Dezember 2008 nach Geschäftsschluss Zigaretten aus sog. Zigarettschütten (abschließbaren Behältnissen, die nur nach vorheriger Öffnung von der Kasse aus zugänglich sind) entnommen hat.

Die Beklagte kündigte daraufhin mit Schreiben vom 23. Januar 2009 und nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrates das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos, hilfsweise fristgerecht. Hiergegen wehrte sich die Klägerin mit ihrer Kündigungsschutzklage. Sie hat bestritten, Zigaretten entwendet zu haben. Zudem verstoße die verdeckte Videoüberwachung gegen ihr Persönlichkeitsrecht.



In der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht Köln wurde die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Köln hat auf die Berufung der Klägerin festgestellt, dass die außerordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt war, die Rechtmäßigkeit der ordentlichen Kündigung jedoch bestätigt.

Die Entscheidung des BAG:

Das BAG hat das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Entscheidung an das LAG zurückverwiesen, soweit dieses die Klage gegen die ordentliche Kündigung abgewiesen hat.

Das BAG ist zu dem Schluss gekommen, dass die Feststellung, dass die Klägerin am 06. und 17. Dezember 2008 Zigaretten entwendet hat, nicht zu beanstanden ist. Dieses Verhalten rechtfertigt grundsätzlich auch eine ordentliche Kündigung.

Allerdings konnte das BAG aufgrund der vom LAG getroffenen Feststellungen nicht abschließend klären, ob der Verwertung der Videoaufzeichnungen zum Beweis des Verhaltens der Klägerin ein Verbot wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts entgegenstand (Beweisverwendungsverbot). Bei der Abwägung zwischen dem Interesse an einer funktionstüchtigen Rechtspflege und dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht reicht allein das Interesse, Beweise zu sichern, nicht aus. Die heimliche Videoüberwachung eines Arbeitnehmers ist nur dann zulässig, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer schweren Verfehlung des Arbeitnehmers besteht, kein milderes Mittel zur Aufklärung der Straftat vorhanden oder ein milderes Mittel ergebnislos geblieben ist und die verdeckte Videoüberwachung damit insgesamt unter Berücksichtigung der konkreten Gesamtumstände nicht unverhältnismäßig ist. Der Verdacht darf sich nicht auf eine bloße Mutmaßung stützen, dass Straftaten begangen werden können, sondern muss sich auf einen zumindest räumlich oder funktional abgrenzbaren Mitarbeiterkreis beziehen, ohne dass konkret ein einzelner bestimmter Arbeitnehmer verdächtigt werden muss.

Das LAG hat keine Feststellungen getroffen, die zu der Annahme berechtigen würden, dass der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder anderen schweren Verfehlung zulasten der Arbeitnehmerin vorlag. Es hat weiterhin nicht festgestellt, auf welche Tatsachen sich der Verdacht begründete, dass Mitarbeiterdiebstähle erheblichen Einfluss auf die Inventurdifferenzen gehabt haben und welcher zumindest eingrenzbarer Mitarbeiterkreis hiervon betroffen war. Es konnte daher nicht festgestellt werden, ob ein Beweisverwendungsverbot bestand. Aus diesem Grund war die Revision zum BAG erfolgreich.



Der Umstand, dass der Betriebsrat der Überwachungsmaßnahme zugestimmt hat, könnte einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Klägerin nicht rechtfertigen. Die Betriebsparteien haben immer höherrangiges Recht zu beachten.

Das BAG hat weiterhin klargestellt, dass ein Beweisverwertungsverbot nicht alleine aus der Verletzung des § 6b Abs. 2 BDSG folgt. Nach § 6b Abs. 2 BDSG ist die Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume durch geeignete Maßnahmen kenntlich zu machen. Teilweise wird die Meinung vertreten, dass eine heimliche Videoüberwachung von öffentlich zugänglichen Räumen ausnahmslos unzulässig sei.

Dieser Ansicht tritt das BAG entschieden entgegen. Es führt aus, dass eine heimliche Videoüberwachung – wenn die Überwachung das einzige Mittel zur Aufklärung von Straftaten ist – auch ohne vorherige Kennzeichnung durchgeführt werden kann. Das Kennzeichnungsgebot macht nicht die Kennzeichnung zur Voraussetzung dafür, dass die Verarbeitung und Nutzung von durch Videoüberwachung erhobenen Daten zulässig ist.

