



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

wir freuen uns darüber, dass die Kanzlei schwegler rechtsanwälte zum wiederholten Mal an allen ihren Standorten im Juve Handbuch als **Besonders empfohlene Arbeitnehmervertreter** aufgeführt wird. Im Juve Handbuch heißt es wörtlich:

„Schwegler gilt am Markt als eine der wachstumsorientiertesten Arbeitnehmerkanzleien. Ihre bundesweite Präsenz baute sie im vergangenen Jahr durch einen Standort in Oldenburg weiter aus. Dort stieß der in der Region bekannte Hajo Köhler hinzu. Zugleich stärkt sie konsequenter als viele ihrer Wettbewerberinnen die Spezialisierung ihrer Anwälte, bspw. im Datenschutz. Namhafte Mandanten hat die Kanzlei ohnehin:....“
(Quelle: Juve Handbuch Wirtschaftskanzleien 2014/2015)

Des Weiteren freuen wir uns bekanntgeben zu dürfen, dass **Hajo A. Köhler, Rechtsanwalt und Partner** unserer Kanzlei aus Oldenburg, von **FOCUS** zu **Deutschlands Top-Privat-anwälten 2014 im Arbeitsrecht** gekürt wurde.



Wir empfinden diese Auszeichnungen als Bestätigung unserer Arbeit, aber auch als Verpflichtung, auch in Zukunft engagiert im Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen tätig zu sein.

In unserer beruflichen Praxis als Berater von Arbeitnehmervertretungen nehmen wir einen deutlich gestiegenen Beratungsbedarf von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat wahr. Aus diesem Grund haben wir im vorliegenden Newsletter erstmals die Rubrik **„Aktuelles für den Aufsichtsrat“** aufgenommen. Diese Rubrik wird in regelmäßigen Abständen über aktuelle Entwicklungen im Bereich der Aufsichtsräte berichten.

Schon jetzt möchten wir auf unser **Kanzleigespräch** am Donnerstag, den **11. Juni 2015** in **Frankfurt am Main** hinweisen. Nähere Informationen zu dem Ablaufplan, den Themen und den Referenten folgen in Kürze. Wir würden uns freuen, wenn Sie sich diesen Termin schon einmal vormerken würden.

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern eine geruhsame und besinnliche Weihnachtszeit und einen guten Rutsch in ein erfolgreiches Neues Jahr 2015.

**Eure/Ihre
schwegler rechtsanwälte**



„Ein-Blick“:	<i>Vorsicht ist besser als Nachsicht - oder Präzision und Sorgfalt verhindern oft unliebsame Überraschungen</i>	3
Betriebsräte:	<i>Innerbetriebliche Ausschreibung vor einer Stellenbesetzung</i>	7
Betriebsräte:	<i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i>	10
	<ul style="list-style-type: none"> - Verbot von Leiharbeit bei dauerndem Beschäftigungsbedarf - Einsatz von Fremdpersonal – Mitbestimmung des Betriebsrats - Betriebsratsausschluss – Betriebsratsvorsitzende mit Hitler verglichen - Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds – Ausschluss von Beschlussfassung bei interner Stellenbesetzung wegen Interessenkollision – eigene Betroffenheit - Beendigung alternierender Telearbeit ist Versetzung nach § 99 BetrVG - Zustimmung des Betriebsrats erforderlich 	
Arbeitnehmer:	<i>Verantwortung des Arbeitgebers für die Urlaubsgewährung, Schadensersatz, Urlaubsabgeltung</i>	16
Arbeitnehmer:	<i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i>	20
	<ul style="list-style-type: none"> - Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist vererbbar - Verpflichtung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Eigenkündigung unzulässig - Keine Vorlagepflicht eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses bei nur theoretisch denkbarem Kontakt zu Minderjährigen - Arbeitszeitkonto im Leiharbeitsverhältnis – Annahmeverzug - Tragen eines Kopftuchs in kirchlicher Einrichtung kann verboten werden 	
	Aktuelles für den Aufsichtsrat	26
	Veranstaltungen	28
	Veröffentlichungen	29
	Impressum	30

Vorsicht ist besser als Nachsicht - oder Präzision und Sorgfalt verhindern oft unliebsame Überraschungen

In der Praxis tritt im Zusammenhang mit Betriebsvereinbarungen immer häufiger die Problematik zutage und nicht zuletzt zunehmend auch in den Vordergrund dieses Themenkomplexes, dass es im Nachgang zu seinerzeit oftmals nur sehr mühsam, verhandlungstaktisch geprägten und zeitintensiv verhandelten Betriebsvereinbarungen zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber zu Streitigkeiten und endlosen, für alle Beteiligten ermüdenden Diskussionen kommt hinsichtlich der Auslegung, Bedeutung und Lesart einzelner verwendeter Begrifflichkeiten, Zusammenhänge oder ganzer Abschnitte.

Das wichtigste Instrument des Betriebsrats, die Betriebsvereinbarung, also das Mittel zum Zweck, um die zwingenden Mitbestimmungstatbestände des BetrVG, insbesondere des § 87 BetrVG, gegenüber dem Arbeitgeber zielführend zur Einschränkung seiner unternehmerischen Freiheit und seines Direktionsrechts im Sinne der Belegschaft auszuüben, wird auf diesem Wege seiner tragenden Rolle und Bedeutung – nicht zuletzt angesichts der unmittelbaren und zwingenden Wirkung für die Mitarbeiter im Sinne des § 77 Abs. 4 BetrVG – beraubt.

Dementsprechend gilt es, das Risiko der Unwägbarkeiten im Hinblick auf Auslegungsfragen und Interpretationsmöglichkeiten im Zusammenhang mit dem Inhalt von Betriebsvereinbarungen zu minimieren und nicht in fahrlässiger Weise Tür und Tor zu öffnen.

Dies lässt sich tendenziell dadurch erreichen, dass die vertragschließenden Parteien Betriebsrat und Arbeitgeber das Ergebnis ihrer Verhandlungen so präzise, sorgfältig und unmissverständlich wie möglich Punkt für Punkt gedanklich herausarbeiten, formulieren und in den Text der Betriebsvereinbarung denklogisch und inhaltlich strukturiert niederschreiben.

Nicht zuletzt bietet sich für die Parteien beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung durchaus an, ihr während der Verhandlungen entwickeltes gemeinsames Verständnis zu einzelnen Punkten der Betriebsvereinbarung im Rahmen einer Fußnote oder aber einer die Betriebsvereinbarung ergänzenden und konkretisierenden Protokollnotiz, die dazu dient, Unklarheiten zu beseitigen, noch einmal näher und ausführlicher zu definieren, um im Nachgang unliebsame und überflüssige Diskussionen hinsichtlich der Bedeutung und Lesart von Begrifflichkeiten zu verhindern.

Tauchen hingegen erst im Nachgang der bereits verhandelten und abgeschlossenen Betriebsvereinbarung in der täglichen Praxis des Betriebes Konstellationen auf, die den Anlass dafür bieten, über die „Vereinbarkeit“ mit dem Inhalt der Betriebsvereinbarung nachzudenken und die die vertragschließenden Parteien im Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung noch gar nicht vor Augen hatten, so lassen sich solche Fälle – den beiderseitigen Willen der Parteien und ein gemeinsames Verständnis vorausgesetzt – ebenfalls über das Mittel der bereits erwähnten Protokollnotiz beseitigen.

Versäumen die Parteien beim Abschluss der Betriebsvereinbarung durch entsprechende Formulierungen u.U. bestehende mehrfache Interpretationsmöglichkeiten einzuschränken bzw. gänzlich auszuschließen und kommt es nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung früher oder später schließlich zu Auslegungsschwierigkeiten, ohne dass diese auch im Nachhinein durch eine Protokollnotiz zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber einvernehmlich geklärt werden konnten, so verlagert sich die Klärung der Auslegungsfrage(n) am Ende des Tages im Zweifel auf die Arbeitsgerichte, die entweder wohl im Rahmen einer Individualklage des einzelnen Arbeitnehmers inzident oder im Rahmen eines Beschlussverfahrens des Betriebsrats darüber zu entscheiden haben.

Den Arbeitsgerichten obliegt es sodann, den „wahren Willen“ der vertragschließenden Parteien Betriebsrat und Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung zu erforschen. Dies gestaltet sich äußerst schwierig, insbesondere je länger der Abschluss der Betriebsvereinbarung zurück liegt und erst recht bei einem u.U. mittlerweile vollzogenen Wechsel der damals noch entscheidungsbefugten und handelnden Personen.

Zum Zwecke der Klärung der Auslegungsfrage(n) bedienen sich die Arbeitsgerichte der den Juristen zur Verfügung stehenden Instrumente, in erster Linie der sogenannten „klassischen“ Auslegungsmethoden.

