



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

zunächst einmal freuen wir uns Euch/Ihnen mitzuteilen, dass unser Mandant, der Europäische Betriebsrat der Deutschen Bahn, mit dem Sonderpreis des Deutschen Betriebsrätepreises ausgezeichnet worden ist. Nachfolgender Link zu Eurer/Ihrer Kenntnis:

https://www.evg-online.org/meldungen/details/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=4165&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=a6455a86d475a3bbee32203871d70753

In unserer Rubrik **„Ein-Blick“** geben wir eine kurze Vorschau auf die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), mit der die Regeln für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch private Unternehmen EU-weit vereinheitlicht werden. Die Verordnung ist im Mai 2016 in Kraft getreten und gilt unmittelbar ab Mai 2018 in allen EU-Mitgliedstaaten. In dem Beitrag werden die Möglichkeiten bzw. Handlungsfelder, die sich für Betriebsräte aus der DSGVO ergeben, dargestellt.

Auch der deutsche Gesetzgeber war nicht untätig. Der Bundesrat hat die lang diskutierte Novellierung der Arbeitsstättenverordnung beschlossen. Die wichtigsten Punkte könnt Ihr/können Sie auf nachfolgender Seite des Bund-Verlags nachlesen:

<http://www.bund-verlag.de/blog/betriebsrat/arbeitsstaettenverordnung-beschlossen/?newsletter=BR-Newsletter%2F08.11.2016>

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat Informations- und Kommunikationstechnik im erforderlichen Maße zur Verfügung stellen. Dass hierzu auch ein Funktionspostfach gehört, mit dem Betriebsrat direkt über den Email-Verteiler Mitteilungen verschicken kann, hat das LAG Schleswig-Holstein im Oktober 2015 entschieden. Den Beschluss stellen wir in der Rubrik **„Betriebsräte“** vor.

In der Rubrik **„Arbeitnehmer“** widmen wir uns dem Thema Bonuszahlungen. Das BAG hat mit seinem Urteil vom 03.08.2016 die Erfolgsaussichten für Arbeitnehmer, ihre Bonusansprüche gerichtlich durchsetzen zu können, deutlich verbessert.

Bereits jetzt weisen wir auf **Seite 21** unseres Newsletters auf unsere **3 Kanzleigespräche** im Jahr 2017 hin. Wir würden uns freuen, wenn wir Euch/Sie auch im nächsten Jahr wieder zahlreich bei uns begrüßen dürfen und freuen uns schon jetzt auf Eure/Ihre Anmeldungen zu unseren Veranstaltungen.

Bis dahin wünschen wir Euch/Ihnen eine geruhsame und besinnliche Weihnachtszeit und ein erfolgreiches und glückliches Jahr 2017.

**Eure/Ihre
schwegler rechtsanwälte**



„Ein-Blick“	<i>EU-Datenschutz-Grundverordnung aus kollektivrechtlicher Sicht</i>	3
Betriebsräte:	<i>Informations- und Kommunikationstechnik des Betriebsrats</i>	8
Betriebsräte:	<i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i> <ul style="list-style-type: none">- <i>Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement</i>- <i>Anspruch des Betriebsrats auf einen separaten Telefon- und Internetanschluss</i>- <i>Durchsetzung der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG durch einstweilige Verfügung auf Unterlassung</i>- <i>Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen des Baugewerbes</i>	11
Arbeitnehmer:	<i>Bonusanspruch – gerichtliche Leistungsbestimmung</i>	15
Arbeitnehmer:	<i>Kurzüberblick über Entscheidungen</i> <ul style="list-style-type: none">- <i>Beschäftigungsverbot gem. § 4 MuSchG nach Urlaubsfestlegung – Erfüllung des Urlaubsanspruchs – nachträgliche Unmöglichkeit – Risiko der Leistungsstörung</i>- <i>Außerordentliche Kündigung eines LKW-Fahrers wegen Konsums von Amphetamin und Methamphetamin („Chrystel Meth“)</i>- <i>Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit</i>- <i>Beschäftigungsverbot für Schwangere ab dem 1. Tag des Arbeitsverhältnisses – Lohnanspruch</i>	19
Veranstaltungen		21
Veröffentlichungen		22
Impressum		23

EU-Datenschutz-Grundverordnung aus kollektivrechtlicher Sicht

Im April 2016 wurde vom EU-Parlament die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verabschiedet. Sie tritt nach einer Übergangsfrist von zwei Jahren am 25. Mai 2018 in Kraft. Als europäische Verordnung steht sie im Rang über dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und findet, ohne dass es einer weiteren Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber bedarf, national Anwendung.

Unser „Ein-Blick“ gibt eine kurze Vorschau auf die Regelungen der DSGVO und erläutert Möglichkeiten bzw. Handlungsfelder, die sich für Betriebsräte aus der DSGVO ergeben.

Grundsätze der DSGVO

Voraussetzung für eine Datenverarbeitung personenbezogener Daten ist gem. DSGVO – ebenso wie schon gem. BDSG – ein im Voraus festgelegter legitimer Zweck sowie die Einhaltung des Grundsatzes der Erforderlichkeit und die Angemessenheit der Datenverarbeitung im engeren Sinne. Ebenso bedarf es einer Ermächtigungsgrundlage. Diese kann in Form einer Einwilligung des Betroffenen oder in Form einer Norm vorliegen. Als Norm kommt auch eine Betriebsvereinbarung in Frage.

