



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

ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen der Konzernbetriebsrat die generelle Freistellung von Mitgliedern seines Gremiums für die Erledigung von Konzernbetriebsratsaufgaben beanspruchen kann, klären wir in unserer Rubrik **„Ein-Blick“**. In dem Beitrag werden sowohl der – auch für den Gesamtbetriebsrat – sehr relevante Beschluss des BAG von Mai 2018 als auch einige praktische Tipps für die Geltendmachung von Freistellungsansprüchen dargestellt.

Im März 2018 hatte das BAG darüber zu entscheiden, unter welchen Voraussetzungen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Falle von streikbedingter Anordnung von Mehrarbeit suspendiert werden kann und stellte klar, dass dem Betriebsrat nur dann kein Mitbestimmungsrecht zustehe, wenn sich eine streikbedingte Anordnung von Mehrarbeit ausdrücklich nur an arbeitswillige, nicht streikbereite Arbeitnehmer richtet. Den praxisrelevanten Beschluss stellen wir ausführlich in der Rubrik **„Betriebsräte“** vor.

In der Rubrik **„Arbeitnehmer“** widmen wir uns dem Umfang der Vergütungspflicht von Fahrten zur auswärtigen Arbeitsstelle. In dem von uns dargestellten Urteil macht das BAG deutlich, dass Fahrten zur auswärtigen Arbeitsstelle zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten gehören und die dafür aufgewendete Zeit Arbeitszeit darstellt. Inwieweit diese vergütungspflichtig sind, wenn durch Arbeits- oder Tarifvertrag eine gesonderte Vergütungsregelung für eine andere als die eigentliche Tätigkeit und damit auch für Fahrtzeiten getroffen wird, hatte das BAG zu entscheiden.

Wie immer finden sich im **„Kurzüberblick“** weitere interessante und praxisrelevante Entscheidungen der Rechtsprechung aus dem individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, die für die Betriebsratsarbeit von Bedeutung sind.

Bereits jetzt weisen wir auf Seite 20 unseres Newsletters auf unsere Kanzlei-gespräche im Jahr 2019 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 2019.

**Eure/Ihre  
schwegler rechtsanwälte**



<b>„Ein-Blick“:</b>	<b>Konzernbetriebsratsmitglied, pauschale Freistellung</b>	<b>3</b>
<b>Betriebsräte:</b>	<b>Mitbestimmung im Arbeitskampf – Mehrarbeitsanordnung</b>	<b>7</b>
<b>Betriebsräte:</b>	<b>Kurzüberblick über Entscheidungen</b> - Schwerbehindertenvertretung – Umfang der Beteiligung an Vorstellungsgesprächen - Durchführungspflicht des Arbeitgebers bei Betriebsvereinbarungen - Vervielfältigung der Wahlvorschlagsliste – zulässiger Wahlvorschlag	<b>10</b>
<b>Arbeitnehmer:</b>	<b>Vergütungspflicht der Fahrtzeiten von Montagearbeitnehmern</b>	<b>13</b>
<b>Arbeitnehmer:</b>	<b>Kurzüberblick über Entscheidungen</b> - Vergütung von Reisezeit bei Auslandsentsendung - Vergütung von Fahrten zur täglichen auswärtigen Arbeitsstelle - Arbeitgeber muss verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung eines Arbeitnehmers nicht einklagen - Keine Rundung von bruchteiligen Urlaubstagen - Kein Anspruch auf ein ungetackertes und ungefaltetes Arbeitszeugnis	<b>16</b>
<b>Veranstaltungen</b>		<b>19</b>
<b>Veröffentlichungen</b>		<b>20</b>
<b>Impressum</b>		<b>22</b>



### **Konzernbetriebsratsmitglied, pauschale Freistellung**

– BAG, Beschluss vom 23.05.2018 - 7 ABR 14/17 –

Der Konzernbetriebsrat kann die Freistellung seiner Mitglieder verlangen, sofern dies zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist. Der Freistellungsanspruch muss nicht vom örtlichen Betriebsrat, sondern kann vom Konzernbetriebsrat selbst durchgesetzt werden.

### **Grundsätzliches/Problemdarstellung**

Nach der Wahl zum Betriebsrat bleibt das Betriebsratsmitglied weiterhin Arbeitnehmer und ist deshalb grundsätzlich verpflichtet, die ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Arbeitsleistungen zu erbringen. In der Regel entscheidet der Arbeitgeber auch selbst, wie er seinen Betriebsablauf gestaltet und wie er seine Mitarbeiter im Rahmen seiner Weisungsbefugnis beschäftigt.

Diese Freiheit kann der Arbeitgeber nicht vollständig ausschöpfen, wenn der in den Betriebsrat gewählte Arbeitnehmer Zeiten für die ordnungsgemäße Durchführung seiner Betriebsrats Tätigkeit in Anspruch nehmen will. Insoweit sieht § 37 Abs. 2 BetrVG für Mitglieder des Betriebsrats vor, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, sie „von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien“, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Einen weit größeren Eingriff in die Interessen des Arbeitgebers sieht § 38 Abs. 1 BetrVG vor. Hiernach wird der Arbeitgeber – in Abhängigkeit von der Betriebsgröße – verpflichtet, eine bestimmte Anzahl von Betriebsratsmitgliedern freizustellen. Diese Freistellung erfolgt also in Form einer allgemeinen Entbindung des Betriebsratsmitglieds von seinen Arbeitsleistungspflichten ohne dass eine Erforderlichkeit dargelegt werden muss.

Während hinsichtlich der Freistellung nach § 38 BetrVG Einigkeit darüber besteht, dass es sich hierbei um pauschale Freistellungen handelt, wird für die Freistellung nach § 37 Abs. 2 BetrVG teilweise vertreten, dieser betreffe lediglich die Arbeitsbefreiung für konkrete Anlässe und ermögliche daher keine pauschalen Freistellungen ohne konkreten Bezug. Beide Normen nennen in ihren Wortlauten „Mitglieder des Betriebsrates“ bzw. „Betriebsratsmitglieder“.