Dies sind im Einzelnen die auf den Begründer der historischen Rechtsschule, Friedrich Carl von Savigny zurückzuführenden sogenannten „canones der Auslegung“. Darunter sind vier Auslegungsmethoden im engeren Sinne zu verstehen, die „grammatische Auslegung“ (Auslegung aus dem Wortlaut), die „systematische Auslegung“ (Auslegung aus dem Zusammenhang), die „historische Auslegung“ (Auslegung aus der Entstehungsgeschichte) und die „teleologische Auslegung“ (Auslegung nach dem Sinn und Zweck).

Über diese „klassischen“ Auslegungsmethoden hinaus haben die Arbeitsgerichte bei alledem in besonderem Maße auch der Verfassungskonformität der Auslegung, d.h. der Vereinbarkeit mit den Wertungen des Grundgesetzes, insbesondere der Grundrechte, Rechnung zu tragen.

Eine derartige Verlagerung der Klärung streitiger Auslegungsfragen bzw. der Lesart des Inhalts einzelner Abschnitte oder Begrifflichkeiten der Betriebsvereinbarung auf unbeteiligte Dritte, in diesem Falle die Arbeitsgerichte, führt nicht nur zu Unwägbarkeiten und zur Ungewissheit hinsichtlich der seitens der Arbeitsgerichte gefundenen Ergebnisse der Auslegung auf allen Seiten, sondern ließe sich im Vorfeld auch durch klare und präzise Formulierungen des seinerzeit verhandelten und bestehenden gemeinsamen Verständnisses relativ unkompliziert vermeiden bzw. doch wohl zumindest in beträchtlichem Maße reduzieren.

Vor diesem Hintergrund haben die Parteien vor dem in Gang setzen eines solchen arbeitsgerichtlichen Verfahrens auch die Möglichkeit in Erwägung zu ziehen, zunächst eine Art „Deeskalationsinstanz“ im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu schaffen, um auf diesem Wege im Vorfeld einer gerichtlichen Auseinandersetzung im beiderseitigen Einvernehmen ein u.U. konstruktiveres und für beide Seiten gewinnbringenderes milderes Mittel zur Klärung der Auslegungsfrage(n) sicherzustellen.

So bietet sich in der Betriebsvereinbarung etwa die Normierung der Errichtung einer paritätisch zu besetzenden Kommission bestehend aus Vertretern des Betriebsrats sowie Vertretern des Arbeitgebers an, welche bei Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der Auslegung der Betriebsvereinbarung mit dem ernsthaften Willen, eine Einigung zu erzielen, innerhalb einer bestimmten gesetzten Frist zusammentritt.

Darüber hinaus können die Parteien in der Betriebsvereinbarung in Ermangelung einer gefundenen Einigung durch die beschriebene Kommission auf diesem Wege theoretisch die Entscheidungskompetenz auch einer sodann anzurufenden Einigungsstelle übertragen. Die Verankerung einer Einigungsstelle genau in diesem Zusammenhang der Klärung von Auslegungsfragen ist in der Praxis jedoch aus Kostengesichtspunkten seitens der Arbeitgeber grundsätzlich nicht erwünscht und findet sich dementsprechend auch äußerst selten niedergeschrieben.

Finden Betriebsrat und Arbeitgeber am Ende des Tages auch über das Instrumentarium der Errichtung einer paritätisch zu besetzenden Kommission keinen gemeinsamen Nenner, was die Klärung der Auslegungsfrage(n) anbelangt,

so bleibt es den Parteien unbenommen, die Einigungsstelle anzurufen, sofern dieses Szenario – wie erwähnt – in der Betriebsvereinbarung schriftlich fixiert ist, oder es verbleibt – sofern die Anrufung der Einigungsstelle nicht vorgesehen ist – wohl oder übel bei der Klärung durch die Arbeitsgerichte.

Die Arbeitsgerichte, aber wohl durchaus auch die Einigungsstellen, sofern diesen zumindest (ehemalige) Richter vorsitzen, legen bei der Klärung der streitigen Auslegungsfrage(n) die bereits genannten vier „klassischen“ Auslegungsmethoden im engeren Sinne in Ergänzung mit der verfassungskonformen Auslegung zugrunde, deren Anwendung u.U. für die eine oder andere Seite, oder gar beide Seiten zu unbefriedigenden Ergebnissen führen.

Vor diesem Hintergrund sei noch einmal auf die einleitende Überschrift verwiesen, Vorsicht ist besser als Nachsicht – oder Präzision und Sorgfalt verhindern oft unliebsame Überraschungen!



Dr. Alexander Metz, LL.M., Düsseldorf

[!\[\]\(10f8862fc183b400327470ea85afe9ae_img.jpg\) zur Inhaltsübersicht](#)



Innerbetriebliche Ausschreibung vor einer Stellenbesetzung

– BAG, Beschluss vom 30.04.2014 – 7 ABR 51/12 – (LAG Nürnberg – 4 TaBV 40/11)

Ist in einer vom Betriebsrat verlangten Ausschreibung ein Datum für eine Stellenbesetzung angegeben, ist regelmäßig keine erneute Ausschreibung erforderlich, wenn zwischen diesem Datum und dem tatsächlichen Besetzungszeitpunkt nicht mehr als sechs Monate vergangen sind.

Der Rechtsstreit

Aufgrund eines entsprechenden Verlangens des Betriebsrats nach § 93 BetrVG muss die Arbeitgeberin Stellen innerbetrieblich ausschreiben. Eine am 01.02.2010 „zum 01.03.2010“ ausgeschriebene Stelle wollte die Arbeitgeberin erst Ende Juli 2010 nach einem zwischenzeitlich abgeschlossenen Auswahlverfahren mit B besetzen.

Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zur Einstellung unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG, da die lange zeitliche Dauer zwischen Ausschreibung und Besetzung keine ausreichende Information der Mitarbeiter über die nach wie vor bestehende Vakanz der Stelle ermöglicht hätte. Aus diesem Grund war der Betriebsrat der Ansicht, die Stelle hätte bei einer derart späten Besetzung nochmals ausgeschrieben werden müssen. Der Arbeitgeber beantragt, die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung zu ersetzen.

Die Entscheidung des Gerichts

Das BAG bestätigt die dem Zustimmungsersetzungsantrag stattgebenden Entscheidungen der Vorinstanzen. Der Betriebsrat habe die Zustimmung nicht nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG verweigern können. Die erforderliche Ausschreibung im Betrieb sei erfolgt. Sie sei auch ordnungsgemäß gewesen.

Besondere Vorgaben, wie diese zu erfolgen haben, seien im Betrieb nicht vereinbart gewesen. Die minimalen Anforderungen an Form und Inhalt der Ausschreibung richteten sich daher allein nach ihrem Zweck. Seien die Arbeitnehmer des Betriebs ordnungsgemäß über die anstehende Stellenbesetzung informiert, sei dem Sinn und Zweck des Anhörungsverfahrens genüge getan.

Das BAG führt zu den zeitlichen Umständen einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung aus, dass jedenfalls eine hinreichende Information der Arbeitnehmer des Betriebs über die Tatsache der Stellenbesetzung gewährleistet sein müsse. Das Gesetz sehe dabei lediglich vor, dass die Ausschreibung vor der Stellenbesetzung zu erfolgen habe. Dies schließe ein, dass es eine ausreichende Frist gibt, während



derer die im Betrieb tätigen Arbeitnehmer von der freien Stelle Kenntnis erlangen können. Als Mindestzeitraum sei eine Information zwei Wochen vor der geplanten Stellenbesetzung als Regelfall – unter Verweis auf die bisherige BAG-Rechtsprechung – ausreichend.

Umgekehrt dürfe aber auch der zeitliche Zusammenhang zwischen der Ausschreibung und der tatsächlichen Stellenbesetzung nicht verloren gehen. Die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer müssen erkennen können, dass eine Stellenbesetzung im Raum steht und sie sich auf die Stelle bewerben können. Nur so sei gewährleistet, dass das Verfahren transparent ist und dadurch den Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben wird, ihr Interesse an der Stelle kundzutun. Soweit in der Ausschreibung der Beginn der Tätigkeit bezeichnet ist, dürfe die tatsächliche Stellenbesetzungsentscheidung von diesem Zeitpunkt nicht so weit entfernt sein, dass die Arbeitnehmer annehmen müssen, eine Entscheidung über die Stellenbesetzung stehe nicht mehr bevor.

Erst wenn die Entscheidung über die Stellenbesetzung vom Zeitpunkt der ursprünglich mitgeteilten geplanten Besetzung so weit entfernt sei, dass die Arbeitnehmer annehmen müssten, eine Entscheidung über die Stellenbesetzung stehe nicht mehr bevor, könne die ursprüngliche Ausschreibung ihren Sinn und Zweck nicht mehr erfüllen; dann sei sie nachzuholen. Gleiches gelte, wenn ein Arbeitgeber eine ursprüngliche Besetzungsentscheidung aufgegeben habe und aufgrund eines neu gefassten Beschlusses nunmehr wiederum die entsprechende Stelle zu besetzen beabsichtige.