Bedeutung für die Praxis:

Das Urteil des BAG bekräftigt seine Rechtsprechung zur Zulässigkeit einer verdeckten Videoüberwachung, indem es hohe Anforderungen an selbige stellt. Gleichzeitig macht das BAG deutlich, dass die Kennzeichnung einer Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen keine Zulässigkeitsvoraussetzung für die Videoüberwachung ist und damit eine verdeckte Videoüberwachung nicht an den Anforderungen des § 6b Abs. 2 BDSG scheitern kann.



Simone Rohs, Düsseldorf/Köln

[*◀ zur Inhaltsübersicht*](#)



Verhaltensbedingte Kündigung eines Arbeitnehmers wegen diffamierender und ehrverletzender Äußerungen über seinen Vorgesetzten auf Facebook / Vertraulichkeit des Gesprächs

- ArbG Hagen, Urteil vom 16. Mai 2012 – 3 Ca 2597/11 –

Nach dem ArbG Hagen darf ein Arbeitnehmer regelmäßig darauf vertrauen, dass diffamierende und ehrverletzende Äußerungen über Vorgesetzte und Kollegen in „vertraulichen“ Gesprächen unter Arbeitskollegen nicht nach außen getragen werden. Zudem betont das Gericht, dass der Arbeitnehmer nicht gehalten ist, von seinem Arbeitgeber und seinen Kollegen nur positiv zu denken und sich in seiner Privatsphäre ausschließlich positiv über sie zu äußern.

Allerdings soll dem Arbeitnehmer dieser Schutz nicht zustehen, wenn er selbst die Vertraulichkeit des Gesprächs aufhebt, so dass die Gelegenheit für Dritte, seine Äußerungen wahrzunehmen, ihm zurechenbar wird (so schon zuvor BAG, Urf. vom 10.10.2002, 2 AZR 418/01).

In dem zugrundeliegenden Fall hatte der Kläger beleidigende Äußerungen über seinen Vorgesetzten in einem Chat mit einem Arbeitskollegen auf der Pinnwand seiner Facebookseite getätigt. Über die Pinnwand aber hatten alle seine (Facebook-)Freunde und die Freunde seiner Freunde die Möglichkeit, von dem Inhalt des Gespräches Kenntnis zu erlangen. Zum Zeitpunkt der beleidigenden Äußerungen waren von den 70 (Facebook-)Freunden des Klägers 36 im Betrieb des Beklagten beschäftigt.

Das Gericht stellte fest, dass diese Art der Kundgabe als „quasi betriebsöffentlich, vergleichbar einem Aushang am Schwarzen Brett“ anzusehen ist, weshalb eine unmittelbare Betriebsbezogenheit zu bejahen war. Im Ergebnis lag damit ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB für den Ausspruch einer fristlosen Kündigung vor. Allerdings hielt das Gericht mit Blick auf das Alter des Klägers (52 Jahre) und seine 31,5-jährige Betriebszugehörigkeit die fristlose Kündigung für unangemessen, was jedoch nicht für die hilfsweise ordentliche Kündigung galt.

Gegen das Urteil ist Berufung eingelegt beim LAG Hamm unter dem Aktenzeichen 12 Sa 950/12.

Kündigung wegen außerdienstlicher Aktivitäten für die NPD und JN – Verfassungstreue des Beschäftigten

-BAG, Urteil vom 06. September 2012 – 2 AZR 372/11-

Nach stetiger Rechtsprechung des BAG kann Arbeitnehmern des öffentlichen



Dienstes „ein bestimmtes Maß an Verfassungstreue“ abverlangt werden. Mitgliedschaften in und Aktivitäten für die NPD oder JN stünden regelmäßig nicht schon als solche einer Weiterbeschäftigung im öffentlichen Dienst entgegen, selbst wenn man die Verfassungsfeindlichkeit der Organisationen unterstellt. Allerdings dürften auch Beschäftigte, die keiner "gesteigerten", beamtenähnlichen Loyalitätspflicht unterliegen, nicht den Staat oder die Verfassung und deren Organe beschimpfen oder verächtlich machen oder gar darauf abzielen, diese zu beseitigen.