Für den Gesamt- und den Konzernbetriebsrat ist dem Gesetz eine dem § 38 Abs. 1 BetrVG oder dem § 37 Abs. 2 BetrVG vergleichbare Regelung nicht zu entnehmen. Insoweit kommen lediglich Verweise aus den §§ 51 und 59 BetrVG in Betracht, in welchen zwar auf § 37 BetrVG, nicht jedoch auf § 38 BetrVG verwiesen wird.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob Gesamt- und Konzernbetriebsräte nicht einen eigenen Anspruch auf die pauschale Freistellung haben oder ob Freistellungsansprüche allein durch die Betriebsräte geltend gemacht werden müssen.

In der Praxis herrscht unter den Betriebsräten überwiegend die Auffassung, der Freistellungsanspruch könne allein durch den örtlichen Betriebsrat geltend gemacht werden. So wird es in der Regel auch gehandhabt. Richtig ist aber, dass auch der Konzernbetriebsrat einen eigenen Freistellungsanspruch gegen den örtlichen Betrieb seines Mitgliedes hat, wenn die Freistellung zur ordnungsgemäßen Durchführung der Arbeit im Konzernbetriebsrat erforderlich ist.

### **Zum Sachverhalt**

Der Konzernbetriebsratsvorsitzende war zugleich Betriebsratsvorsitzender in einem Betrieb seines Vertragsarbeitgebers. Als Betriebsratsvorsitzender war er nach § 38 BetrVG bereits zu 100 % seiner Arbeitszeit von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Der Konzernbetriebsrat beschloss, ihn als Konzernbetriebsratsvorsitzenden sowie 3 stellvertretende Vorsitzende zu je 50 % für ihre Tätigkeit im Konzernbetriebsrat freizustellen. In diesem Umfang gab der Konzernbetriebsratsvorsitzende seine als Betriebsratsvorsitzender erhaltene einhundertprozentige Freistellung zurück. In der Folge sollte er also zu 50 % als Betriebsratsvorsitzender und zu weiteren 50 % für Aufgaben des Konzernbetriebsrates freigestellt sein.

Der Arbeitgeber lehnte die begehrte pauschale Freistellung (50%) für die Wahrnehmung von Aufgaben als Konzernbetriebsratsvorsitzender ab.

### **Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts**

- LAG Berlin-Brandenburg, 2.12.2016 - 9 TaBV 577/16 -

Das LAG lehnte die Anträge des Konzernbetriebsrats ab und begründete dies unter anderem damit, dem Konzernbetriebsrat stünde ein **eigenständiger** Anspruch nicht zu.



**Dies sieht der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts aber anders.**

Laut dem 7. Senat ist § 38 Abs. 1 BetrVG zwar weder auf den Gesamt- noch auf den Konzernbetriebsrat anwendbar. Entgegen der Auffassung des LAG aber könne der Konzernbetriebsrat einen **eigenen Anspruch** auf eine generelle (Teil-) Freistellung eines oder mehrerer seiner Mitglieder auf § 59 Abs. 1 i.V.m. § 37 Abs. 2 BetrVG stützen, sofern die Freistellung für die ordnungsgemäße Durchführung der Aufgaben des Konzernbetriebsrats erforderlich ist. Dieser auf § 37 Abs. 2 BetrVG gestützte Freistellungsanspruch könne sowohl über die Mindeststaffel des § 38 Abs. 1 BetrVG hinausgehende Freistellungen als auch Freistellungen in Betrieben mit regelmäßig weniger als 200 Arbeitnehmern, für die § 38 Abs. 1 BetrVG keine generelle Freistellung vorsieht, rechtfertigen.

Das BAG verweist dabei insbesondere darauf, dass § 38 Abs. 1 BetrVG die pauschale Freistellung von Mandatsträgern nicht abschließend regelt, sondern zusätzliche (pauschale) Freistellungen auf § 37 Abs. 2 BetrVG gestützt werden können. Allerdings bedürfe dies der Darlegung der Erforderlichkeit.

**Fazit/Praxishinweis**

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Sie bestätigt nun, dass Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat jeweils eigenständige Ansprüche auf eine generelle (Teil-)Freistellung aus § 37 Abs. 2 BetrVG haben können. Allerdings kann der Arbeitgeber die begehrte Freistellung ablehnen, wenn die Erforderlichkeit nicht ausreichend dargelegt wird. Insoweit ist zu bedenken, dass der Konzernbetriebsrat die Freistellung nicht bereits durch eigenen Beschluss herbeiführt. Vielmehr löst ein entsprechender Beschluss bei Vorliegen der Erforderlichkeit die Verpflichtung des Arbeitgebers aus, das Betriebsratsmitglied freizustellen.

Will der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat eine generelle Freistellung durchsetzen, muss er ausreichend darlegen, dass die Freistellung in dem gewünschten Umfang i.S.d. § 37 Abs. 2 BetrVG erforderlich ist. Hierzu dürfte es sinnvoll sein, bereits vor Beschlussfassung auch den Betriebsrat einzubeziehen. Insoweit wäre der Konzernbetriebsrat ohnehin verpflichtet, sowohl die Interessen des betroffenen Betriebes als auch die Interessen des Betriebsrats zu berücksichtigen. In jedem Fall sollte der aktuelle und zu erwartende Arbeitsaufwand des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats dargelegt werden. In einem zweiten Schritt wäre ggf. zu beschreiben, warum bereits bestehende Freistellungen für den genannten Arbeitsaufwand nicht ausreichen und warum auch kurzfristige und anlassbezogene Befreiungen nicht ausreichen können.