In dem zu entscheidenden Rechtsstreit sah das BAG den zuvor ausgeführten zeitlichen Zusammenhang zwischen Ausschreibung und tatsächlicher Besetzung nicht durchbrochen. Regelmäßig sei ein Zeitraum von sechs Monaten als angemessen zu erachten.

Die zeitlichen Mindest- und Höchstabstände könnten im Einzelfall aber auch durchaus variieren. Das BAG führt aus, dass der Zeitraum (noch) länger sein könne, wenn dies – etwa im Hinblick auf die für die Tätigkeit notwendigen Qualifikationen – erkennbar erforderlich sei, um eine sachgerechte Entscheidung zu treffen.

Insbesondere in kleineren Betrieben könne der Zeitraum auch deshalb länger sein, weil allgemein bekannt ist, dass der Arbeitgeber sich weiter um eine Besetzung der Stelle bemüht. Der Zeitraum könne aber auch kürzer sein, etwa wenn nach den innerbetrieblichen Gegebenheiten Stellen der in Frage stehenden Art regelmäßig in einem bestimmten Zeitrahmen besetzt werden und dies den Arbeitnehmern bekannt ist.



Praxishinweis

Nach § 93 BetrVG kann der Betriebsrat „allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten“ die innerbetriebliche Ausschreibung verlangen. Äußert der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber dieses Verlangen, ist der Arbeitgeber – je nach Umfang des Verlangens – verpflichtet, neu zu besetzende Stellen (auch) innerbetrieblich auszuschreiben. Der Betriebsrat hat allerdings keinen erzwingbaren Anspruch auf Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die die Modalitäten der Ausschreibung regelt. Dies kann in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder im Rahmen einer Regelungsabrede vereinbart werden.

Liegt keine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Unternehmen vor, wie eine innerbetriebliche Ausschreibung erfolgen muss, ist der Arbeitgeber weitgehend frei. Die Ausschreibung muss allerdings zeitlich wenigstens so weit vor dem geplanten Besetzungszeitpunkt liegen, dass die Arbeitnehmer sich ausreichend informieren und ggf. bewerben können. Gleichzeitig darf der zeitliche Abstand nicht so groß sein, dass die Arbeitnehmer annehmen müssen, die Stelle stehe nicht mehr zur Verfügung.

Aus Betriebsratsicht empfiehlt es sich, auf eine Vereinbarung von bestimmten überprüfbaren Parametern bezüglich der Art, des Inhalts, des zeitlichen Vorlaufs und der Dauer eines internen Ausschreibungsverfahrens mit dem Arbeitgeber hinzuwirken. Umgekehrt sollte der Arbeitgeber durch vernünftig gewählte zeitliche Vorläufe und eine zügige Besetzungspraxis die verhältnismäßig geringen gesetzlichen Anforderungen an eine interne Stellenbesetzung ernst nehmen, wenn er sich vor einer verbindlichen Vereinbarung mit dem Betriebsrat scheut. Die Vorteile einer Vereinbarung zeigen sich am zuvor besprochenen Rechtsstreit: ein verbindliches Verfahren für die innerbetriebliche Stellenbesetzung bietet beiden Betriebsparteien Rechtssicherheit und kann so letztlich – denn das ist der Zweck von § 93 BetrVG – den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt effektiv verwirklichen.



Johan Fischer, Berlin

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Verbot von Leiharbeit bei dauerndem Beschäftigungsbedarf

– LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 08.01.2014 – 3 TaBV 43/13 –

In seinem Beschluss hat das LAG Schleswig-Holstein festgestellt, dass auch die nur befristete Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, wenn sie einen dauerhaft anfallenden Bedarf abdecken sollen, rechtswidrig ist.

Folgender Sachverhalt lag zugrunde: Die Arbeitgeberin, ein Tochterunternehmen eines weltweit im Bereich der Gesundheitsvorsorge agierenden Konzerns, beschäftigt u.a. in einer Abteilung zehn festangestellte Ingenieure und vier Führungskräfte. Diese benötigen unstreitig grundsätzlich eine Assistenz, die ihnen regelmäßig zuarbeitet. Der Mutterkonzern hat eine solche Assistenzplanstelle derzeit nicht genehmigt. Bereits zwei Jahre lang wurde auf dieser Position befristet eine Leiharbeitnehmerin beschäftigt. Vor Ende der Befristung beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung zur erneuten befristeten Beschäftigung dieser Leiharbeitnehmerin für weitere zwei Jahre. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung mit der Begründung, die Arbeitgeberin decke mit der vorliegenden Einstellung keinen vorübergehenden Bedarf ab, sondern einen klassischen Dauerbedarf auf einem Dauerarbeitsplatz. Sie verstoße damit gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG und Europarecht.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht gaben dem Betriebsrat Recht. Es bestehe unstreitig objektiv ein Dauerbedarf für eine Assistenzstelle in der Abteilung, auf der zehn Ingenieuren und vier Führungskräften zuzuarbeiten ist. Ein Leiharbeitnehmer dürfe aber bei objektiv dauerhaft anfallender Arbeit nur zu deren aushilfsweiser Wahrnehmung herangezogen werden. Andernfalls sei sein Einsatz nicht mehr "vorübergehend". Das gelte auch, wenn der Leiharbeitnehmer beim Entleiher - befristet oder unbefristet beschäftigt - Daueraufgaben erfülle, ohne einen Stammarbeitnehmer abgelöst zu haben. § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG sei ein Verbotsgesetz im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, dessen Verletzung den Betriebsrat zur Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung berechtige. Der Zweck der Regelung, die mehr als nur vorübergehende Überlassung von Leiharbeitnehmern zu verbieten, kann nur erreicht werden, wenn die Einstellung insgesamt unterbleibt. Mit diesem Argument könne der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung eines Leiharbeitnehmers verweigern.

Das LAG hat die Rechtsbeschwerde zum BAG zugelassen. Die Rechtsbeschwerde ist eingelegt unter dem Aktenzeichen 1 ABR 9/14.



Einsatz von Fremdpersonal - Mitbestimmung des Betriebsrats

- BAG, Beschluss vom 13.05.2014 - 1 ABR 50/12 -

Umstritten ist nach wie vor, ob und ab wann der Betriebsrat bei der Fremdvergabe auf der Grundlage eines Werk- oder Dienstvertrags gem. § 99 BetrVG zu beteiligen ist. Einen solchen Fall hatte das BAG vorliegend zu entscheiden.

Konkret ging es um den Einsatz von Fahrern im Bereich der Produktionslogistik. Die Arbeitgeberin, ein Logistikunternehmen, beauftragte ein externes Unternehmen mit Transportaufgaben, daneben setzte sie eigene Lkw und Fahrer ein. Die Arbeitgeberin stellte Dienstpläne auf, in denen neben ihren eigenen auch die Fahrer des Dienstleisters enthalten waren. Alle Fahrer trugen dieselbe Dienstkleidung, mussten Tagesberichte erstellen und täglich die Tachoscheiben bei der Arbeitgeberin abgeben. Über die eingesetzten Fahrzeuge und Fahrer entschied die Arbeitgeberin. Von ihr erhielten die Fahrer des Dienstleisters auch ihre Anweisungen bei unvorhergesehenen Situationen auf den vorgesehenen Touren. Die Betriebstankstelle und die Sozialräume der Arbeitgeberin wurden ebenfalls von allen Fahrern genutzt.

Der Betriebsrat der Arbeitgeberin beantragte festzustellen, dass der Einsatz von Fahrern des externen Dienstleisters seiner Mitbestimmung unterliege. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen eingereichte Beschwerde der Arbeitgeberin abgewiesen.

Das BAG knüpft an seine bisherige Rechtsprechung zum Einstellungsbegriff an. Für die Mitbestimmung bei Einstellungen komme es auf die Eingliederung der Beschäftigten und nicht auf die Natur des Rechtsverhältnisses an, in dem die Personen zum Betriebsinhaber stehen. Eine Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG setze nicht notwendig die Begründung eines Arbeitsverhältnisses voraus. Das Rechtsverhältnis zum Betriebsinhaber könne auch ein Dienst- oder Werkvertrag sein, es könne sogar - wie § 14 Abs. 3 AÜG für Leiharbeitnehmer zeigt - ganz fehlen. Eingegliedert ist, wer eine ihrer Art nach weisungsgebundene Tätigkeit verrichtet, die der Arbeitgeber organisiert. Der Beschäftigte müsse so in die betriebliche Arbeitsorganisation integriert sein, dass der Arbeitgeber das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht innehatte und die Entscheidung über den Einsatz nach Inhalt, Ort und Zeit treffe. Der Betriebsinhaber müsse diese Arbeitgeberfunktion wenigstens im Sinne einer aufgespaltenen Arbeitgeberstellung teilweise ausüben. Hierfür komme es darauf an, ob diesem Weisungsbefugnisse zustehen, infolge derer ihm eine betriebsverfassungsrechtlich relevante (und sei es partielle) Arbeitgeberstellung zukomme. Die Frage der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation hänge dabei von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab.