Bußgelder und Sanktionen

Die DSGVO sieht im Falle von Verstößen deutlich höhere Bußgelder vor als das BDSG. Das liegt daran, dass die Sanktionen von Datenschutzverstößen abhalten und das Bewusstsein dafür schärfen sollen, dass Verstöße gegen die DSGVO zugleich Verletzungen der Grundrechtecharta der Europäischen Union sind. Gemäß Art. 84 DSGVO müssen die Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Die Höhe des Bußgeldes ergibt sich aus Art. 83 DSGVO. Dabei droht je nach Art des Verstoßes entweder eine maximale Geldbuße von bis zu 10 Millionen Euro oder bis zu 2% des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes im vorangegangenen Geschäftsjahr eines Unternehmens bzw. eine maximale Geldbuße von bis zu 20 Millionen Euro oder bis zu 4% des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes im vorangegangenen Geschäftsjahr. Hier ist der Unternehmensbegriff der DSGVO von Bedeutung: Es gilt der Jahresumsatz des gesamten Konzerns weltweit, nicht der der einzelnen juristischen Person, die den Verstoß begangen hat.

Datenschutz-Folgenabschätzung

Anders als die bisher vorgesehene Vorabkontrolle ist mit Geltung der DSGVO eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 der Verordnung vorzunehmen.

Sind hohe Risiken für persönliche Rechte und Freiheiten für Personen zu erwarten, die von der beabsichtigten Datenverarbeitung betroffen sind, muss die Eintrittswahrscheinlichkeit und die Schwere des Risikos bewertet werden. Es sind Maßnahmen, Verfahren und Garantien zu prüfen, mit denen die festgestellten Risiken eingedämmt werden können.

Dies gilt natürlich auch für jedes System in einem Unternehmen, das personenbezogene Daten von Arbeitnehmern verarbeitet, mithin für alle EDV-Systeme, mit denen Arbeitnehmer arbeiten.

Schließlich ist die zuständige Datenschutzbehörde zu Rate zu ziehen, wenn die verantwortliche Stelle keine Maßnahmen zur Eindämmung des Risikos trifft, wobei etwaige Maßnahmen, wenn sie in dem System selber vorgenommen werden, die Anwendung des Systems als technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG betreffen und ggf. zwingende Mitbestimmung auslösen.

Erweiterte Transparenzvorschriften

Die Unternehmen als verantwortliche Stellen müssen künftig Personen, die von einer Datenverarbeitung betroffen sind, deutlich umfassender als bisher und in einer nachvollziehbaren Weise darüber informieren, ob und wie sie deren Daten verarbeiten.

In den Art. 12 bis 15 DSGVO sind umfangreiche Unterrichtsrechte der Betroffenen und Auskunftspflichten der Verantwortlichen vorgesehen.

Der Transparenzgrundsatz – geregelt in Art. 5 der Verordnung – gehört zu den wesentlichen Prinzipien der DSGVO, dessen Verletzung sogar mit dem erhöhten Bußgeldrahmen des Art. 83 DSGVO geahndet werden kann.

Datenschutz durch Voreinstellung

Anders als das BDSG gibt die DSGVO in Art. 25 nun ausdrücklich vor, dass Unternehmen bei der Anwendung ihrer Systeme die Grundsätze aus Art. 5 der DSGVO umzusetzen haben.

Insbesondere ist dabei das Gebot der Datenminimierung zu berücksichtigen. Die Systeme sollen so eingestellt sein bzw. werden, dass nur solche personenbezogenen Daten verarbeitet werden, deren Verarbeitung für den jeweils verfolgten Zweck erforderlich ist.

Löschen von Daten und Recht auf Vergessenwerden

Des Weiteren sieht die DSGVO umfangreichere Löschpflichten als das BDSG vor.

Betroffene haben ein Recht auf Löschung ihrer personenbezogenen Daten, wenn bestimmte Gründe vorliegen.

Beschäftigtendatenschutz

Zum Beschäftigtendatenschutz enthält die DSGVO keine spezifischen Regelungen. In Art. 88 DSGVO wird lediglich ausgeführt, dass die Mitgliedsstaaten durch Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext festlegen können.

Damit haben die Mitgliedsstaaten die Möglichkeit, den Beschäftigtendatenschutz in einem eigenen Gesetz näher zu regeln.

Insofern sei hier schon auf den Referentenentwurf des Bundesministeriums für ein „Allgemeines Bundesdatenschutzgesetz – ABDSG“ hingewiesen, in dessen § 33 sich allerdings zu diesem Thema keine Neuerung gegenüber dem § 32 BDSG ergibt.

Auch nach dem Referentenentwurf für das ABDSG bleibt es dabei, dass die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten unberührt bleiben, mithin also bei der Datenverarbeitung von personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern mit Hilfe von technischen Einrichtungen in Betrieben mit Betriebsräten der § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG einzuhalten ist.

Überwachungspflichten der Betriebsräte

Vor dem Hintergrund, dass Betriebsräte gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch die allgemeine Aufgabe haben, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durch die Arbeitgeber durchgeführt und eingehalten werden, werden Betriebsräte in Erfüllung dieser gesetzlichen Aufgaben zukünftig auch darüber wachen müssen, ob die DSGVO durch den Arbeitgeber auch praktisch umgesetzt wird.

Informationsrechte der Betriebsräte

Um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, müssen die Betriebsräte umfassend im Sinne des § 80 Abs. 2 BetrVG seitens der Arbeitgeber – nötigenfalls auch auf Nachfrage des jeweiligen Betriebsrats – über die EDV-Systeme, die die Arbeitgeber einsetzen bzw. planen einzusetzen, informiert werden.

Werden seitens der Betriebsräte Verletzungen der DSGVO festgestellt und hat der Betriebsrat den Arbeitgeber bereits erfolglos zur Einhaltung des DSGVO

aufgefordert, besteht die Möglichkeit, die zuständige Behörde für den Datenschutz mit einzubeziehen. Das könnte im Ergebnis zur Anwendung der mit der DSGVO empfindlich verschärften Bußgeldregelungen führen.