Außerdem sollte das Gremium bei seiner Freistellungsentscheidung berücksichtigen, ob und in welchem Umfang seine Mitglieder bereits in anderen Gremien freigestellt sind und ob Überschneidungen und Konkurrenzen drohen, die es zu vermeiden gilt. Insoweit stellt auch das BAG fest, dass die zusätzliche Freistellung eines Mitgliedes des Konzernbetriebsrates nicht möglich ist, wenn dieses Mitglied bereits als Betriebsrat nach § 38 BetrVG vollständig freigestellt ist. Insoweit kann der Konzernbetriebsrat auch nicht beschließen, die Freistellung durch den örtlichen Betriebsrat solle im Umfang der Freistellung als Konzernbetriebsratsmitglied entfallen. Dies wäre eine Einmischung in die Arbeit des örtlichen Betriebsrates.



**Özer Arslan, Köln**

◀ *zur Inhaltsübersicht*



## **Mitbestimmung im Arbeitskampf - Mehrarbeitsanordnung**

– BAG, Beschluss vom 20.03.2018 - 1 ABR 70/16 –

### **Leitsatz**

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist nicht aus arbeitskampfrechtlichen Gründen suspendiert, wenn der Arbeitgeber Mehrarbeit gegenüber allen dienstplanmäßig eingeteilten Arbeitnehmern zur Aufarbeitung streikbedingter Arbeitsrückstände nach Beendigung der Arbeitsniederlegung anordnet. Gleiches gilt, wenn mit der Mehrarbeitsanordnung in einer von Warnstreiks begleiteten Verhandlungsphase der Tarifvertragsparteien dem Streikdruck vorgebeugt werden soll und der Arbeitgeber nicht deutlich macht, dass er die Maßnahme auf arbeitswillige, einem gewerkschaftlichen Streikaufruf nicht Folge leistende Arbeitnehmer beschränkt.

### **Problem**

Gemäß § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG sind Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unzulässig. Das BetrVG, insbesondere die zwingenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats finden auch während eines Arbeitskampfes grundsätzlich Anwendung, es sei denn, diese sind aus besonderen Gründen – etwa aus arbeitskampfrechtlichen Gründen – unter bestimmten Voraussetzungen suspendiert bzw. ausgeschlossen.

### **Sachverhalt**

Die Beteiligten streiten über das zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG angesichts einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit im Zusammenhang mit Warnstreiks.

Der Arbeitgeber, ein bundesweit tätiges Post- und Logistikunternehmen, hat mit dem Betriebsrat zum Schutz der Arbeitnehmer im Betrieb eine Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ vereinbart. Darin ist u.a. die Möglichkeit zur Abweichung von Dienstplänen durch Überlastungsschutzregelungen eingeschränkt. Bei Überschreitung der vereinbarten Überlastungsschutzgrenzen bedürfen Dienstplanänderungen der Zustimmung des Betriebsrats.

Im April und Mai 2015 kam es beim Arbeitgeber im Betrieb zu mehreren Warnstreiks, u.a. auch am 02.05.2015. Am selben Tag ordnete der Arbeitgeber für den 04.05.2015 Mehrarbeit in Höhe von 5 Stunden für alle Arbeitnehmer im Betrieb an, um die Streikfolgen in Form von aufgelaufenen Arbeitsrückständen aufzuarbeiten bzw. vorzubeugen. Der Betriebsrat wurde hierüber informiert.



Am 04.05.2015 wurde der Betrieb des Arbeitgebers nicht bestreikt.

Nach Ansicht des Betriebsrats hat der Arbeitgeber mit der einseitigen Anordnung von Mehrarbeit in Höhe von 5 Stunden für alle Arbeitnehmer für den 04.05.2015 das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verletzt.

Der Betriebsrat hat im Beschlussverfahren u.a. beantragt, dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, Mehrarbeit in Höhe von 5 Stunden an einem Folgetag nach Beendigung eines rechtmäßigen Streiks gegenüber den Mitarbeitern anzuordnen, solange der Betriebsrat seine Zustimmung nicht erteilt hat.

Das Arbeitsgericht Kassel sowie das Hessische LAG haben die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Die Beschwerde vor dem BAG hat allerdings Erfolg.

### **Entscheidung**

Das BAG hat der Beschwerde des Betriebsrats stattgegeben.

Nach Auffassung des BAG ist der geltend gemachte Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber begründet.

Ungeachtet etwaiger Ansprüche des Betriebsrats wegen Verletzung der BV Arbeitszeit hat der Betriebsrat bereits wegen Verletzung seines Mitbestimmungsrechts gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Unterlassung, so dass die Anordnung von Mehrarbeit durch den Arbeitgeber im Ergebnis der Zustimmung des Betriebsrats bedurfte.

Zwar können Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats während eines Arbeitskampfes suspendiert bzw. ausgeschlossen sein. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG muss der Arbeitgeber die Folgen einer gegen ihn gerichteten streikbedingten Arbeitsniederlegung nicht hinnehmen. Er kann vielmehr – abgesehen von Aussperrungsmaßnahmen – versuchen, durch betriebsorganisatorische Gegenmaßnahmen die Folgen der streikbedingten Betriebsstörung zu begrenzen.

Ist Gegenstand einer Arbeitskampfmaßnahme des Arbeitgebers der (zeitliche) Mehreinsatz von Arbeitnehmern, muss aber sichergestellt sein, dass von einer entsprechenden Anordnung nicht solche Arbeitnehmer betroffen sind, die dem konkreten gewerkschaftlichen Kampfaufruf Folge leisten.





Das wiederum verlangt vom Arbeitgeber, nur auf arbeitswillige Arbeitnehmer zurückzugreifen, die sich für solche – ihre arbeitstägliche Arbeitszeit überschreitenden – Arbeitseinsätze ausdrücklich zur Verfügung stellen.