Nach Auffassung des BAG hat das LAG diese Grundsätze zwar vorangestellt, den Sachverhalt aber nur unvollständig und nicht frei von Widersprüchen gewürdigt. Maßgeblich sei allein, ob die Arbeitgeberin wenigstens teilweise die in einem Arbeitsverhältnis typischen Weisungen auch gegenüber den Arbeitnehmern der Dienstleisterin erteile. Eine Sachentscheidung konnte das BAG nicht treffen, da der Sachverhalt noch weiterer Aufklärung bedarf. Es fehlte nicht nur an Feststellungen über das Zustandekommen der Dienstpläne, sondern auch über den Einsatz von Arbeitnehmern der Arbeitgeberin und dem von der Dienstleisterin eingesetzten Fahrpersonal bei der Ausführung der Transportfahrten. Das BAG hat daher den angefochtenen Beschluss aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

Betriebsratsausschluss - Betriebsratsvorsitzende mit Hitler verglichen

– Hessisches LAG, Beschluss vom 23.05.2013 – 9 TaBV 17/13 –

Antragsteller in einem Ausschlussverfahren gegen ein Betriebsratsmitglied ist der Betriebsrat. Er besteht aus dreizehn Mitgliedern. Das im vorliegenden Verfahren betroffene Betriebsratsmitglied ist neben vielen anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Unternehmens Mitinitiator eines gerichtlichen Verfahrens mit dem Ziel, die Betriebsratsvorsitzende aus dem Betriebsrat auszuschließen. Anfang März 2012 äußerte das betreffende Betriebsratsmitglied anlässlich einer Betriebsrats-sitzung: „33 hat sich schon mal so jemand an die Macht gesetzt mit solchen Methoden.“ Dafür hat es sich mit einem Schreiben bei der Betriebsratsvorsitzenden entschuldigt. Eine wegen dieser Äußerung ausgesprochene arbeitgeberseitige Abmahnung hat das Betriebsratsmitglied akzeptiert. Noch im März 2012 hat der Betriebsrat den Ausschluss des Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat unter anderem wegen dieser Äußerung begehrt. Er ist der Ansicht, das Betriebsratsmitglied sei wegen grober Verletzung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG aus dem Betriebsrat auszuschließen. Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat den Beschluss des Arbeitsgerichts abgeändert und das Betriebsratsmitglied aus dem Betriebsrat ausgeschlossen.

Ein den Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat rechtfertigender grober Verstoß gegen gesetzliche Pflichten liegt dann vor, wenn diese Pflichtverletzung objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend ist. Ein solcher Verstoß ist anzunehmen, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände die weitere Amtsausübung des Betriebsratsmitglieds untragbar erscheint. Dieses sei vorliegend der Fall: Durch seine Äußerung, „33 habe sich auch schon so einer an die Macht gesetzt mit solchen Methoden“, habe das Betriebsratsmitglied die Betriebsratsvorsitzende mit Hitler gleichgesetzt. Die Gleichsetzung, der Betriebsratsvorsitzenden und ihrer Methoden mit Hitler und seinen Methoden, sei eine solche Diffamierung,



dass das betreffende Betriebsratsmitglied im Betriebsrat nicht mehr tragbar sei. Der Hitler-Vergleich werde im Allgemeinen als Mittel gebraucht, um Widersacher zu beleidigen und zu diffamieren und sei von dem betreffenden Betriebsratsmitglied auch so gemeint gewesen. Er vergleiche nicht etwa "nur" die diktatorischen Methoden der Betriebsratsvorsitzenden und Hitlers, sondern in erster Linie auch die Personen. Das Entschuldigungsschreiben könne die Entgleisung nicht rechtfertigen. Auf seine Meinungsfreiheit könne sich das Betriebsratsmitglied nicht berufen. Zwar gewähre Art 5 Abs. 1 GG jedermann das Recht, seine Meinung frei zu äußern und auch scharfe und übersteigerte Äußerungen fielen in dessen Schutzbereich. Das in Art 5 Abs. 2 GG geschützte Recht der persönlichen Ehre gehe jedoch vor. Denn die Äußerung des Betriebsratsmitglieds sei eine herabsetzende Äußerung, die geeignet sei, das Persönlichkeitsrecht der Betriebsratsvorsitzenden zu verletzen. Eine weitere Tätigkeit als Betriebsratsmitglied komme deshalb nicht in Betracht.

Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds – Ausschluss von Beschlussfassung bei interner Stellenbesetzung wegen Interessenkollision - eigene Betroffenheit

– BAG, Beschluss vom 24.04.2013 – 7 ABR 82/11 –

Die Arbeitgeberin und der Betriebsrat streiten um die Wirksamkeit einer verweigerten Zustimmung zu einer Versetzung. Folgender Sachverhalt lag zugrunde: Auf eine interne Stellenausschreibung als „Supervisor“ hatten sich vier Arbeitnehmer beworben, darunter auch ein Mitglied des Betriebsrats. Die Arbeitgeberin entschied sich nicht für das Betriebsratsmitglied, sondern für einen der anderen Bewerber, und beantragte beim Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung dieses Mitarbeiters auf die ausgeschriebene Stelle. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung unter anderem mit der Begründung, die weiteren internen Bewerber seien bei der Auswahl benachteiligt worden, weil die Kriterien der Betriebsvereinbarung über innerbetriebliche Stellenausschreibungen nicht beachtet worden seien. Nach diesen Kriterien hätten die anderen beiden Arbeitnehmer die Stelle eher erhalten müssen. Gleiches gelte für das Betriebsratsmitglied.

An der Beratung und Beschlussfassung des Betriebsrats hatte auch das betroffene Betriebsratsmitglied teilgenommen. Die Arbeitgeberin hat die Ansicht vertreten, das Betriebsratsmitglied habe wegen eigener Betroffenheit an der Beratung und Beschlussfassung des Betriebsrats nicht teilnehmen dürfen. Dessen Beschluss sei daher unwirksam und die Zustimmung zur personellen Einzelmaßnahme gelte gem. § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Beide Vorinstanzen haben dem Feststellungsantrag stattgegeben.

Das BAG hat den Antrag der Arbeitgeberin abgewiesen. Die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung sei wirksam. Richtig sei zwar, dass



nach der Rechtsprechung des BAG eine zeitweilige Verhinderung im Sinne von § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht zwingend eine tatsächliche Verhinderung des Betriebsratsmitglieds voraussetze. Vielmehr könne ein Betriebsratsmitglied auch aus rechtlichen Gründen zeitweilig an der Wahrnehmung seines Amtes verhindert sein. Dieses sei aber hier nicht der Fall.

Ein Betriebsratsmitglied sei grundsätzlich bei Maßnahmen und Regelungen, die es individuell und unmittelbar betreffen, von seiner Organtätigkeit ausgeschlossen. Als Teil der vom Betriebsrat repräsentierten Belegschaft seien die Betriebsratsmitglieder allerdings häufig von den vom Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmung zu treffenden Entscheidungen mehr oder weniger auch selbst betroffen. Daher sei ein Ausschluss von der Ausübung des Amtes aus Gründen der Rechtssicherheit und der Funktionsfähigkeit des Betriebsrats nur dann geboten und gerechtfertigt, wenn typischerweise davon ausgegangen werden muss, dass das Betriebsratsmitglied sein Amt wegen seiner persönlichen Interessen nicht mehr mit der erforderlichen Unabhängigkeit wahrnehmen kann. Eine unmittelbare Betroffenheit liege aber nicht vor, wenn mit der Maßnahme oder Regelung nur mittelbare Auswirkungen, Reflexe oder die Steigerung oder Verringerung tatsächlicher Chancen und Aussichten verbunden seien. Im Hinblick auf die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG liege eine unmittelbare Betroffenheit nur vor, wenn das Betriebsratsmitglied gerade die Person sei, auf die sich das Zustimmungersuchen des Arbeitgebers unmittelbar richtet. Das sei nicht der Fall, wenn das Betriebsratsmitglied zu einer Gruppe von Mitbewerbern gehöre, aus welcher der Arbeitgeber eine andere Person für die personelle Einzelmaßnahme ausgewählt habe. Denn die eigene rechtliche Position verbesserte sich dadurch nicht. Die Arbeitgeberin war im Falle einer Zustimmungsverweigerung lediglich gehindert, die beabsichtigte Versetzung des Arbeitnehmers endgültig durchzuführen.