Schulungsbedarf der Betriebsräte

Für die Betriebsratsarbeit werden mithin Kenntnisse über die DSGVO erforderlich, die sie sich in entsprechenden Schulungen gem. § 37 Abs. 6 BetrVG verschaffen müssen.

Zwingende Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen

Des Weiteren wird die DSGVO auf bestehende oder künftig noch zu verhandelnde Betriebsvereinbarungen zu technischen Einrichtungen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in Form von Software bzw. EDV-Systemen, die personenbezogene Daten von Arbeitnehmern verarbeiten, Einfluss haben.

Auch nach Inkrafttreten der DSGVO muss es für die Verarbeitung personenbezogener Daten entsprechende Ermächtigungsgrundlagen geben. Das können nach jetzigem Meinungsstand auch kollektive Vereinbarungen in Form von Betriebsvereinbarungen sein.

Will man also als Ermächtigungsgrundlage bereits abgeschlossene Betriebsvereinbarungen heranziehen bzw. weiter durchführen, müssen diese natürlich den Anforderungen der DSGVO entsprechen bzw. dürfen gegen diese nicht verstoßen. Mithin wird also eine gründliche Überprüfung bereits vorhandener Betriebsvereinbarungen zu technischen Einrichtungen auf Vereinbarkeit mit der DSGVO notwendig sein.

Im Rahmen von Verhandlungen neuer Betriebsvereinbarungen sind die Regelungen der DSGVO ebenfalls zu berücksichtigen, wobei die DSGVO Betriebsräten viele gute Argumente bei Verhandlungen über die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bietet.

Regelmäßig stellen z. B. Arbeitgeber die Reichweite der zwingenden Mitbestimmung der Betriebsräte in Frage, wenn es um das Berechtigungskonzept geht. Die Frage, wer was in einem System kann, hängt von der Berechtigung ab. Dies erstreckt sich auch auf den Umfang der Anwendung der technischen Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Künftig kann man an dieser Stelle auf Art. 25 DSGVO verweisen.

Auch bei der Regelung hinsichtlich der Löschfristen wird seitens der Arbeitgeber häufig das zwingende Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in Frage

gestellt. Die Frage, wie lange Daten in einem System gespeichert werden, hängt jedoch auch eng mit der Frage zusammen, wie lange mit diesen Daten eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle möglich ist, so dass hier auch ein Fall zwingender Mitbestimmung vorliegt. Künftig kann man hier in der Verhandlung auf die erweiterten Regelungen der DSGVO zu den Löschrufen verweisen.

Arbeitgeber werden angesichts der harten Sanktionsmöglichkeiten der DSGVO ein starkes Interesse daran haben, deren Vorgaben einzuhalten. Das bedeutet, dass für jedes EDV-System, das personenbezogene Daten von Arbeitnehmern verarbeitet, eine Ermächtigungsgrundlage im Sinne der DSGVO vorhanden sein muss. Nicht für jedes System des Arbeitgebers gibt es gesetzliche Grundlagen zur Datenverarbeitung.

Insbesondere bei den Systemen, die in Betrieben eingesetzt werden, um betriebliche Abläufe zu unterstützen, fehlt es in der Regel an solchen gesetzlichen Ermächtigungsgrundlagen, so dass hier nur Betriebsvereinbarungen als Ermächtigungsgrundlage in Frage kommen.

Aufgrund dieser Tatsache und der harten Sanktionen der DSGVO und aufgrund des Tatbestands des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat man als Betriebsrat also zukünftig eine bessere Verhandlungsposition bei Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen zu technischen Einrichtungen.

Zusammengefasst bewirkt die DSGVO bzw. ihr Inkrafttreten also nicht nur für die Arbeitgeber, sondern auch für die Betriebsräte dringenden Handlungsbedarf.



Sebastian Kolb, Berlin

[◀ zur Inhaltsübersicht](#)



Informations- und Kommunikationstechnik des Betriebsrats

– LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 08.10.2015 - 5 TaBV 23/15 –

Das Problem

Der Betriebsrat streitet sich mit dem Arbeitgeber über die Einrichtung eines eigenen – von den Kommunikationswegen des Betriebs unabhängigen – Email-Newsletters (sog. Funktionspostfach) an die Belegschaft.

Praxisrelevanz

Der Betriebsrat hat Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihm Informations- und Kommunikationstechnik im erforderlichen Maße zur Verfügung stellt. Wenn aber der Betriebsrat eigene, von den Systemen des Arbeitgebers abweichende Techniken einsetzen will, sind Arbeitgeber oftmals nicht einverstanden. Die besprochene Entscheidung zeigt, unter welchen Voraussetzungen Betriebsräte eigene – vorliegend in Form eines Email-Newsletters – Kommunikationswege beschreiten können.

Der Fall

Der Betriebsrat eines Telekommunikationsunternehmens mit drei Standorten hatte vor, ein eigenes Email-Postfach einzurichten, um von dort einmal monatlich einen Newsletter an alle Arbeitnehmer zu versenden. Der Arbeitgeber verwies auf das bestehende Intranet des Betriebs und bot dem Betriebsrat an, den betriebsinternen „Blog“ im Intranet zu nutzen, um die Arbeitnehmer über aktuelle Themen zu informieren. Hiermit war der Betriebsrat nicht einverstanden. Er argumentierte mit folgenden sachlichen Erwägungen:

„... wir haben festgestellt, das auf den BR-Blog zu wenig Mitarbeiter zugreifen. Das ist in Zeiten von WhatsApp/Facebook und Co sogar verständlich, da die Mehrzahl der Menschen gewohnt ist Ihre Informationen geliefert zu bekommen, statt sie zu holen.