Begrenzt der Arbeitgeber den einvernehmlichen zeitlichen Einsatz arbeitswilliger Arbeitnehmer auf die Dauer der tatsächlichen warnstreikbedingten Betriebsunterbrechung oder -einschränkung, ist hierbei sowohl das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Dienstplangestaltung als auch bei einer Anordnung von Mehrarbeit für die Dauer der Arbeitsniederlegung suspendiert. Zielt aber der Mehreinsatz von Arbeitnehmern darauf, den wirtschaftlichen Folgen drohender künftiger warnstreikbedingter Betriebsunterbrechungen vorzubeugen, erschließt sich die Anordnung des Mehreinsatzes als Arbeitskampfmaßnahme für dienstplanmäßig eingeteilte Arbeitnehmer nicht ohne Weiteres.

### **Praxisrelevanz**

Nach der ständigen Rechtsprechung unterliegt etwa die arbeitskampfbedingte Versetzung arbeitswilliger Arbeitnehmer in einen bestreikten Betrieb des Arbeitgebers genau so wenig der Mitbestimmung des Betriebsrats wie die aus streikbedingten Gründen vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit für arbeitswillige, einem gewerkschaftlichen Kampfaufruf nicht Folge leistenden Arbeitnehmer während der Arbeitsniederlegungen.

Jedoch ist im Ergebnis eine Beschränkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht stets die zwingende Folge von jedem gewerkschaftlichen Streikaufruf. Vielmehr kommt es auf den Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und dessen Auswirkungen auf das jeweilige Kampfgeschehen im Einzelfall an.



**Dr. Alexander Metz, Düsseldorf**

[◀ zur Inhaltsübersicht](#)



## **Schwerbehindertenvertretung – Umfang der Beteiligung an Vorstellungsgesprächen**

– Hessisches LAG Beschluss vom 17.03.2016 - 9 TaBV 128/15 –

Zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Arbeitgeber ist streitig, welche Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzgl. der Beteiligung an Vorstellungsgesprächen im Einzelnen zustehen.

Die Schwerbehindertenvertretung begehrt insbesondere die Teilnahme an **sämtlichen** Vorstellungsgesprächen und die Anhörung durch den Arbeitgeber, bevor dieser eine Auswahlentscheidung trifft. Dies müsse auch dann gelten, wenn der Arbeitgeber mit dem Abhalten von Vorstellungsgesprächen beginne, bevor die Ausschreibungsfrist für interne Bewerber abgelaufen sei.

In der Vergangenheit hatten Vorstellungsgespräche mit Bewerbern vor Ablauf der Ausschreibungspflicht ohne Einbindung der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden, also zu einem Zeitpunkt, zu dem noch nicht feststand, inwiefern sich schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen noch bewerben würden.

Der Arbeitgeber vertritt die Auffassung, dass eine Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung erst erforderlich wird, wenn ein schwerbehinderter Mensch tatsächlich am Bewerbungsverfahren teilnimmt.

Das Gericht verweist auf § 95 II SGB IX (bzw. § 178 II SGB IX neue Fassung) und bestätigt ein Anwesenheitsrecht der Schwerbehindertenvertretung an allen Vorstellungsgesprächen, vorausgesetzt, ein schwerbehinderter Mensch/gleichgestellt behinderter Mensch nimmt an dem Bewerbungsverfahren teil und hat keine Einwände gegen die Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung. Wie der Arbeitgeber eine entsprechende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gewährleistet, sei Angelegenheit des Arbeitgebers. Das Gericht führt weiter aus, dass erst nachdem die Ausschreibungsfrist abgelaufen sei, festgestellt werden könne, ob eine Bewerbung eines schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen erfolgt sei. Die Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung dürfe nicht durch eine Vorverlagerung der Vorstellungsgespräche vor Ablauf der Ausschreibungsfrist umgangen werden.

Das Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung inklusive der Stellungnahme durch die Schwerbehindertenvertretung und Kenntnisnahme durch den Arbeitgeber vor einer Entscheidung für einen Bewerber bei der Bewerbung auch eines schwerbehinderten/gleichgestellt behinderten Menschen, bejaht das Gericht unter Hinweis auf § 95 II S. 1, Hs. 1 SGB IX (s. § 178 II SGB IX neue Fassung).



## **Durchführungspflicht des Arbeitgebers bei Betriebsvereinbarungen**

– LAG Hamm, Beschluss vom 08.08.2017 - 7 TaBV 33/17 –

Das LAG hat entschieden, dass sich ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegen die Arbeitgeberin allein aus ihrer Pflicht, eine Betriebsvereinbarung durchzuführen, ergibt.

Der Betriebsrat begehrt von der Arbeitgeberin, den Einsatz von Mitarbeitern entgegen des vereinbarten Personaleinsatzplanes zu unterzulassen. Das Gericht legt das Begehren dahingehend aus, dass Abweichungen vom Personaleinsatzplan von der Arbeitgeberin nicht entgegenzunehmen und/oder zu dulden sind.

Zwischen dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin wurde eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung nach § 87 Abs. 1 Ziffer 2 und 3 BetrVG“ abgeschlossen. Die Betriebsvereinbarung trifft u.a. Regelungen über Beginn und Ende der Arbeitszeit, Regeln für die Erstellung von Dienstplänen und zulässige Abweichungen von der Arbeitszeit.

Gegenstand des Verfahrens vor dem LAG sind insbesondere Abweichungen bzgl. des Einsatzes einzelner Arbeitnehmer von dem zwischen dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin – aufgrund der o.g. Betriebsvereinbarung – vereinbarten Personaleinsatzplan.

Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, dass ihr weder die Abweichungen vom Personaleinsatzplan noch die Überschreitung der Arbeitszeit durch einzelne Arbeitnehmer anzulasten sei. Sie begründet dies insbesondere damit, dass einige Überschreitungen der Arbeitszeit und Schichtwechsel eigenmächtig und ohne ihr Wissen und Wollen erfolgt wären, bzw. aus betrieblichen Notwendigkeiten eine Abweichung erforderlich gewesen sei.

Das Gericht hat ausgeführt, dass es hierauf im Rahmen des Unterlassungsanspruchs nicht ankomme. Eine grobe Pflichtverletzung der Arbeitgeberin sei für den vorliegenden Unterlassungsanspruch nicht entscheidend. Nach der Rspr. des BAG ergibt sich aus der Pflicht zur Durchführung der Betriebsvereinbarung aus § 77 BetrVG gleichzeitig ein Unterlassungsanspruch. Der Unterlassungsanspruch beziehe sich nicht nur darauf, dass die Arbeitgeberin selbst die Regelungen der Betriebsvereinbarung einhalte. Vielmehr habe sie – im Rahmen der Durchführungspflicht – sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer nicht gegen die in der Betriebsvereinbarung getroffenen Vereinbarungen verstoßen. (vgl. BAG Beschluss vom 29.04.2004, 1 ABR 30/02)



## **Vervielfältigung der Wahlvorschlagsliste – zulässiger Wahlvorschlag**

– Hessisches LAG, Beschluss vom 25.04.2018 - 16 TaBVGa 83/18 –

Das LAG setzt sich mit der Frage auseinander, ob eine Vervielfältigung der Wahlvorschlagsliste nebst beigefügten Stützunterschriften einen zulässigen Wahlvorschlag darstellen kann.

Das Original der Vorschlagsliste (Bewerberliste) inklusive Originalunterschrift wurde 13 mal kopiert und jeweils mit einer Liste zur Eintragung von Stützunterschriften versehen, die mit einem Buchstaben gekennzeichnet wurde. Nach entsprechender Sammlung der Stützunterschriften reichten die Bewerber anschließend 9 der insgesamt 13 Wahlvorschlagslisten beim Wahlvorstand in einer Klarsichthülle ein, da vier Listen keine Stützunterschriften enthielten.

Der Wahlvorstand erklärte die Wahlvorschlagsliste aufgrund eines unheilbaren Mangels für ungültig. Hiergegen wendeten sich die Antragsteller in der 1. Instanz im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes erfolglos.

Das LAG stellt fest, dass die Wahlvorschlagsliste zur Wahl zuzulassen ist. Für den Fall, dass sich die Bewerberliste und die Stützunterschriften auf mehreren Blättern befinden, müsse erkennbar sein, dass es sich um eine einheitliche Urkunde handle. Hierzu sei nicht erforderlich, nur ein Exemplar zur Unterschriftenleistung zu verwenden. Vorliegend müsse jedoch jeder in Umlauf gebrachten Unterschriftenliste eine Vervielfältigung der Vorschlagsliste (Bewerberliste) vorgeheftet sein. Reihenfolge und Personen müssen zwingend gleich sein. Es sei zwar erforderlich, dass die Wahlvorschläge von den Bewerbern und die Liste der Unterstützer persönlich unterschrieben seien, darüber hinaus aber nicht, dass die Unterschriften alle auf einer Urkunde geleistet würden.

Entscheidend ist nach Angaben des Gerichts, dass erkennbar ist, auf welchen Wahlvorschlag sich die Unterschriften beziehen. Dies könne entweder durch die körperliche Verbindung der einzelnen Blätter miteinander oder dadurch, dass die Vorschlagsliste auf der Liste der Unterstützer genannt wird, also inhaltlich auf diese Bezug genommen wird, erfolgen.

Im vorliegenden Fall erfüllt der Wahlvorschlag diese Anforderungen. Eine körperliche Verbindung der einzelnen Listen der Stützunterschriften ist nicht erforderlich; vielmehr reicht es aus, dass jede Liste mit der Kopie des Wahlvorschlags verbunden ist. Insofern sei es ebenfalls unschädlich, dass die Kopien ohne Stützunterschriften nicht eingereicht wurden.

◀ *zur Inhaltsübersicht*

## **Vergütungspflicht der Fahrtzeiten von Montagearbeitnehmern**

– BAG, Urteil vom 25.04.2018 - 5 AZR 424/17 –

Das BAG hatte sich im vorliegenden Fall mit der Frage zu beschäftigen, ob die Zeiten eines Montagearbeitnehmers von seiner Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten zurück zur Wohnung als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen sind.

Geklagt hatte ein Aufzugs- und Inspektionsmonteur, der für die Wartung, Reparatur und Montage von Aufzugsanlagen zuständig ist. Der Arbeitgeber wies seinen Monteuren die monatlich zu wartenden Aufzugsanlagen in Sammelaufträgen zu. Die Monteure konnten im Wesentlichen frei darüber entscheiden, zu welchen Zeiten und in welcher Reihenfolge sie die Aufträge abarbeiten. Die Anfahrten zum ersten Kunden sowie die Fahrten vom letzten Kunden zurück zur Wohnung des Montagearbeitnehmers wurden vom Arbeitgeber nicht vergütet. Der Arbeitgeber zahlte lediglich eine sog. Nahauslösung nach Maßgabe des Bundestarifvertrags für die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie („BMTV“). Die Anwendung des BMTV war zwischen den Parteien individualvertraglich vereinbart worden. Der BMTV enthielt u.a. folgende Regelungen:

### **2.1 Außerbetriebliche Arbeitsstelle**

*Eine außerbetriebliche Arbeitsstelle ist für den Montagestammarbeiter die Arbeitsstelle, die räumlich von dem Betrieb (Hauptbetrieb, Zweigbetrieb, Nebenbetrieb, Stützpunkt) entfernt ist, für den er eingestellt ist, also außerhalb des Sitzes seines Arbeitsverhältnisses.*