Beendigung alternierender Telearbeit ist Versetzung nach § 99 BetrVG - Zustimmung des Betriebsrats erforderlich

- LAG Düsseldorf, Urteil vom 10.09.2014 - 12 Sa 505/14 -

Der Kläger des zu entscheidenden Falls war bei einer Bank als Firmenkundenbetreuer tätig. Mit dieser war alternierende Telearbeit derart vereinbart, dass der Kläger zu mindestens 40 % an der häuslichen Arbeitsstätte tätig ist. Die betriebliche Arbeitsstätte war die Niederlassung der Beklagten, die je nach Verkehrsweg 70 bis 90 km vom Wohnort des Klägers entfernt lag. Weiter war vereinbart, dass die häusliche Arbeitsstätte von beiden Parteien mit einer Ankündigungsfrist von vier Wochen aufgegeben werden kann. Die Arbeitgeberin kündigte mit Schreiben vom November 2013 fristgemäß die Vereinbarung der Telearbeit. Der Betriebsrat wurde nicht beteiligt.



Den Streit um die Wirksamkeit der Beendigung der Vereinbarung über alternierende Telearbeit hat das LAG zugunsten des klagenden Arbeitnehmers entschieden.

Zum einen fehle es an einer rechtswirksam vereinbarten Beendigungsmöglichkeit der alternierenden Telearbeit, zum anderen handle es sich bei der arbeitgeberseitigen Beendigung der Telearbeit um eine Versetzung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG i.V.m. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, zu der die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats (§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) nicht vorliege.

Hierzu führt das LAG aus: Kernelement der Vereinbarung Telearbeit sei die teilweise Verlagerung des Arbeitsortes. Dies ist der Hauptgegenstand des Vertrags. Mit der Beendigung der Telearbeit soll die außerbetriebliche Arbeitsstätte dauerhaft aufgegeben werden und die betriebliche Arbeitsstätte wieder der alleinige Arbeitsort sein. Ohne die alternierende Telearbeit verändere sich das gesamte Bild der Tätigkeit des Klägers aus der Sicht eines betrieblichen Betrachters. Aufgabe und Verantwortung des Klägers und dessen Einordnung in den Arbeitsablauf der Beklagten würden grundlegend geändert. Dies gelte auch dann, wenn ein Ortswechsel für das Arbeitsverhältnis typisch ist, weil der Arbeitnehmer seine Arbeit zu einem Großteil bei den Kunden erbrachte.

Da eine höchstrichterliche Rechtsprechung zur Inhaltskontrolle der Beendigungsvereinbarung eines Telearbeitsvertrags und die Frage, ob die Beendigung der Telearbeit eine mitbestimmungspflichtige Versetzung darstellt, nicht vorliegt, hat das LAG die Revision zugelassen.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Verantwortung des Arbeitgebers für die Urlaubsgewährung, Schadensersatz, Urlaubsabgeltung

- LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.06.2014 - 21 Sa 221/14 -

Leitsätze

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz von sich aus zu erfüllen. Dies ergibt sich daraus, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dient und arbeitschutzrechtlichen Charakter hat.
2. Folgt man der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch nach § 7 Abs. 3 BUrlG befristet ist und mit Fristablauf verfällt, haben Beschäftigte nach § 280 Abs. 1 und 3, § 283 BGB i.V.m. § 249 Abs. 1 BGB einen Anspruch auf Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubsanspruchs, wenn der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch nicht rechtzeitig erfüllt, es sei denn, der Arbeitgeber hat die Nichterfüllung nicht zu vertreten. Darauf, ob sich der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Verfalls des Urlaubsanspruchs in Verzug befindet, kommt es nicht an.
3. Kann der Urlaubsanspruch wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisiert werden, ist er nach § 251 Abs. 1 BGB abzugelten.

Sachverhalt

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat sich unter anderem mit der Frage auseinandergesetzt, ob dem Arbeitnehmer (Kläger) ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung gegen den Arbeitgeber (Beklagten) zusteht.

Der Kläger war seit dem 15. November 2010 als Koch und Restaurantleiter bei dem Beklagten angestellt. Das Arbeitsverhältnis wurde zum 31. Dezember 2012 gekündigt. Der Kläger hat zwar darüber hinaus noch weiter bei dem Beklagten gearbeitet, die Parteien sind sich jedoch einig, dass das Arbeitsverhältnis zumindest im April 2013 sein Ende gefunden hat. Der Betrieb des Beklagten war u.a. wegen Renovierungsarbeiten vom 25. bis zum 30. Juni 2012 und im November 2012 geschlossen.

Der Kläger hat mit seiner am 7. Juni 2013 beim Arbeitsgericht Cottbus eingegangenen Klage u.a. die Abgeltung von 24 Urlaubstagen aus dem Jahr 2012 auf der Basis einer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von 7,2 Stunden (2.073,60 € brutto) nebst Zinsen seit Rechtshängigkeit geltend gemacht.



Der Beklagte ist der Ansicht, dass der Urlaub für 2012 dem Kläger tatsächlich gewährt worden sei, indem er während der Schließzeiten des Betriebs über Monate hinweg in erheblichem Umfang freigestellt gewesen war. Der Urlaubsanspruch sei aber in jedem Fall seit dem 1. April 2013 verfallen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 5. Dezember 2013 die Klage abgewiesen. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung für 2012 wurde mit der Begründung abgelehnt, dass dieser tatsächlich verfallen sei.

Der Kläger hat gegen dieses Urteil Berufung beim Landesarbeitsgericht eingelegt. Er behauptet, der Beklagte habe von ihm erwartet und mit ihm ausdrücklich abgesprochen, dass der Kläger in den ersten zweieinhalb Jahren seiner Beschäftigung ununterbrochen anwesend sein müsse, insofern habe der Beklagte die Gewährung von Urlaub von vornherein ausgeschlossen. Darüber hinaus habe er die Umbauarbeiten im Juni 2012 durchgängig geleitet, Urlaub sei ihm nicht gewährt worden.

Entscheidung des Landesarbeitsgerichts

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg sieht entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts Cottbus den Anspruch auf Urlaubsabgeltung für das Jahr 2012 in Höhe von 1.200,00 € als begründet an.

Hinsichtlich der geltend gemachten Urlaubstage in Höhe von 24 Werktagen führt das Landesarbeitsgericht aus, dass dem Kläger ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zustehe. Es könne offen bleiben, ob sich der Anspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG ergebe oder ob der Urlaubsanspruch des Klägers bereits nach § 7 Abs. 3 BUrlG zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen war. Denn bei Verfallen des Urlaubsanspruchs stünde dem Kläger bereits ein Anspruch aus Schadensersatzgesichtspunkten zu.

Zur Erinnerung:

§ 7 Abs. 4 BUrlG bestimmt, dass Urlaub, der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden kann, abzugelten ist.

§ 7 Abs. 3 BUrlG besagt dagegen u.a., dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen und gewährt werden.



Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Form des Schadensersatzanspruchs sei auf Ersatzurlaub gerichtet, der aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden könne und daher in Geld abzugelten sei.

Die Besonderheit der Entscheidung liegt darin, dass das Landesarbeitsgericht für diesen Fall entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht fordert, dass sich der Arbeitgeber mit der Urlaubsgewährung in Verzug befinden muss. So führt das Landesarbeitsgericht entgegen der oben genannten Rechtsprechung aus, es bestehe „ein Anspruch auf Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubs nach § 280 Abs. 1 und 3, § 283 BGB i.V.m. § 249 I BGB, der sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 251 Abs. 1 BGB in einen Abgeltungsanspruch umwandelt, nicht nur dann, wenn sich der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Untergangs des originären Urlaubsanspruchs mit der Urlaubsgewährung in Verzug befand“ (LAG Berlin-Brandenburg, Rn. 36).

Für den Schadensersatzanspruch auf Ersatzurlaub bzw. Urlaubsabgeltung kommt es demzufolge nach Ansicht des Gerichts entgegen der Rechtsprechung des BAG auf den Verzug des Arbeitgebers nicht an.

Zur Erinnerung:

Der Arbeitgeber kommt hinsichtlich der Urlaubsgewährung nach der ständigen Rechtsprechung des BAG in Verzug, wenn „der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos um Freistellung gebeten hat. Hat der Arbeitnehmer keine Urlaubswünsche angemeldet, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer anzuhören oder seine Urlaubswünsche zu erfragen, um den Urlaubszeitraum von sich aus zu bestimmen“. (BAG Urteil vom 15.09.2011, Az. 8 AZR 846/09, Rn. 66).