Der Kläger war Mitglied der NPD und seit dem Jahre 2003 bei dem beklagten Land tätig. Hier hatte er Zugriff auf personenbezogene Daten der Steuerpflichtigen. Mittels elektronischer Post verbreitete er 2009 einen Aufruf zur Teilnahme an einer Demonstration unter der Überschrift: „17. Juni – Ein Volk steht auf und kämpft sich frei – Zeit einen neuen Aufstand zu wagen!“ Weiter hieß es in dem Aufruf unter anderem, auch die „BRD“ könnte „Angst davor haben“, das Volk könne sich eines Tages erneut „gegen den Alles über Alles raffenden und volksverratenden Staat erheben“. Falls „die bürgerliche Revolution“ erfolgreich wäre, könne es „gut möglich“ erscheinen, dass „dieses Mal Tode nicht bei den Demonstranten, sondern bei den etablierten Meinungsdictatoren zu verzeichnen“ wären. „Dem Volk wär´ s recht. Hoffen wir mal, die nächste Revolution verläuft erfolgreicher. In diesem Sinne: Volk steh auf, kämpf dich frei!“

Nach Auffassung des BAG hatte sich der Kläger mit der Verbreitung des Aufrufs dessen Inhalt zu Eigen gemacht. Damit habe er deutlich gemacht, dass dieser das auch von ihm abzuverlangende Mindestmaß an Verfassungstreue nicht aufbringe, weshalb die Kündigung aus in seiner Person liegenden Gründen gerechtfertigt sei. Dem stünden auch die Art. 5 (Meinungsfreiheit) und 12 (Berufsfreiheit) GG nicht entgegen.

Fortbildungskosten – Transparenz – Bereicherungsanspruch

- BAG, Urteil vom 21. August 2012 – 3 AZR 698/10 -

Der beklagte Arbeitnehmer hatte das Ausbildungsverhältnis frühzeitig abgebrochen. Mit seiner Klage begehrte der Arbeitgeber die Rückzahlung von Ausbildungskosten. Zu Ausbildungsbeginn hatten die Parteien eine Fortbildungsvereinbarung unterzeichnet, in der es unter anderem heißt:

„Kommt es durch Umstände zum Abbruch der Ausbildung, die der Lehrgangsteilnehmer zu vertreten hat, (...), so haftet dieser gegenüber dem Ingenieurbüro mit den Kosten der Ausbildung. In diesem Fall beziffert das Ingenieurbüro die angefallenen Ausbildungskosten entsprechend der erfolgten Leistungen und ggf. nach billigem Ermessen. Hierzu gehören in



jedem Fall die Lehrgangskosten bei der amtlich anerkannten Überwachungsorganisation, die Fahrzeugkosten, die Übernachtungskosten sowie die Kosten im Zusammenhang mit der praktischen Ausbildung, soweit diese nicht durch Förderungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit übernommen worden sind.“

Nach der überzeugenden Auffassung des BAG stellt die Klausel eine unangemessene Benachteiligung für den Vertragspartner des Verwenders dar, da sie nicht erkennen lässt, welche finanziellen Belastungen – ggf. in welcher Größenordnung – auf den Vertragspartner des Verwenders zukommen könnten.

Das Transparenzgebot sei erst gewahrt, wenn die gegebenenfalls zu erstattenden Kosten dem Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen angegeben sind. Hierzu seien zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten anzugeben. Ohne die „genaue und abschließende“ Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll, und der Angabe nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden, bleibe für den Vertragspartner unklar, in welcher Größenordnung eine Rückzahlungsverpflichtung auf ihn zukommen kann, wenn er die Ausbildung abbricht.

Abschließend stellte das BAG fest, dass dem Kläger auch kein bereicherungsrechtlicher Anspruch gemäß §§ 812 ff. BGB auf Rückzahlung der Fortbildungskosten zustehe, da der Beklagte die Fortbildung schon nicht ohne rechtlichen Grund erlangt habe. Der rechtliche Grund bestehe in diesen Fällen in der – mit Ausnahme der Rückzahlungsklausel – wirksamen Fortbildungsvereinbarung.