Wir möchten ebenfalls in diese Richtung arbeiten und haben vor die Mailadresse [...] als Postfach umzuwandeln und von dort aus alle 4 Wochen einen Newsletter an alle Mitarbeiter in K. und B. zu versenden.“

Der Arbeitgeber lehnte dieses Ansinnen ab. Der Betriebsrat rief das Arbeitsgericht an und verlangte die Feststellung, dass die Einrichtung eines Funktionspostfachs erforderlich ist.

Rechtslage

Der Betriebsrat hat gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG Anspruch auf Informations- und Kommunikationstechnik, soweit diese für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Nach ständiger BAG-Rechtsprechung entscheidet der Betriebsrat nach eigenem Ermessen, ob von ihm verlangte Sachmittel für Betriebsratsaufgaben



erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen sind. Dabei muss er objektiv entscheiden und sowohl die betrieblichen Verhältnisse, seine daraus resultierenden Aufgaben und auch die Begrenzung der Kosten für den Arbeitgeber beachten.

Die Entscheidung des Gerichts

Im vorliegenden Fall war das vom Betriebsrat verlangte Funktionspostfach gerechtfertigt. Damit kann er direkt über den Email-Verteiler Mitteilungen verschicken.

Das begehrte Funktionspostfach dient den betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben des Betriebsrats und erweist sich als Kommunikationstechnik i. S. v. § 40 Abs. 2 BetrVG. Das Funktionspostfach ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten, der Interessen der Belegschaft, aber auch für die ordnungsgemäße Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft erforderlich, so das LAG. Mails über ein allgemeines Postfach mit Zwischenschaltung der Personalabteilung zu versenden, kam hier laut Gericht für den Betriebsrat nicht in Frage, obwohl weder Personalabteilung noch Arbeitgeber in die Kommunikation eingriffen. Es komme hier allein auf die Möglichkeit eines Eingriffs durch den Arbeitgeber in die ungehinderte Kommunikation zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern an. Auch die Möglichkeit, Informationen an Schwarzen Brettern auszuhängen, ändert laut LAG nichts an der Erforderlichkeit eines entsprechenden Postfachs. Der Papieraushang sei nicht mehr zeitgemäß, vor allem nicht bei einem Telekommunikationsunternehmen.

Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers schließt auch die Möglichkeit des Betriebsrats, auf seinem Blog im Intranet Informationen und Newsletter für die Arbeitnehmer einzustellen, nicht die Erforderlichkeit eines Funktionspostfaches für den Betriebsrat aus. Es ist zwar grundsätzlich richtig, dass die Arbeitnehmer durch Anklicken des Blogs die dort vom Betriebsrat eingestellten Mitteilungen ebenfalls zur Kenntnis nehmen können, hierbei ist aber zu bedenken, dass die Mehrzahl der Mitarbeiter überhaupt nicht weiß, wann der Betriebsrat aktuell neue Mitteilungen in den Blog eingestellt hat. Es hängt mithin vom Zufall ab, ob die im Blog eingestellten Mitteilungen die Arbeitnehmer zeitnah erreichen. Eine verlässliche Kommunikation ist dies nicht.

Zudem seien es die Mitarbeiter gewöhnt, die Mitteilungen des Betriebsrats per Email (über den Umweg der Personalabteilung) zugesandt zu bekommen. Sie haben sich also darauf eingestellt, dass sie die Newsletter und wichtigen Mitteilungen des Betriebsrats, z. B. betreffend einer anstehenden Wahl oder einer Betriebsversammlung, wie auch alle Anweisungen, Hinweise und Mitteilungen der Geschäftsleitung und Vorgesetzten per Email erhalten.



Exkurs: Ausstattung des Betriebsrats mit Informations- und Kommunikationstechnik

Zur büromäßigen Grundausstattung gehört nach ständiger Rechtsprechung (siehe dazu auch weitergehend DKKW Wedde, Rn. 116 ff):

- stets ein eigener Telefonanschluss
- ggf. ein Handy
- ein Fotokopiergerät
- ein PC mit Software und Peripherie
- einen Internetzugang
- ein Farbdrucker
- ein Telefaxgerät
- ggf. eine Mailbox



Johan Fischer, Berlin

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

– BAG, Beschluss vom 22.03.2016 - 1 ABR 14/14 –

Die Betriebsparteien streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs. Nach diesem ist für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) die Bildung eines Integrationsteams vorgesehen, welches sich aus je einem Vertreter des Arbeitgebers und des Betriebsrats zusammensetzt. Dieses hat das bEM mit dem betroffenen Arbeitnehmer durchzuführen, konkrete Maßnahmen zu beraten und dem Arbeitgeber vorzuschlagen sowie den nachfolgenden Prozess zu begleiten. Mit dem von ihm eingeleiteten Verfahren will der Arbeitgeber die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle festgestellt wissen.

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen die stattgebende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die Einigungsstelle hat nach Auffassung des BAG ihre Zuständigkeit überschritten, da ihr Spruch sich nicht auf die Ausgestaltung eines bEM beschränkt hat, sondern die Beteiligung des Integrationsteams an der allein dem Arbeitgeber obliegenden Umsetzung der Maßnahmen vorgesehen hat.