Zur Begründung führt das Landesarbeitsgericht aus, dass es die Pflicht des Arbeitgebers sei, den Urlaub rechtzeitig zu gewähren. Wenn er dieser Verpflichtung nicht nachkomme, müsse er dem betroffenen Arbeitnehmer Schadensersatz leisten, es sei denn, ihn treffe kein Verschulden.

Eine Auslegung des Bundesurlaubsgesetzes – insbesondere unter Berücksichtigung der europarechtlichen Arbeitszeitrichtlinie – ergebe, dass eine vorherige Geltendmachung der gesetzlichen Urlaubsansprüche nicht erfolgt sein müsse. Auch der Wortlaut des § 7 Abs. 3 Satz 1 und 3 BUrlG spreche für eine solche Auslegung. Das LAG führt aus, dass die Formulierung im Gesetz „zu gewähren und zu nehmen“ darauf hindeute, dass der Arbeitgeber nicht nur nach vorheriger Aufforderung den Urlaub gewähren solle, sondern bereits selbstständig und rechtzeitig i.S.d. § 7 Abs. 3 BUrlG den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch erfüllen solle.



Auch der Zweck der Urlaubsgewährung, nämlich die Erholung des Arbeitnehmers und die selbstbestimmte Nutzung seiner Zeit, habe in erster Linie arbeitsschutzrechtliche Hintergründe und spreche demzufolge für die Pflicht des Arbeitgebers, die gesundheitlichen Bestimmungen im Betrieb einzuhalten. Dies spricht ebenfalls gegen eine Obliegenheit zur vorherigen Geltendmachung des Anspruchs durch den Arbeitnehmer. Nach den Grundsätzen des Arbeitsschutzes sei der Arbeitgeber grundsätzlich von sich aus, ohne vorherige Aufforderung, verpflichtet die arbeitschutzrechtlichen Belange zu berücksichtigen.

Das Gericht weist außerdem darauf hin, dass nach der Rechtsprechung des EuGH der Jahresurlaub eine Art Jahresruhezeit sei, zu deren Einhaltung der Arbeitgeber verpflichtet sei.

Dieser Auslegung stehe auch nicht entgegen, dass der Arbeitgeber nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG bei der vorherigen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen habe.

Konsequenz der Nichtäußerung von Wünschen sei schließlich lediglich, dass der Urlaub einseitig verbindlich vom Arbeitgeber ohne Berücksichtigung von Wünschen der Arbeitnehmer festgelegt werden könne.

Der Beklagte habe den Urlaubsanspruch auch nicht erfüllt. Hinsichtlich des Einwands des Beklagten, dass der Kläger den Urlaub bereits durch Freistellung erhalten habe, verweist das Gericht auf die Rechtsprechung des BAG, dass die Freistellungserklärung hinreichend deutlich erkennen lassen müsse, dass die Freistellung zwecks Urlaubs und nicht aus anderen Gründen erfolgt sei (BAG vom 17.05.2011 - 9 AZR 189/10). Eine solche Freistellungserklärung liegt im vorliegenden Fall nicht vor. Darüber hinaus seien auch keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass der Beklagte die Nichterfüllung des Urlaubsanspruchs nicht zu vertreten habe.

Eine Urlaubsgewährung sei auch nicht mehr möglich, da das Arbeitsverhältnis beendet worden sei, weshalb der Urlaub in Geld auszubezahlen sei. Hinsichtlich der Höhe des Anspruchs weicht das Gericht vom klägerischen Antrag ab, da es die tägliche Arbeitszeit des Klägers abweichend vom Klageantrag bestimmt hat.

Bedeutung für die Praxis:

Das Landesarbeitsgericht weicht mit seinem Urteil von der Rechtsprechung des BAG ab. Die Auszahlung des Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses war bisher im Rahmen des Schadensersatzanspruches nur möglich, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vorher zur Gewährung von Urlaub aufgefordert hat, für die Gewährung von Urlaub eine Zeit nach dem Kalender bestimmt war oder der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch verweigert hat. Kurz gesagt, der Verzug war erforderlich.



Das Landesarbeitsgericht berücksichtigt in dieser Entscheidung u.a. die Wertungen des Europarechts und legt das Bundesurlaubsgesetz nach seinem Wortlaut sowie nach Sinn und Zweck der Vorschrift aus. Für die Praxis bedeutet diese Auslegung neben einer möglichen Ansammlung von Ersatzurlaub im laufenden Arbeitsverhältnis, dass auch ohne vorherige arbeitnehmerseitige Beantragung des Urlaubs ein Urlaubsabgeltungsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen kann. Will der Arbeitgeber Schadensersatzansprüche vermeiden, muss er sicherstellen, dass der Urlaub im laufenden Arbeitsverhältnis rechtzeitig genommen wurde.

Das Urteil widerspricht jedoch der Rechtsprechung des BAG. Es bleibt abzuwarten, ob sich diese Rechtsprechung durchsetzen wird. Bis eine höchstrichterliche Entscheidung vorliegt, ist aus Arbeitnehmersicht sicherheitshalber nach der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung zu verfahren und der Arbeitgeber ist in Verzug zu setzen.



Charlotte Roth, Düsseldorf

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist vererbbar

- EuGH, Urteil vom 12.06.2014 - C-118/13 -

Der EuGH hat entgegen der bislang herrschenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass beim Tod eines Arbeitnehmers der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht erlischt, sondern auf die Erben übergeht.

Geklagt hatte die Ehefrau eines verstorbenen Arbeitnehmers, der aufgrund von lang anhaltender Arbeitsunfähigkeit seinen Urlaub nicht nehmen konnte. Der Urlaubsanspruch belief sich insgesamt auf 140,5 Stunden, die die Klägerin nach dem Tod ihres Ehemannes am 19.11.2010 gerichtlich geltend machte. Das erstinstanzliche Gericht lehnte den Anspruch ab und berief sich dabei auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Das Bundesarbeitsgericht hat bislang die Ansicht vertreten, dass mit dem Tod eines Arbeitnehmers der Anspruch auf Urlaub erlösche, weil mit dem Erlöschen der höchstpersönlichen Arbeitsverpflichtung auch die Ansprüche auf Befreiung von der Arbeitsverpflichtung untergingen. Da ein Urlaubsanspruch folglich nicht mehr bestehe, könne sich ein solcher auch nicht in einen Urlaubsabgeltungsanspruch umwandeln. Ohne Urlaubsanspruch kein Urlaubsabgeltungsanspruch (BAG, Urteil vom 20.09.2011 - 9 AZR 416/10). Auf die Berufung der Klägerin entschied das Landesarbeitsgericht Hamm u.a. die Frage nach der Vererblichkeit dem EuGH vorzulegen.

Der EuGH entschied, dass es mit Unionsrecht nicht vereinbar sei, wenn der Urlaubsabgeltungsanspruch durch den Tod eines Arbeitnehmers unterginge, da man ansonsten in diesem Fall zuliebe, dass *„ein unwägbares, weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber beherrschbares Vorkommnis rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub selbst, wie er in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 verankert ist, führen würde“*. Ein finanzieller Ausgleich erweise sich als unerlässlich, um die praktische Wirksamkeit des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sicherzustellen, der jedem Arbeitnehmer nach Unionsrecht zustehe.

Verpflichtung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Eigenkündigung unzulässig

- BAG, Urteil vom 18.03.2014 - 9 AZR 545/12 -

Eine Klausel in einem Arbeitsvertrag, die die Rückzahlung von Fortbildungskosten allein an eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers knüpft, ohne differenzierend auf die Kündigungsgründe einzugehen, ist nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam, da sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt.