Stalking – Außerordentliche Kündigung – Erfordernis einer Abmahnung

- BAG, Urteil vom 19. April 2012 – 2 AZR 258/11 -

Leitsatz:

1. Einer Abmahnung bedarf es nur dann nicht, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft nicht zu erwarten steht oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist.
2. Zu den unverzichtbaren Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Abmahnung gehört neben der Rüge eines genau zu bezeichnenden Fehlverhaltens der Hinweis auf die Bestands- oder Inhaltsgefährdung des Arbeitsverhältnisses für



den Wiederholungsfall. Der Arbeitgeber muss in einer für den Arbeitnehmer hinreichend klar erkennbaren Art und Weise seine Beanstandungen vorbringen und damit deutlich den Hinweis verbinden, im Wiederholungsfall sei der Bestand oder der Inhalt des Arbeitsverhältnisses gefährdet.

3. Die Androhung "arbeitsrechtlicher Konsequenzen" kann eine hinreichende Warnung vor einer Bestandsgefährdung des Arbeitsverhältnisses sein. Mit einer solchen Formulierung wird ausgedrückt, dass der Arbeitnehmer im Wiederholungsfall mit allen denkbaren arbeitsrechtlichen Folgen bis hin zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechnen muss. Eine ausdrückliche Kündigungsandrohung ist dafür nicht erforderlich.
4. Stellt ein Arbeitnehmer einer Kollegin unter bewusster Missachtung ihres entgegenstehenden Willens im Betrieb oder im Zusammenhang mit der geschuldeten Tätigkeit beharrlich nach, ist dies an sich als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB geeignet. Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an, sondern auf die mit diesem Verhalten verbundene Störung des Betriebsfriedens. In einem derartigen Verhalten liegt [...] zugleich eine erhebliche Verletzung der Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers gemäß § 241 Abs. 2 BGB.
5. Ob das Nachstellen zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, ist abhängig von den Umständen des Einzelfalls, insbesondere vom Ausmaß und von der Intensität der Pflichtverletzung und deren Folgen – vor allem für die betroffenen Mitarbeiter –, einer etwaigen Wiederholungsgefahr und dem Grad des Verschuldens.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Neue Entwicklungen bei Abmahnungen?

Sowohl individualrechtlich als auch kollektivrechtlich sind im Zusammenhang mit Abmahnungen derzeit neue Entwicklungen zu verzeichnen. Diese sollen im Folgenden kurz skizziert werden.

Individualrechtlich

Derzeit treten in der Praxis vermehrt Fälle auf, in denen sich Personalabteilungen weigern, Abmahnungen nach einer gewissen Zeit überhaupt noch aus der Personalakte zu entfernen. Regelmäßig geht man davon aus, dass eine einmal ausgesprochene Abmahnung nicht für immer Gültigkeit hat. Eine explizite Frist, wie lange ein Arbeitgeber eine verhaltensbedingte Kündigung auf eine zuvor ausgesprochene Abmahnung stützen kann, existiert hierbei nicht. Der Jurist spricht von Verwirkung, die ungefähr nach zwei bis drei Jahren eintritt, je nach Schwere des abgemahnten Pflichtverstoßes. Nach dieser Zeitspanne muss der Arbeitgeber das konkrete Fehlverhalten erst erneut abmahnen, bevor er kündigen kann. Mit dieser Verwirkung korrespondiert nach allgemeiner Auffassung außerdem ein Anspruch auf Entfernung aus der Personalakte. Wieso nun plötzlich die Weigerung, Abmahnungen auch nach zwei bis drei Jahren zu entfernen? Hintergrund dürfte der bekannte „Pfandbon-Fall“ (Fall Emmely) sein.

Grundsätzlich gilt: die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kommt erst als „letztes Mittel“ in Betracht. Daher ist ein Arbeitgeber vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung grundsätzlich verpflichtet, dass Fehlverhalten des Arbeitnehmers zuvor einschlägig abzumahnern.