### **2.2 Montagestammarbeiter**

*Montagestammarbeiter sind gewerbliche Arbeitnehmer, die aufgrund ihres Arbeitsvertrages verpflichtet sind, auf Weisung des Arbeitgebers auf Montagen zu arbeiten (Entsendung).*

*Nach dieser Bestimmung wird nur Montagestammarbeiter, wer vom Betrieb (Sitz seines Arbeitsverhältnisses) auf eine außerbetriebliche Arbeitsstelle entsandt wird und aufgrund seines Arbeitsvertrages verpflichtet ist, einer solchen Weisung Folge zu leisten.*

### **4.1 Begriff der Montage im Nahbereich (Nahmontage)**

*Nahmontage ist eine Montage, bei der dem Montagestammarbeiter die tägliche Rückkehr zum Ausgangspunkt zumutbar ist.*

*Die tägliche Rückkehr zum Ausgangspunkt ist zumutbar, wenn die Entfernung in Straßenkilometern zwischen Ausgangspunkt und Montagestelle 80 km nicht übersteigt und diese Entfernung jeweils für Hin- und Rückweg außerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit zurückgelegt wird.*

## **5.1. Nahauslösung**

*Die Nahauslösung ist eine Pauschalerstattung, die den arbeitstäglichen Mehraufwand bei auswärtigen Montagearbeiten im Nahbereich abdecken soll. Eine Vergütung für den Zeitaufwand der Hin- und Rückreise erfolgt nicht.*

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass die Fahrten zwischen Wohnung und erstem Kunden sowie vom letzten Kunden zurück zur Wohnung als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen und dementsprechend zu vergüten sind. Dies würde sich u.a. auch aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs der europäischen Union ergeben.

Der Kläger unterlag mit seinem Klagebegehren in allen drei Instanzen.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte zwar, dass es sich bei den Fahrten um Arbeitszeit handelt, jedoch sei eine gesonderte Vergütung nach dem BMTV ausgeschlossen.

Bei dem Begriff „Arbeitszeit“ muss immer zwischen der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsschutzes und dem Begriff der vergütungspflichtigen Arbeitszeit differenziert werden. Das Arbeitszeitgesetz gibt grundsätzlich keine Auskunft darüber, wann Arbeitszeit zu vergüten ist. Die Frage der Vergütungspflicht knüpft vielmehr an die Regelung des § 611 Abs. 1 BGB an. Danach erhält der Arbeitnehmer eine Vergütung für die versprochenen Dienste, wozu alle Dienste zählen, die der Arbeitnehmer aufgrund seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts zu erbringen hat. Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, die im fremden Interesse, d.h. im Interesse des Arbeitgebers erbracht werden. Grundsätzlich zählen hierzu die Wegezeiten zur Arbeitsstelle und zurück nicht dazu.

Etwas anderes gilt allerdings dann, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb des Betriebes zu erbringen hat, weil dann diese Fahrten darauf gerichtet sind, Kunden etc. zu besuchen und damit eine Tätigkeit im Interesse des Arbeitgebers vorliegt. Es macht in diesen Fällen keinen Unterschied, ob der Fahrtantritt vom Betrieb aus oder vom Wohnsitz des Arbeitnehmers erfolgt. Gleiches gilt für das Fahrtende (vgl. BAG, Urteil vom 22. April 2009 - 5 AZR 292/08).

Durchaus zulässig erachtet das Bundesarbeitsgericht es allerdings, dass eine gesonderte Vergütungsregelung z.B. durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag für eine andere als die eigentliche Hauptleistungspflicht – hier Fahrten zum Kunden und zurück – geschlossen wird. Dem steht auch kein europäisches Recht entgegen, da die europäische Arbeitszeitrichtlinie keine Fragen des Arbeitsentgelts, sondern nur der Arbeitszeitgestaltung regelt.



Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts wie auch schon der Vorinstanzen war damit durch die tariflichen Regelungen des BMTV eine gesonderte Vergütung ausgeschlossen. Die Fahrten des Klägers im Bereich der Nahmontage waren mit dem Tarifentgelt für die eigentliche Hauptleistungspflicht und der Nahauslösung abgegolten. Die Tarifvertragsparteien haben auch durch diese Regelung nicht ihren Kompetenzspielraum überschritten. Dies wäre höchstens der Fall gewesen, wenn für tatsächlich geleistete Arbeit der Mindestlohn unterschritten worden wäre.

Auch mit dem Einwand des Klägers, er sei kein Montagestammarbeitnehmer, da er nicht weisungsgebunden sei, konnte er vor dem Bundesarbeitsgericht nicht überzeugen.

Nach Ansicht des Gerichts hatte der Kläger zwar einen Spielraum hinsichtlich der Reihenfolge der abzuarbeitenden Aufträge und der zeitlichen Abfolge, er konnte jedoch nicht selbst darüber entscheiden, ob er die Montagetätigkeit ausführt. Daher bestand auch eine generelle Weisungsgebundenheit des Klägers, die ihn als Montagestammarbeitnehmer qualifiziert.



**Simone Rohs, Düsseldorf**

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



## **Vergütung von Reisezeit bei Auslandsentsendung**

– BAG, Urteil vom 17.10.2018 - 5 AZR 553/17 –

Entsendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten.

Der als technischer Mitarbeiter angestellte Arbeitnehmer ist arbeitsvertraglich verpflichtet auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Vom 10.08. bis zum 30.10.2015 war er auf eine Baustelle nach China entsandt. Auf seinen Wunsch buchte der Arbeitgeber für die Hin- und Rückreise statt eines Direktflugs in der Economy-Class einen Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai. Für die vier Reisetage zahlte der Arbeitgeber die arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttovergütung für jeweils acht Stunden. Der Kläger klagte auf die Vergütung für weitere 37 Stunden mit der Begründung, die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG gab ihr statt. Die Revision des Arbeitgebers hatte teilweise Erfolg. Zwar stellte das BAG fest, dass, wenn Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland entsenden, die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück ausschließlich in seinem Interesse erfolgen und deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten sind, allerdings sind nur solche Reisezeiten, die bei einem Flug in der Economy-Class anfallen, erforderlich.