Nach der Sichtweise des BAG umfasst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG aufgrund der Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nämlich nur die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen zur Klärung der Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Anspruch des Betriebsrats auf einen separaten Telefon- und Internetanschluss

– BAG, Beschluss vom 20.04.2016 - 7 ABR 50/14 –

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang u.a. Informations- und Kommunikationstechniken zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat kann einen Telefonanschluss und – sofern berechtigte Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen – die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener Email-Adressen verlangen, ohne deren Erforderlichkeit zur Wahrnehmung konkret anstehender betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben darlegen zu müssen. Diese Ansprüche kann der Arbeitgeber dadurch erfüllen, dass er dem Betriebsrat im Rahmen des im Betrieb bestehenden Informations- und Kommunikationssystems einen Telefonanschluss zur Verfügung stellt sowie einen Internetzugang und Email-Verkehr über ein Netzwerk vermittelt, das für alle Arbeitsplätze des Unternehmens einheitlich genutzt wird.



Allein wegen der abstrakten, aber nicht konkret begründeten Gefahr einer missbräuchlichen Ausnutzung der technischen Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitgeber, darf der Betriebsrat aber – so das BAG in dieser Entscheidung – einen völlig separaten Telefonanschluss sowie Internetzugang nicht für erforderlich halten. Der Arbeitgeber ist danach grundsätzlich weder dazu verpflichtet, dem Betriebsrat unabhängig von seinem Netzwerk einen Zugang zum Internet zur Verfügung zu stellen, noch muss er für den Betriebsrat einen von seiner Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss einrichten.

Wie in den Vorinstanzen blieben daher die Anträge des Betriebsrats auf Einrichtung eines vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen Internetzugangs sowie auf einen von seiner Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss beim Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos.

Durchsetzung der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG durch einstweilige Verfügung auf Unterlassung

– LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 12.07.2016 - 7 TaBVGa 520/16 –

Der Arbeitgeber, ein Betreiber von mehreren Callcentern, informierte die Arbeitnehmer per Email darüber, dass das Essen am Arbeitsplatz künftig untersagt sei. Die Arbeitnehmer sollten zum Essen und zur Vorbereitung des Essens die Küche nutzen. Noch am gleichen Tag wies der Betriebsrat auf sein diesbezügliches Mitbestimmungsrecht hin. Der Arbeitgeber reagierte mit einem Hinweis auf Hygiene- und Gesundheitsschutzüberlegungen. Außerdem meinte er, das Verbot regle lediglich das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten und nicht das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb. Mit der Anordnung wolle er verhindern, dass sein Eigentum, z. B. die Tastaturen von Bürogeräten, durch Brotrümel beschädigt oder beschmutzt werden. Der Betriebsrat sah das anders und leitete ein Unterlassungsverfahren im Wege der einstweiligen Verfügung mit dem Ziel ein, dem Arbeitgeber die ohne Mitbestimmung des Betriebsrats ergangene Anordnung eines Essensverbots am Arbeitsplatz zu untersagen.

Das Arbeitsgericht gab dem Antrag statt und erließ die begehrte einstweilige Verfügung. Die hiergegen gerichtete Beschwerde des Arbeitgebers hatte vor dem LAG keinen Erfolg.

Dem Betriebsrat steht bei der fraglichen Anordnung ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu. Das Essensverbot betrifft das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb und nicht deren – mitbestimmungsfreies – Arbeitsverhalten. Mit dem Verbot sollte das Verhalten



der Arbeitnehmer untereinander koordiniert und verhindert werden, dass arbeitende Beschäftigte dem Essverhalten der Kollegen oder Essensgerüchen ausgesetzt werden.

Ein Bezug zum Arbeitsverhalten ergibt sich auch nicht daraus, dass der Arbeitgeber mit dem Essensverbot am Arbeitsplatz auch eine Beschmutzung oder Beschädigung von Tastaturen und anderen in seinem Eigentum stehenden Geräten verhindern wollte. Auch dieses Anliegen zielt alleine oder wenigstens prioritär auf das Zusammenwirken der Arbeitnehmer und damit auf die Ordnung im Betrieb ab.

Für die begehrte Unterlassungsverfügung ist auch der erforderliche Verfügungsgrund gegeben. Zwar ist zum Teil umstritten, ob und inwieweit weitere Elemente als die (bloße) Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats für die Annahme eines Verfügungsgrundes vorliegen müssen. Der Streit musste vorliegend aber nicht entschieden werden, da jedenfalls dann vom Vorliegen eines Verfügungsgrundes auszugehen ist, wenn der Arbeitgeber – wie hier – ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in der streitigen Angelegenheit grundsätzlich in Abrede stellt und demnach dessen Rechtsposition andauernd verletzt.

Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen des Baugewerbes

– LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 21.07.2016 - 14 BVL 5007/15, 14 BVL 5003/16, 14 BVL 5004/16 und 14 BVL 5005/16 –

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat die Allgemeinverbindlicherklärungen folgender Tarifverträge des Baugewerbes für wirksam gehalten:

- AVE vom 06.07.2015 des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) vom 03.05.2013
- AVE vom 06.07.2015 des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe (BRTV) vom 04.07.2002
- AVE vom 06.07.2015 des Tarifvertrags über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) vom 10.12.2014
- AVE vom 06.07.2015 des Tarifvertrags über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA) vom 05.06.2014

Der VTV verpflichtet Bauunternehmen u.a. zur Zahlung eines Beitrags für die Berufsbildung, wobei erstmals auch Betriebe, die keine gewerblichen Arbeitnehmer beschäftigen („Solo-Selbständige“) erfasst werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hatte den VTV – wie auch die weiteren genannten Tarifverträge – nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) n.F. für allgemeinverbindlich erklärt, wodurch



auch bisher nicht tarifgebundene Bauunternehmen von den tariflichen Rechtsnormen erfasst werden. Hiergegen hatten sich u.a. mehrere Solo-Selbständige mit der Begründung gewandt, die Neufassung des TVG sei verfassungswidrig; auch könne sich eine Allgemeinverbindlicherklärung nicht auf Unternehmen ohne Arbeitnehmer beziehen.