Der Kläger war als „Gruppenleiter Betriebsbereich“ bei einer Bank beschäftigt. Im November 2008 schlossen der Kläger und die beklagte Bank einen Fortbildungs-



vertrag über eine dreijährige Fortbildung zum „Best Master of Business Administration“. Die Fortbildung ging von November 2008 bis November 2010. Die Abschlussprüfung war für März 2011 vorgesehen. Der Vertrag sah vor, dass die Lehrgangskosten vom Arbeitnehmer getragen werden sollten. Zunächst wurden die Lehrgangskosten jedoch in voller Höhe von der Bank gezahlt, gleichzeitig eröffnete der Kläger ein Kontokorrentkonto, von dem die Lehrgangskosten sukzessiv nach Entstehung belastet wurden. Im Vertrag über die Fortbildung war eine Rückerstattungsklausel sowie eine Klausel über den Ausschluss einer Rückerstattung vereinbart worden. Darin hieß es: „Nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahmen erstattet die Firma dem Mitarbeiter den auf dem Kontokorrentkonto ausgewiesenen Betrag in Höhe von 1/36 pro Monat, wenn das Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme besteht. Die Rückerstattung erfolgt jährlich durch Gutschrift auf das Kontokorrentkonto.“

„Kündigt der Mitarbeiter innerhalb von drei Jahren nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme das Arbeitsverhältnis, so hat er die von der Firma verauslagten Kosten des Fortbildungslehrganges und die für die Zeit der Freistellung gezahlte Vergütung in Höhe der bestehenden Restforderung aus dem Kontokorrentkonto zu tragen. Kosten und gezahlte Vergütung sind der Firma auch dann zu erstatten, wenn der Mitarbeiter vor Abschluss der unter § 1 genannten Fortbildung aus dem Unternehmen ausscheidet.“

Der Kläger kündigte am 27.09.2010 sein Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 und begründete die Kündigung damit, dass die Beklagte ihn nach Ende der Fortbildung nicht ausbildungsadäquat beschäftigen könne. Die beklagte Bank behielt 1.967,04 € von der Vergütung des Klägers ein und verlangte den Ausgleich des Kontokorrentkontos in Höhe von 30.553,77 € für die verauslagten Fortbildungskosten. Der Kläger klagte vor dem Arbeitsgericht die Vergütung in Höhe von 1.967,04 € ein, die Beklagte erhob Widerklage auf Zahlung der übrigen 30.553,77 €.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts benachteiligt eine Rückzahlungsklausel einen Arbeitnehmer unangemessen, wenn die Rückzahlung von Fortbildungskosten allein davon abhängig gemacht wird, ob der Arbeitnehmer von sich aus kündigt. Nicht berücksichtigt bleibt dabei, ob die Eigenkündigung etwa durch die Beklagte veranlasst bzw. mit veranlasst wurde. Das Bundesarbeitsgericht betont, dass eine Rückzahlungsverpflichtung „nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung darstellt, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen. Verluste aufgrund von Investitionen, die nachträglich wertlos werden, hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen“. Da die beklagte Bank selbst an der weiteren Qualifikation des Klägers kein Interesse hatte und damit auch kein Interesse daran hatte, die neu erworbene Qualifikation des Klägers für den Betrieb zu nutzen, lag auch kein billigenwertes Interesse für eine dreijährige Bindungsdauer des Klägers an die Bank vor.



Keine Vorlagepflicht eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses bei nur theoretisch denkbarem Kontakt zu Minderjährigen

– LAG Hamm, Urteil vom 25.04.2014 – 10 Sa 1718/13 –

Das LAG Hamm hatte sich in der vorgenannten Entscheidung mit einer Klage auf Entfernung von zwei Abmahnungen aus der Personalakte zu beschäftigen. Die Beklagte, eine caritative Einrichtung der katholischen Kirche, verlangte in einem Schreiben vom 22.06.2012 von ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses gem. § 30a Bundeszentralregistergesetz (BRZG) und stützte sich dabei auf eine Rahmenordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen, die von der deutschen Bischofskonferenz beschlossen wurde und eine sich daran anschließende Präventionsordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern des Bistums Essen.

Als sich die Klägerin, die als Altenpflegerin psychisch kranke Menschen im Alter von über 35 Jahren betreute, weigerte ein solches Führungszeugnis vorzulegen, erteilte die Beklagte ihr zwei Abmahnungen, die erste im Mai 2013, die zweite im Juli 2013.

Das LAG Hamm entschied, dass eine Vorlagepflicht eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses nicht bestehe und die Abmahnungen daher aus der Personalakte zu entfernen seien. Grundsätzlich kann sich eine Vorlagepflicht eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses aus den Nebenpflichten des Arbeitnehmers ergeben. Entscheidend dafür ist, dass der Arbeitgeber ein überwiegendes Interesse daran hat, den Inhalt eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses zu erfahren (zumeist sind Sexualstraftaten aufgelistet), gemessen am Interesse eines Arbeitnehmers an der Wahrung seines Persönlichkeitsrechts und des Datenschutzes.

Von einem überwiegenden Interesse des Arbeitgebers ist auszugehen, wenn die Voraussetzungen des § 30a BZRG vorliegen. *Nach § 30a BZRG wird einer Person auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt, wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für a) die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe, b) eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder c) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe b vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.* Diese Voraussetzungen wurden vom LAG Hamm allesamt verneint, da die Klägerin zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Abmahnungen nicht zu einer Berufsgruppe zählte, die bestimmungs- oder arbeitsplatzgemäß Kontakt mit Kindern und Jugendlichen hatte und der zu einer besonderen Gefahrensituation hätte werden können.



Die Klägerin arbeitet ausschließlich mit Klienten im Erwachsenenalter. Die abstrakte Möglichkeit, dass dies in Zukunft anders sein könne, reicht für eine besondere Gefahrensituation nicht aus. Ebenso reicht die Tatsache, dass in einem anderen Fachbereich und in einem anderen Haus mehrere Kilometer entfernt Jugendliche untergebracht sind, oder dass die Klägerin selbst einmal in einen anderen Bereich versetzt werden könne, nicht aus, um ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis verlangen zu können. Auch aus ihrer Funktion als Mitglied der Mitarbeitervertretung erwächst keine Vorlagepflicht, selbst wenn sie für die jugendlichen Klienten zuständig ist. Dass sie durch diese Tätigkeit mit Minderjährigen in Kontakt kommen könnte, rechtfertigt keine besondere Gefährdungssituation und würde sie in ihrer Funktion als Mitglied der Mitarbeitervertretung eher benachteiligen. Eine Vorlagepflicht ergibt sich nach Ansicht des LAG Hamm auch nicht aus den kirchenrechtlichen Regelungen, da diese nicht über die gesetzliche Regelung des § 30a BZRG hinausgehen. Die Rahmenordnung bestimmt insoweit, dass die Pflicht zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses von kirchlichen Angestellten entsprechend den gesetzlichen Regelungen ausgestaltet ist.

Arbeitszeitkonto im Leiharbeitsverhältnis – Annahmeverzug

– BAG, Urteil vom 16.04.2014 – 5 AZR 483/12 –

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall verlangte ein Leiharbeitnehmer von dem beklagten Personaldienstleister Annahmeverzugslohn für Tage, an denen er nicht beschäftigt wurde. Der Personaldienstleister verrechnete diese Tage mit dem Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In dem zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitsvertrag wurde auf das BZA/DGB-Tarifwerk verwiesen und eine Wochenarbeitszeit in Höhe von 35 Stunden vereinbart. Des Weiteren war u.a. geregelt, dass der Ausgleich des Arbeitszeitkontos vorrangig durch die Gewährung von Freizeit, auch in einsatzfreien Zeiten erfolgen solle und Arbeitszeitguthaben bis zu 150 Stunden insbesondere zur Sicherung des Arbeitsplatzes in einsatzfreien Zeiten im Dispositionsrecht des Arbeitgebers stehen. Der Kläger begann am 11. Oktober 2010 sein Arbeitsverhältnis, welches insgesamt bis zum 27. Dezember 2010 lief. Mit E-Mail vom 11. Oktober 2010 bot der Beklagte dem Kläger an, dass Arbeitsverhältnis erst einen Tag später zu beginnen, was der Kläger jedoch ablehnte. Von Montag, den 18. Oktober bis Donnerstag, den 21. Oktober 2010 arbeitete der Kläger insgesamt 39 Stunden auf einer Baustelle. Am Freitag, den 22. Oktober 2010 wurde auf der Baustelle nicht gearbeitet. Von Montag, den 1. November 2010 bis Mittwoch, den 3. November 2010 arbeitete der Kläger insgesamt 28 Stunden, Donnerstag und Freitag, den 4. und 5. November 2010 wurde ihm keine Arbeit zugewiesen. Er erhielt jedoch für den Donnerstag sieben Stunden gutgeschrieben, so dass er in der ersten Novemberwoche insgesamt 35 Stunden vergütet bekam. Der Kläger verlangte den ausstehenden Lohn für den 11. und 22. Oktober sowie für den 5. November 2010, da der Arbeitgeber die Arbeit nicht „abgerufen“ hätte, obwohl er hätte arbeiten können und wollen.