Da im vorliegenden Fall ausreichende Feststellungen des LAG zum Umfang der tatsächlich erforderlichen Reisezeiten des Klägers, der hier Business-Class mit Zwischenstopp geflogen war, fehlten, hat das BAG in der Sache nicht abschließend entscheiden können und sie deshalb unter Aufhebung des Berufungsurteils zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen. Das LAG hat nun zu prüfen, ob die lange Reisezeit in der Business-Class gerechtfertigt war.

## **Arbeitgeber muss verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung eines Arbeitnehmers nicht einklagen**

– BAG, Urteil vom 21.02.2017 - 1 AZR 367/15 –

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung eines Arbeitnehmers, so ist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber nicht aufgrund vertraglicher Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, ein gerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen.





Der Arbeitnehmer ist seit 1999 für den Arbeitgeber, der mehrere Betriebe unterhält, tätig. Als der Arbeitnehmer den Betrieb wechseln möchte, verweigert der Betriebsrat im November 2013 seine Zustimmung zu der Versetzung mit der Begründung, der Arbeitnehmer werde den Betriebsfrieden stören. Der Arbeitnehmer meint, der Arbeitgeber sei verpflichtet, ein Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen, um seine Beschäftigung in dem anderen Betrieb zu ermöglichen.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das LAG gab ihr statt. Die Revision des Arbeitgebers hatte Erfolg. Denn die Entscheidung darüber, ob er eine gerichtliche Auseinandersetzung mit dem Betriebsrat beginnen möchte, aus welcher weitere betriebliche Konflikte entstehen können und welche mit einem Verfahrens- und Kostenrisiko verbunden sei, steht allein dem Arbeitgeber zu, so das BAG. Der Arbeitnehmer ist auch nicht schutzlos, denn der abgeschlossene Arbeitsvertrag ist auch ohne Zustimmung des Betriebsrat wirksam und für die Dauer der Nichtbeschäftigung aufgrund des betriebsverfassungsrechtlichen Beschäftigungsverbots erhält der Arbeitnehmer Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB.

### **Keine Rundung von bruchteiligen Urlaubstagen**

– BAG, Urteil vom 08.08.2018 - 9 AZR 578/17 –

Das Arbeitsverhältnis der Parteien unterliegt dem Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen (MTV). Der MTV enthält u.a. die Urlaubsregelung, dass bei mehr oder weniger als 5 Arbeitstagen pro Woche die Umrechnung des Urlaubs nach folgender Regel erfolgt: Urlaubstage 5-Tage-Woche x Jahresarbeitstage / 260 und dass – soweit nichts anderes im MTV geregelt ist – das BUrlG in seiner jeweiligen geltenden Fassung gilt.

Auf der Basis von 244 Arbeitstagen im Jahr 2016 ergab sich für den Arbeitnehmer rechnerisch ein Anspruch auf Urlaub im Umfang von 28,15 Tagen. Der Arbeitgeber rundete ab und gewährte 28 Urlaubstage. Der Arbeitnehmer macht Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub für 0,15 Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2016 geltend.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das LAG gab ihr statt. Das BAG gab dem Arbeitnehmer Recht. Der Arbeitgeber ist zur Abrundung nicht berechtigt. Weder der MTV noch das BUrlG enthalten entsprechende Abrundungsregelungen. Außer in den Fällen des Teilurlaubs nach § 5 Abs. 2 BUrlG enthalten weder das BUrlG noch der MTV Regelungen, die das Auf- oder Abrunden von Bruchteilen von Urlaubstagen erlauben. Wegen Zeitablaufs des Urlaubsjahres und auch des Übertragungszeitraums hat sich der ursprüngliche Urlaubsanspruch in einen Schadensersatzanspruch auf Gewährung von Ersatzurlaub gewandelt.



## **Kein Anspruch auf ein ungetackertes und ungefaltetes Arbeitszeugnis**

– LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.11.2017 - 5 Sa 314/17 –

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhielt der Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis, das sowohl gefaltet als auch getackert war. Der Arbeitnehmer ist der Meinung, dass ein solches Zeugnis einem unbefangenen Arbeitgeber mit Berufs- und Branchenkenntnis signalisiere, der Zeugnisaussteller sei mit dem Arbeitnehmer nicht zufrieden gewesen. Er verlangt die Erteilung eines ungetackerten und ungefalteten Arbeitszeugnisses.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG wiesen die entsprechende Klage ab.

Nach Auffassung des LAG ist es nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis zweimal faltet, um es in einem Geschäftsumschlag üblicher Größe unterzubringen. Sofern das Originalzeugnis kopierfähig bleibt und die Knicke im Zeugnisbogen sich nicht z.B. durch Schwärzungen auf den Kopien abzeichnen, muss das Zeugnis nicht in einem DIN A4 Umschlag ungefalted und in besonderer Weise durch Verstärkungen geschützt übersendet werden.

Auch gibt es keinen Anspruch auf ein ungetackertes Zeugnis. Auch wenn eine feste körperliche Verbindung einzelner Blätter einer Urkunde, die nur am Ende des Textes unterzeichnet werden, nach der sog. „Auflockerungsrechtsprechung“ nicht erforderlich ist, stellt es kein unzulässiges Geheimzeichen dar, wenn der Arbeitgeber die Blätter des Zeugnisses mit einem Heftgerät körperlich miteinander verbindet. Für die gegenteilige Auffassung des Arbeitnehmers gibt es keinerlei Belege.