Entbehrlich kann eine Abmahnung bei groben Pflichtverstößen sein, die den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung berechtigen. Regelmäßig handelt es sich bei diesen Verstößen um Straftaten, die zu einer „Zerstörung des Vertrauensverhältnisses“ führen sollen.

Es dürfte aber bekannt sein, dass auch dieser Grundsatz nicht absolut gilt. In dem erwähnten „Pfandbon-Fall“ hat das Bundesarbeitsgericht erneut betont, dass auch vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung der Arbeitgeber ggf. erst eine Abmahnung erteilen müsse. Für diese Frage ist im Rahmen der Interessenabwägung auf die Gesamtumstände abzustellen. Von Bedeutung ist dabei insbesondere die Höhe des angerichteten Schadens (Bagatelldiebstahl, Bagatelldiebstahl) und ob das Arbeitsverhältnis zuvor lange Zeit ohne Beanstandungen durchgeführt worden ist. Denn im Falle eines langjährigen beanstandungsfreien – also abmahnungsfreien – Arbeitsverhältnisses könne



dann nicht ohne weiteres von einem völligen Vertrauensverlust ausgegangen werden. Vielmehr sei das über Jahre erworbene Vertrauen dann nicht ohne weiteres durch eine geringe und einmalige Verfehlung „völlig aufgezehrt“.

Vor diesem Hintergrund erklärt sich der neue Trend, nämlich die Weigerung, Abmahnungen auch nach längerer Zeit nicht aus der Personalakte zu entfernen. Denn wenn nunmehr bei der Interessenabwägung auf die Störungsfreiheit des Beschäftigungsverhältnisses in der Vergangenheit abgestellt wird – also im Ergebnis auf den Umfang des erworbenen Vertrauens –, dann stellen sich die Arbeitgeber auf den Standpunkt, dass ihnen dieser Nachweis nur gelingen kann, wenn sie die Abmahnungen auch langfristig in der Personalakte aufbewahren dürfen. Gerichtliche Entscheidungen zu dieser Frage sind derzeit nicht ersichtlich.

Kollektivrechtlich

Hinsichtlich der Beteiligung des Betriebsrats bei Abmahnungen gilt bis dato: beim Ausspruch von Abmahnungen sind keine Beteiligungsrechte des Betriebsrats betroffen. Sofern dieser nicht von dem betroffenen Arbeitnehmer hierüber in Kenntnis gesetzt wird, muss ihm eine Abmahnung durch den Arbeitgeber erst bei einer daraufhin folgenden verhaltensbedingten Kündigung im Rahmen der Beteiligung nach § 102 BetrVG zur Kenntnis gereicht werden.

In diesem Zusammenhang hat das LAG Hamm jüngst (Beschluss vom 17.02.2012, 10 TaBV 63/11) für große Aufregung gesorgt.

Das Gericht hat dem Betriebsrat einen Auskunftsanspruch gem. § 80 Abs. 2 BetrVG gegen den Arbeitgeber bei der Erteilung von Abmahnungen zuerkannt, sofern kollektivrechtliche Regelungen des BetrVG betroffen sind. Nach § 80 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Unterrichtung soll es dem Betriebsrat auch ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben. Betreffen Abmahnungen kollektivrechtliche Regelungen, die mitbestimmungspflichtig sind (z. B. Abmahnungen im Zusammenhang mit dem Ableisten von Mehrarbeit, Meldepflichten bei Arbeitsunfähigkeit, Radiohören im Betrieb, dem Aufsuchen bestimmter Toiletten oder einem Rauchverbot), spricht dies für das Bestehen von Aufgaben des Betriebsrates. Auch Bestimmungen des Datenschutzes sollen diesem Auskunftsanspruch nicht entgegen stehen.



Ausblick:

Individualrechtlich wird man abwarten müssen, ob hier demnächst die Gerichte mit dieser Frage beschäftigt werden. Personalabteilungen können es sich derzeit einfach machen: durch die Weigerung, die Abmahnungen zu entfernen, wären nun die betroffenen Arbeitnehmer am Zug: sie müssten den Klageweg bestreiten. Klarstellend soll an dieser Stelle noch betont werden, dass hier allein der Entfernungsanspruch betroffen sein dürfte. Keine Änderung ist dagegen bei der Frage zu erwarten, wie lange eine Abmahnung „wirkt“. Hier dürfte es bei den zwei bzw. drei Jahren bleiben. In Rede steht nur der damit – bisher – korrespondierende Entfernungsanspruch. Das sind rechtlich getrennte Gegenstände.