Das BAG entschied, wie alle anderen Vorinstanzen, dass ein Anspruch des Klägers auf ausstehenden Annahmeverzugslohn nicht bestehe. Der Arbeitgeber sei nur verpflichtet gewesen, die Arbeitsleistung in der vereinbarten Zeit von 35 Stunden pro Woche abzunehmen. Solange die Lage der Arbeitszeit etwa im Arbeitsvertrag nicht geregelt wurde, gäbe es keinen Grundsatz, dass ein Arbeitnehmer von Montag bis Freitag beschäftigt werden müsse. Vielmehr unterliege diese Verteilung dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Folglich ist es auch zulässig, dass ein Arbeitnehmer an bestimmten Tagen nicht beschäftigt wird, solange die vereinbarten 35 Stunden pro Woche „abgerufen“ bzw. vergütet werden. Grundsätzlich zulässig sei auch, eine unterschiedliche Arbeitszeitdauer während Verleih- und Nichtverleihzeiten zu vereinbaren. § 10 Abs. 4 AÜG, der grundsätzlich vorschreibt, Leiharbeiternehmer und Stammebelegschaft gleich zu behandeln und damit in entsprechendem Umfang zu beschäftigen, sei für Nichtverleihzeiten gar nicht anwendbar. Das BAG hat seiner Entscheidung jedoch einen wichtigen Satz hinzugefügt: Das Arbeitszeitkonto im Leiharbeitsverhältnis darf nicht dazu eingesetzt werden, § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG zu umgehen und das vom Verleiher zu tragende Beschäftigungsrisiko auf den Leiharbeiternehmer abzuwälzen. In § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG heißt es ausdrücklich: Das Recht des Leiharbeiternehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers kann nicht durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden. Sollte also für Nichtverleihzeiten eine ungewöhnlich kurze Arbeitszeit vereinbart werden, könnte dies einen Verstoß gegen die Regelung des AÜG bedeuten. Im konkreten Fall gab es jedoch keine Anhaltspunkte für die Umgehung gesetzlicher Vorschriften.

Tragen eines Kopftuchs in kirchlicher Einrichtung kann verboten werden

– BAG, Urteil vom 24.09.2014 – 5 AZR 611/12 –

Die Klägerin ist islamischen Glaubens und seit 2002 als Krankenschwester bei einem Krankenhaus, dessen Träger die evangelische Kirche ist, beschäftigt. Nach dreijähriger Elternzeit und sich anschließender längerer Krankheitszeit wollte sie wieder bei ihrem Arbeitgeber anfangen zu arbeiten. Sie wies darauf hin, dass sie allerdings nun auch während ihrer Arbeitszeit aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen wolle. Das beklagte Krankenhaus lehnte dies unter Hinweis auf die Neutralitätspflicht ab und verweigerte die Zahlung des Arbeitsentgelts der Klägerin.

In erster Instanz gewann die Klägerin, die zweite Instanz wies die Klage ab. Das BAG wies die Sache zur erneuten Verhandlung aufgrund von ungeklärten Tatsachenfragen an das LAG zurück, führte jedoch in seinen Urteilsgründen gleichzeitig aus, dass eine kirchliche Einrichtung ihren Mitarbeiterinnen grundsätzlich verbieten dürfe während der Arbeitszeit ein Kopftuch zu tragen, da das Tragen eines Kopftuchs als Kundgabe der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben und damit einer anderen Religionszugehörigkeit nicht mit dem im Arbeitsvertrag festgelegten Neutralitätsgedanken vereinbar sei.

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen

Die Spitzen der Koalition haben sich am 25. November 2014 nach langem Hin und Her auf eine gesetzliche „Frauenquote“ verständigt. Der Referentenentwurf soll ohne wesentliche Änderungen in den Gesetzgebungsprozess eingebracht werden. Dazu soll der Entwurf bereits am 11. Dezember 2014 dem Kabinett vorgelegt werden.

Nach dem vorliegenden Referentenentwurf sind zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen im Wesentlichen die folgenden Maßnahmen geplant:

▪ **Geschlechterquote im Aufsichtsrat**

Nach dem Entwurf wird eine fixe Mindestquote von 30% für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht festgelegt. Sie betrifft Aufsichtsräte in börsennotierten Unternehmen, die der paritätischen Mitbestimmung nach dem MitbestG, dem MontanMitbestG oder dem MitbestErgG unterliegen. Ebenfalls betroffen sind Europäische Gesellschaften, sofern sie der Mitbestimmung nach dem SE-Beteiligungsgesetz unterliegen. Nach derzeitigem Stand wird diese Regelung 108 Unternehmen in Deutschland sowie sechs weitere Unternehmen, die als Europäische Gesellschaft organisiert sind, betreffen.

Die Quote gilt ab dem 01. Januar 2016. Bestehende Mandate können aber bis zu ihrem regulären Ende auslaufen.

Bei Nichterfüllung der Quote auf der Anteilseignerbank ist die quotenwidrige Wahl bzw. Entsendung zum Aufsichtsrat nichtig und der Platz bleibt rechtlich unbesetzt. Auf der Arbeitnehmerbank erfolgt die Umsetzung der Mindestquote nach den Mitbestimmungsgesetzen - also im Falle des MitbestG auf der Grundlage von Wahlen. Für den Fall, dass die Quote von 30% durch die Wahl nicht erreicht wird, wird für MitbestG und MitbestErgG vorübergehend der entsprechende Platz nicht besetzt.

▪ **Verbindliche Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen**

Daneben sollen in AG, KGaA, eG, VVaG und GmbH sowie börsennotierten oder der Mitbestimmung unterliegenden SE Verpflichtungen geschaffen werden, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils und Fristen zu deren Erreichen im Aufsichtsrat, Vorstand und obersten Managementebenen festzulegen. Dies betrifft derzeit etwa 3500 Unternehmen.



Zuständig für die Erarbeitung der Zielgrößen und deren Fristen sind Aufsichtsrat und Vorstand. Der Aufsichtsrat legt dabei die Zielgrößen für den Aufsichtsrat und den Vorstand fest; der Vorstand für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands.

Eine Mindestzielgröße soll es nicht geben. Die Unternehmen können ihre Ziele und Quoten selbst entsprechend der Situation in ihrer Branche und aufgrund ihrer individuellen Leistungsfähigkeit festsetzen. Die festgelegten Zielgrößen und Fristen sind zu veröffentlichen, genauso wie das Erreichen der Zielgrößen innerhalb der festgelegten Fristen sowie das etwaige Nichterreichen und seine Gründe. Durch die hierdurch geschaffene Öffentlichkeit soll der Druck erreicht werden, die Ziele auch zu realisieren.

Vor dem Hintergrund, dass von verschiedenen Verbänden und auch Fachleuten Risiken im Hinblick auf die Verfassungsmäßigkeit, wie auch die unionsrechtliche Zulässigkeit einer solchen Regelung gesehen werden, ist es überraschend, dass der Entwurf ohne wesentliche Änderungen vorgelegt wird. Jetzt bleibt der weitere Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens abzuwarten.

Wir werden Sie auf dem Laufenden halten!



Dr. Michael Bachner, Frankfurt am Main



Peter Gerhardt, Frankfurt am Main

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Kanzleigespräch schwegler rechtsanwälte 2015 in Frankfurt am Main

Das Kanzleigespräch findet am Donnerstag, den **11. Juni 2015**, von 9.30 Uhr bis ca. 17.00 Uhr in der Frankenallee 111, 60326 Frankfurt am Main (im „**Saalbau Gallus**“, nur eine S-Bahnstation vom Hauptbahnhof entfernt) statt.

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

Nähere Informationen zum Ablaufplan, Themen und den Referenten werden in Kürze bekannt gegeben.



Dieter Lenz

Praxis der Jugend- und Auszubildendenvertretung von A-Z, 8. Auflage 2014

Karsten Sparchholz / Sabrina Staack

Nicht alles top secret – Verschwiegenheitspflicht Arbeitgeber wollen Geheimhaltung, Beschäftigte wollen so schnell wie möglich alles erfahren. Was also darf der Betriebsrat erzählen?

in: Arbeitsrecht im Betrieb 11/2014, S. 43-46

Dr. Lars Weinbrenner

OVG Saarlouis: Anspruch neu gewählter Personalratsmitglieder auf Freistellung unter Kostenübernahme für eine Grundlagenschulung

in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2014, S. 194

Der Auskunftsanspruch von Betriebs- und Personalräten im Hinblick auf die Arbeitszeit der Beschäftigten

in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2014, S. 197-200

Dr. Lars Weinbrenner / Dr. Sascha Lerch

Neue Ansatzpunkte für eine Novellierung der Anreizregulierungsverordnung (ARegV) im Jahr 2014, Forschungsprojekt im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, (abrufbar unter: <http://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=S-2014-719-1%20F>)



V.i.S.d.P.:

RA Dr. Michael Bachner
Schillerstraße 28
60313 Frankfurt am Main
bachner@schwegler-rae.de

Kontakt:

Düsseldorf

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

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

Dr. Nadine Absenger (geb. Zeibig)
Dr. Michael Schwegler
Simone Rohs
Dr. Alexander Metz, LL.M.
Charlotte Roth

Berlin

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

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

Karsten Sparchholz
Dr. Lars Weinbrenner
Sabrina Staack
Johan Fischer
Hans-Otto Umlandt
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: 0221/35557-599
koeln@schwegler-rae.de

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

Oldenburg

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

Hajo A. Köhler
Jürgen Oehlmann
Katja Steinkampf

Wissenschaftliche Berater:

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.