◀ *zur Inhaltsübersicht*

## Kanzleigespräche 2019:

### Kanzleigespräch in Düsseldorf

Anlässlich des 75. Geburtstages unseres Partners Lorenz Schwegler am 29.01.2019 findet **am 20.02.2019** ein Kanzleigespräch zu den Themen

**„Rechtsfortschritt für Arbeitnehmer durch kreative Prozessführung“**

Referent: Prof. Dr. Wolfgang Däubler

**„Arbeitsrecht - quo vadis? Aktuelle Tendenzen der Rechtsprechung zum Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht“**

Referent: Wilhelm Mestwerdt, Präsident des LAG Niedersachsen

statt, und zwar in den **Rheinterrassen, Josef-Beuys-Ufer 33, 40479 Düsseldorf.**

Wir bitten, diesen Termin vorzumerken. Eine gesonderte Einladung werden wir zu Beginn des neuen Jahres versenden.

### Kanzleigespräch in Frankfurt am Main

Unser alljährliches Kanzleigespräch in Frankfurt am Main findet nächstes Jahr am **09.05.2019** wieder im **„Saalbau Gallus“** in der Frankenallee 111, 60326 Frankfurt am Main statt.

Nähere Informationen werden wir im kommenden Jahr bekannt geben.

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



**Wolfgang Fricke/Herbert Grimberg/Wolfgang Wolter:**

Betriebsverfassungsgesetz – Kurzkomentar für Betriebsräte, 5. Auflage Frankfurt a.M. 2018

**Wolfgang Fricke/Herbert Grimberg/Wolfgang Wolter:**

Keine Angst vorm Arbeitsrecht – Handlungshilfe für Betriebsräte, 3. Auflage Frankfurt a.M. 2018

**Peter Berg:**

Formularbuch Arbeitshilfen für den Betriebsrat mit Wahlunterlagen und EBR-Gesetz (Hrsg.: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde), Bund-Verlag, 4. Auflage 2018 (Arbeitshilfen zu §§ 2, 7-20, 42-46, 74, 76, 77, 88)

Kompaktkommentar Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht (Hrsg.: Berg/Kocher/Schumann), Bund-Verlag, 6. Auflage 2018 (Grundlagen, §§ 4, 4a TVG, Streikrecht)

Der Einsatz von Arbeitnehmern als Streikbrecher – ausnahmslos am Betriebsrat vorbei?, in Demokratisierung der Wirtschaft durch Arbeitsrecht (Hrsg. Deinert/Heuschmid/Kittner/Schmidt), Festschrift für Thomas Klebe zum 70. Geburtstag, Bund-Verlag 2018, S. 46ff.

Countdown zur JAV-Wahl, AiB 6/2018, S. 34 ff. (zusammen mit Micha Heilmann)

**Dr. Lars Weinbrenner:**

BAG: WissZeitVG – Verlängerung der Befristungsdauer durch Betreuung, Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2018, S. 192

**Dr. Lars Weinbrenner/Katharina Portnjagin:**

Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor und während der Beschäftigung, Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2018, S. 224-227

**Dr. Sascha Lerch/Katharina Portnjagin:**

Betriebsänderungen – Antworten für die Praxis, Verlag Vahlen 2018

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)

**Dr. Michael Bachner:**

Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Bestimmung einkommensrelevanter Unternehmerziele im Rahmen von Zielvereinbarungssystemen (Hrsg. Deinert/Heuschmid/Kittner/Schmidt), Festschrift für Thomas Klebe zum 70. Geburtstag, Bund-Verlag 2018, S. 46ff.

**Ariane Mandalka:**

Abmahnung – Ratgeber für Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretung, 2. Aufl. 2019, Bund-Verlag

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Basiskommentar zum BEEG (§§ 15 – 21 BEEG), 6. Auflage 2018, Bund-Verlag

BAG, Urteil vom 24.05.2018 – 6 AZR 38/17: Unterschreitung des kirchlichen Vergütungsniveaus durch kirchlichen Arbeitgeber  
in: ArbR 17/2018, S. 420

BAG, Urteil vom 23.05.2018 – 5 AZR 263/17: Kein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für Tagespflegepersonen  
in: ArbR 22/2018, S. 556

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



**V.i.S.d.P.:**

RA Dr. Michael Bachner  
Schillerstraße 28  
60313 Frankfurt am Main  
[bachner@schwegler-rae.de](mailto: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](mailto:duesseldorf@schwegler-rae.de)

Lorenz Schwegler\*  
Felix Laumen\*  
Yvonne Reinartz\*  
Dr. Michael Schwegler\*

Simone Rohs  
Dr. Alexander Metz, LL.M.  
Charlotte Roth  
Peter Berg

**Berlin**

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

Gunter Rose  
Michael Merzhäuser\*  
Heike Merzhäuser\*  
Dr. Sascha Lerch\*  
Dr. Lars Weinbrenner\*  
Sebastian Kolb

Hans-Otto Umlandt  
Dario Dell'Anna  
Patrick Kessler  
Katharina Portnjagin  
Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin

**Frankfurt am Main**

Schillerstraße 28  
D-60313 Frankfurt am Main  
Tel.: 069/216599-0  
Fax: 069/216599-18  
[frankfurt@schwegler-rae.de](mailto: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](mailto:koeln@schwegler-rae.de)

Dieter Lenz\*  
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](mailto:oldenburg@schwegler-rae.de)

Hajo A. Köhler\*  
Ralf Trümner\*  
Jürgen Oehlmann  
Anna-Lena Trümner

**München**

Unsöldstraße 2  
80538 München  
Tel.: 089/230 35 327  
Fax: 0211/300 43-499  
[muenchen@schwegler-rae.de](mailto:muenchen@schwegler-rae.de)

Dr. Michael Schwegler\* (Zweigstelle)

**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.