Das Landesarbeitsgericht hat sich dieser Auffassung nicht angeschlossen und die Wirksamkeit der genannten Allgemeinverbindlicherklärungen festgestellt.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Bonusanspruch - gerichtliche Leistungsbestimmung

- BAG, Urteil vom 03.08.2016 - 10 AZR 710/14 -

Leitsatz

Die richterliche Ersatzleistungsbestimmung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB ist auf Grundlage des Vortrags der Parteien zu treffen. Eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinne besteht nicht. Jede Partei ist im Sinne einer Obliegenheit gehalten, die für ihre Position sprechenden Umstände vorzutragen, damit sie vom Gericht berücksichtigt werden können.

Orientierungssatz

Erbringt ein Arbeitgeber, der sich eine einseitige Leistungsbestimmung vorbehält, keinen oder keinen hinreichenden Vortrag dazu, warum eine bestimmte Leistungsbestimmung billigem Ermessen entsprechen soll, ist die gesetzliche Folge nach § 315 Abs. 3 BGB die Unverbindlichkeit der vom Bestimmungsberechtigten getroffenen Leistungsbestimmung.

Bedeutung der Entscheidung

Bonuszahlungen sind in der Praxis ein häufiger Streitpunkt, insbesondere wenn deren Höhe im Ermessen des Arbeitgebers liegen. Bei einer gerichtlichen Überprüfung stellte sich für den Arbeitnehmer die Frage, ob und wie er die für die gerichtliche Bestimmung der Bonushöhe erforderlichen Informationen beizubringen hat.

Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer war vom 01.01.2010 bis zum 30.09.2012 bei der deutschen Niederlassung der Beklagten, einer internationalen Großbank, als Managing Director beschäftigt. Vertraglich war vereinbart, dass er am jeweils gültigen Bonussystem und/oder am Deferral Plan teilnimmt. Entsprechend der vertraglichen Vereinbarung erhielt er für das Geschäftsjahr 2009 eine garantierte Leistung iHv 200.000 Euro, für das Geschäftsjahr 2010 eine Leistung iHv 9.920 Euro. Für das Jahr 2011 erhielt der Arbeitnehmer keinen Bonus oder Deferral Award. Andere Mitarbeiter erhielten Leistungen, die sich der Höhe nach überwiegend zwischen einem Viertel und der Hälfte der jeweiligen Vorjahresleistungen bewegten. Der Arbeitnehmer hat daher die Auffassung vertreten, ihm stehe für das Geschäftsjahr 2011 ein Bonus nach billigem Ermessen zu, der mindestens ein Viertel des Vorjahresbonus iHv 209.920 Euro brutto betragen müsse. Er habe in seinem Bereich gute Leistungen erbracht und im Geschäftsjahr 2011 entsprechende Erträge erwirtschaftet, wobei nach seinem Kenntnisstand der Umsatz in seiner Abteilung um 20% zurückgegangen sei. Im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage der Bank hat der Arbeitnehmer vorgetragen, allein der



erlittene Jahresverlust iHv 656 Mio. Euro könne den Bonusanspruch nicht ausschließen, denn in den Jahren davor seien sogar deutlich höhere Verluste erwirtschaftet worden, dennoch habe die Bank in der Vergangenheit regelmäßig Bonuszahlungen an ihre Arbeitnehmer gezahlt.

Mit seiner Klage begehrt der Arbeitnehmer eine Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2011, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, mindestens aber 52.480 Euro beträgt.

Die beklagte Bank hat hingegen die Auffassung vertreten, aufgrund des im Geschäftsjahr 2011 erlittenen Jahresverlustes iHv 656 Mio. Euro stehe dem Kläger kein Bonusanspruch zu. Im Jahr 2010 habe sein Bonus lediglich 9.920 Euro betragen. Im Übrigen hätten sämtliche Mitarbeiter der Abteilung keinen Bonus für das Jahr 2011 erhalten. Gleiches gelte – trotz sehr guter Leistungsbewertungen – für zahlreiche andere Mitarbeiter der Bank.

Das Arbeitsgericht hat die Bank zu einer Bonuszahlung iHv 78.720 Euro verurteilt. Auf die Berufung der Bank hat das Landesarbeitsgericht die Klage mit der Begründung abgewiesen, der klagende Arbeitnehmer habe keine hinreichenden Anhaltspunkte vorgetragen, die eine gerichtliche Festsetzung der Bonushöhe ermöglichen.

Entscheidung des BAG

Die vom Senat zugelassene Revision des Arbeitnehmers hatte Erfolg. Er hat nach den vertraglichen Vereinbarungen der Parteien einen Anspruch auf einen Bonus und/oder Deferral Award, der nach billigem Ermessen festzusetzen ist.

Mangels hinreichender Darlegungen der Beklagten, zur Berechtigung der Festsetzung auf Null für das Jahr 2011, ist diese Festsetzung unverbindlich. Die Leistungsbestimmung hat in einem solchen Fall gemäß § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB durch das Gericht zu erfolgen. Grundlage dafür ist der Sachvortrag der Parteien; eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinn gibt es nicht. Äußert sich der bestimmungsberechtigte Arbeitgeber zu bestimmten Faktoren nicht, geht dies nicht zu Lasten des Arbeitnehmers. Von diesem kann kein Vortrag zu Umständen verlangt werden, die außerhalb seines Kenntnisbereichs liegen, wie z.B. die Höhe eines Bonustopfes. Auch auf die Erhebung einer Auskunftsklage kann der Arbeitnehmer nicht verwiesen werden. Vielmehr ist die Leistung durch das Gericht aufgrund der aktenkundig gewordenen Umstände (z.B. Höhe der Leistungen in den Vorjahren, wirtschaftliche Kennzahlen, Ergebnis einer Leistungsbeurteilung) festzusetzen. Eine gerichtliche Leistungsfestsetzung scheidet nur dann ausnahmsweise aus, wenn jegliche Anhaltspunkte hierfür fehlen. Dies war hier,



entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, nicht der Fall. Da die gerichtliche Bestimmung der Leistung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB regelmäßig Sache der Tatsacheninstanzen ist, hat der Senat den Rechtsstreit zur Festsetzung der Bonushöhe für das Geschäftsjahr 2011 an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Praxisrelevanz

Mit seiner Entscheidung hat das BAG die Erfolgsaussichten für Arbeitnehmer, ihre Bonusansprüche gerichtlich durchzusetzen, deutlich verbessert.