Kollektivrechtlich gilt: der Beschluss des LAG Hamm ist noch nicht rechtskräftig. Das Verfahren ist derzeit beim BAG unter dem Az. 1 ABR 26/12 anhängig. Es bleibt abzuwarten, ob sich das Bundesarbeitsgericht dieser Auffassung anschließen wird. Selbst wenn dem so sein sollte, werden sich voraussichtlich weitere Fragen (und Streitigkeiten) in der Praxis ergeben. Denn das LAG hat entschieden, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat über Abmahnungen informieren müsse, bei deren Pflichtverstößen ein Bezug zu Mitbestimmungsrechten besteht. Wer aber beurteilt das? Der Arbeitgeber? Oder muss es dann in der Konsequenz nicht vielmehr heißen, dass der Betriebsrat über alle Abmahnungen informiert werden muss, um in eigener Verantwortung zu prüfen, ob Mitbestimmungsrechte betroffen sein könnten? Es bleibt spannend.



Sabrina Staack, Berlin

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Karsten Sparchholz / Sabrina Staack

Verträge sind einzuhalten, Durchführung von Betriebsvereinbarungen, in: AiB 10/2012

Silence is golden, Verschwiegenheitspflichten von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, in: AiB 2/2012

Dr. Lars Weinbrenner

Ersatzmitglieder – Antworten auf die wichtigsten Fragen, in: Arbeitsrecht im Betrieb 2012, 673-676

Rechte der Betriebs- und Personalräte im Rahmen des BEM, in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2012, 229-231

Dr. Michael Bachner

Betriebsräte sind keine Geheimräte, Interview mit Michaela Böhm, in: AiB Plus 2012, Heft 12

Urnenwahl nach Rücksendung der Briefwahlunterlagen, in: NZA 2012, Heft 22

Fortbestand von Betriebsvereinbarungen bei Betriebsübergang und Unternehmensumwandlung, in: AiB 2012, Heft 12

Dr. Sascha Lerch

Mitbestimmung bei der Vereinbarung und dem Einsatz von Arbeitnehmern in Teilzeit während der Elternzeit, Anmerkung zu LAG Köln vom 18.04.2012, 3 TaBV 92/11, in: Arbeitsrecht Aktuell 2012, 464.



Symposium

Aktuelle arbeitsrechtliche Herausforderungen in Japan und Deutschland

Veranstalter: Japanisches Kulturinstitut und Universität zu Köln in Kooperation mit der Japan Foundation und der Bayer-Stiftung für deutsches und europäisches Arbeits- und Wirtschaftsrecht

10.-11. Januar 2013

Japanisches Kulturinstitut, Universitätsstraße 98, Köln

Vorläufige Themen:

- Aktuelle Fragen der atypischen Arbeitsverhältnisse in Japan und Deutschland
- Neue Entwicklungen im kollektiven Arbeitsrecht
 - Moderation: Dr. Manfred Bobke-von Camen, schwegler rechtsanwälte -
- Einführung und Ausgestaltung von Mindestlöhnen
- Arbeitsrechtliche Fragen der Altersbeschäftigung
- Sozialrechtliche Fragen der alternden Bevölkerung

Ansprechpartner:

Dr. Manfred Bobke-von Camen, schwegler rechtsanwälte Köln,
Tel. 0221/355 57-130

Anmeldung unter: Japanisches Kulturinstitut (The Japan Foundation),
Universitätsstraße 98, 50674 Köln, Tel: 0221/940 55 80, Fax: 0221/940 55 89,
E-Mail: jfco@jki.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

Berlin

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

Frankfurt

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

Köln

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

Wissenschaftliche Berater:

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

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

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

Dr. Michael Bachner
Peter Gerhardt
Ariane Mandalka

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

Prof. Dr. Wolfgang Däubler
Prof. Dr. Bernhard Nagel
Prof. Dr. Franz-Josef Düwell

Hinweis und Haftungsausschluss

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