Bei variablen Vergütungen wie Boni, Provisionen oder Zielerreichungsprämien hängt die Höhe der Zahlung je nach Vereinbarung von verschiedenen Faktoren, wie z.B. der persönlichen, individuellen Leistung des Arbeitnehmers, dem Unternehmenserfolg bzw. dem Unternehmensergebnis oder der Performance eines Teams ab. Da diese Faktoren kaum objektiv zu messen sind und der Arbeitgeber in der Regel bei solchen zusätzlichen Vergütungen flexibel bleiben will, wird in der Praxis zumeist ein einseitig nach billigem Ermessen auszuübendes Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf die Höhe der variablen Vergütung vereinbart. Das BAG hat hierzu schon im Jahr 2013 festgestellt, dass eine solche Regelung gesetzeskonform ist und der Arbeitnehmer bei einer derartigen Vereinbarung auch nicht völlig schutzlos gestellt sei, weil er die Ermessensentscheidung des Arbeitgebers gem. § 315 Abs. 3 S. 2 BGB gerichtlich überprüfen lassen könne (BAG v. 20.03.2013 – 10 AZR 8/12).

§ 315 Abs. 3 BGB enthält folgende Regelung:

„Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen; das Gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird.“

Nach der Rechtsprechung des BAG entspricht eine Leistungsbestimmung billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Kann aber der Arbeitgeber in einem Rechtsstreit nicht oder nicht ausreichend nachweisen, dass er die wesentlichen Umstände im konkreten Fall abgewägt und die Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt hat, so ist die Leistungsbestimmung unverbindlich und das Gericht nimmt eine eigene Leistungsbestimmung vor.

Das BAG hat dazu nun klargestellt, dass nicht der Arbeitnehmer die für die Bonushöhe maßgeblichen Tatsachen vortragen muss, sondern der Arbeitgeber,



insbesondere dann, wenn – wie hier – kein Bonus gewährt werden soll.

Für die gerichtliche Schätzung einer Bonuszahlung hat jede Partei die für ihre Auffassung sprechenden Umstände vorzutragen. Für den Arbeitnehmer stellen dabei die in den Vorjahren gezahlten Boni, die Höhe der Leistungen an andere Arbeitnehmer, gute Leistungsbeurteilungen und die Umsatzzahlen seiner Abteilung wichtige Faktoren dar.



Ariane Mandalka, Frankfurt

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Beschäftigungsverbot gemäß § 4 MuSchG nach Urlaubsfestlegung – Erfüllung des Urlaubsanspruchs – nachträgliche Unmöglichkeit – Risiko der Leistungsstörung

– BAG, Urteil vom 09.08.2016 - 9 AZR 575/15 –

Besteht für eine schwangere Arbeitnehmerin infolge eines generellen tätigkeitsbezogenen Beschäftigungsverbots nach § 4 MuSchG sowie der Nichtzuweisung einer anderweitigen zumutbaren Tätigkeit keine Arbeitspflicht, so hat das BAG entschieden, dass auch bei vorheriger Festlegung des Urlaubszeitraums nicht der für die Erfüllung des Urlaubsanspruchs erforderliche Leistungserfolg eintreten kann. Das BAG hat in diesem Zusammenhang bekräftigt, dass § 17 Satz 2 MuSchG die Unvereinbarkeit von Urlaub und Arbeitsbefreiung infolge mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote mit der Folge regelt, dass das Risiko der Leistungsstörung durch ein in den festgelegten Urlaubszeitraum fallendes mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot der Arbeitgeber zu tragen hat.

Außerordentliche Kündigung eines LKW-Fahrers wegen Konsums von Amphetamin und Methamphetamin („Chrystal Meth“)

– BAG, Urteil vom 20.10.2016 - 6 AZR 471/15 –

Das BAG hat betont, dass ein LKW-Fahrer seine Fahrtüchtigkeit nicht durch die Einnahme von Substanzen wie Amphetamin oder Methamphetamin („Chrystal Meth“) gefährden darf und ein Verstoß gegen diese Pflicht die außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann. Dies gilt nach Auffassung des Gerichts ungeachtet der Tatsache, ob die Drogen vor oder während der Arbeitszeit konsumiert wurden.

Die Vorinstanzen sahen die seitens des Arbeitgebers ausgesprochene außerordentliche Kündigung des LKW-Fahrers noch als unwirksam an, bevor die hiergegen gerichtete Revision des Arbeitgebers vor dem BAG zur Abweisung der Klage führte. So hat das LAG bei der im Rahmen der Prüfung der Rechtmäßigkeit der ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung vorzunehmenden Interessenabwägung die sich aus der Einnahme von Amphetamin und Methamphetamin („Chrystal Meth“) für die Tätigkeit eines LKW-Fahrers typischerweise ergebenden Gefahren nicht hinreichend gewürdigt. Ob die Fahrtüchtigkeit des LKW-Fahrers bei den Fahrten konkret beeinträchtigt war und vor diesem Hintergrund eine erhöhte Gefahr im Straßenverkehr bestand, ist nach Ansicht des BAG unerheblich.



Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit

- BAG, Urteil vom 02.11.2016 - 10 AZR 596/15 -

Das BAG hat entschieden, dass ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung veränderter Arbeitnehmer regelmäßig nicht dazu verpflichtet ist, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Personalgespräch zur Klärung seiner weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen.

Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers umfasst die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch, dessen Gegenstand Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht anderweitig festgelegt sind (§ 106 Satz 1 GewO). In Anbetracht der Tatsache, dass der erkrankte Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen muss, ist er nach Auffassung des BAG grundsätzlich nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige, mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängende Nebenpflichten zu erfüllen. Allerdings ist es dem Arbeitgeber während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht schlechthin untersagt, mit dem erkrankten Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten, um mit ihm im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit zu erörtern. Voraussetzung hierfür ist dem BAG zur Folge aber, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse aufzeigt. Jedoch ist der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nicht verpflichtet, hierzu auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, es sei denn, dies ist im Ausnahmefall aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer ist dazu gesundheitlich in der Lage.

Beschäftigungsverbot für Schwangere ab dem 1. Tag des Arbeitsverhältnisses – Lohnanspruch

- LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30.09.2016 - 9 Sa 917/16 -

Der Anspruch auf Arbeitsentgelt im Sinne des § 11 MuSchG (Mutterschaftslohn) beim mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot setzt nach Auffassung des LAG Berlin-Brandenburg keine vorherige tatsächliche Arbeitsleistung voraus. Vielmehr kommt es dem LAG zur Folge lediglich auf ein vorliegendes Arbeitsverhältnis sowie eine allein aufgrund eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot unterbliebene tatsächliche Arbeitsleistung an. Hierdurch wird der Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belastet, weil er die zu zahlenden Beträge des Arbeitsentgelts aufgrund des Umlageverfahrens in voller Höhe erstattet bekommt.

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Kanzleigespräche 2017

Schon jetzt stehen für nächstes Jahr 3 Kanzleigespräche an 3 unterschiedlichen Kanzleistandorten fest.

Zunächst möchten wir auf unser **Kanzleigespräch am 23.03.2017 in Düsseldorf** hinweisen. Nähere Informationen erfolgen im Januar mit gesonderter Einladung.

Im Herbst veranstalten wir am **21.09.2017** ein **Kanzleigespräch in Berlin** und im Winter, am **09.11.2017**, findet auch wieder unser alljährliches **Kanzleigespräch in Frankfurt am Main** statt.

Über Eure/Ihre zahlreichen Anmeldungen für unsere oben genannten Veranstaltungen freuen wir uns schon heute.

Symposium

Deutsch-Japanisches Arbeitsrechts-Symposium zum Thema: „Nachhaltiges Arbeits- und Sozialrecht in der alternden Gesellschaft in Japan und Deutschland“

Datum: 17.02-18.02.2017

Tagungsort: Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, Hauptgebäude, Regina-Pacis-Weg 3

Anmeldung: Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit der Universität Bonn, Prof. Dr. Raimund Waltermann, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Sozialrecht, Adenauerallee 8a, 53113 Bonn, Tel: 0228/737905, Fax: 0228/739274



Dr. Michael Bachner / Peter Gerhardt

Betriebsübergang / Interessenausgleich / Sozialplan – Basiskommentar zu § 613 a BGB mit den Folgen für die Mitbestimmung, Bund-Verlag, 3. Auflage 2016

Dr. Manfred Bobke-von Camen

Solidaritäten im Wandel der Zeiten – 150 Jahre Gewerkschaften
Willy Buschak (Hrsg.) – Klartext Verlag Essen 2016

Dr. Sascha Lerch

BAG: Abschluss des Anhörungsverfahrens gem. § 102 BetrVG
in: ArbR – Arbeitsrecht Aktuell 2016, S. 455

Schichtarbeit aus Sicht des Betriebsrats

in: Handbuch – Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten – Arbeitszeit und Urlaub von Lukas/Dahl, S. 163-173

Dieser Aufsatz kann gerne als PDF-Datei auf Wunsch bei Herrn Rechtsanwalt Dr. Sascha Lerch per E-Mail angefordert werden (lerch@schwegler-rae.de)

Ariane Mandalka

BAG: Umdeutung unwirksamer Betriebsvereinbarung in Gesamtzusage
in: ArbR – Arbeitsrecht Aktuell 2016, S. 215

BAG: Personelle Kontinuität der Betriebsratstätigkeit als Befristungsgrund
in: ArbR – Arbeitsrecht Aktuell 2016, S. 323

Dr. Lars Weinbrenner

OVG Berlin-Brandenburg: Unbeachtliche Zustimmungsverweigerung
in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2016, S. 195

Dr. Lars Weinbrenner / Johan Fischer

Kündigung – Antworten für die Praxis, Verlag Vahlen, München 2016

Dr. Lars Weinbrenner / Katharina Portnjagin

Aktuelles zum Schriftformerfordernis im (öffentlich-rechtlichen) Arbeitsverhältnis
in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2016, S. 219-222



V.i.S.d.P.:

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

Kontakt:

Düsseldorf

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

Lorenz Schwegler*
Felix Laumen*
Yvonne Reinartz*
Dr. Michael Schwegler*
Michael Schoden
Dr. Johannes Vöcking

Prof. Dr. Heinz Klinkhammer
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
Johan Fischer
Hans-Otto Umlandt
Dario Dell'Anna
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

Oldenburg

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

Hajo A. Köhler*
Jürgen Oehlmann
Anna-Lena Trümner

Wissenschaftliche Berater:

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

* Partner

Hinweis und Haftungsausschluss

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