

Newsletter Nr. 3 / 2008



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

erstmal fand unser „Kanzleigespräch“ am 03. September 2008 an unserem „neuen“ Standort in Köln statt. Über die zahlreichen TeilnehmerInnen und die positive Resonanz zu der Veranstaltung haben wir uns sehr gefreut. An dieser Stelle noch einmal herzlichen Dank an Sie/Euch alle.

Angesichts der aktuellen Entwicklungen in diesem Jahr war der Vortrag von Herrn Prof. Dr. Peter Wedde zu dem Thema „Der Gläserne Arbeitnehmer“ für viele Teilnehmer von besonderem Interesse. Neben der sehr anschaulichen Darstellung der zahlreichen Überwachungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber standen dabei natürlich auch die Fragen nach den gesetzlichen Grundlagen des Arbeitnehmerdatenschutzes im Mittelpunkt. Schließlich wurden aber auch ganz konkrete Handlungsmöglichkeiten für die Betriebsräte diskutiert. Im Anschluss an die Veranstaltung fand dann in den neuen Räumlichkeiten der Kanzlei ein geselliges Beisammensein mit Buffet und Getränken statt. Dies gab Gelegenheit zu einem regen weiteren Gedankenaustausch zwischen den Teilnehmern.

Nun zum Inhalt des vorliegenden Newsletters: Dieser enthält wie immer eine Auswahl aktueller Entscheidungen zu besonderen Problemstellungen aus dem Bereich des kollektiven und des individuellen Arbeitsrechts. Dabei sind wir auch in der Ausgabe 3/2008 wieder bemüht, Eure/Ihre tägliche Arbeit durch hilfreiche Tipps und Anregungen zu unterstützen.

Nachdem mit dem Jahr 2008 erneut eine spannende und ereignisreiche Zeit hinter uns liegt, freuen wir uns besonders auf die neuen Herausforderungen im Rahmen unserer Zusammenarbeit im Jahr 2009.

Wir wünschen Ihnen schon jetzt eine geruhsame und besinnliche Weihnachtszeit und viel Glück und Erfolg im neuen Jahr.

Ihr Team
„Arbeitnehmer und Arbeitnehmervvertretungen“

Auf einen Blick:

Ihr Team

in Düsseldorf-Berlin-Frankfurt/Main - Köln
finden Sie auf der letzten Seite
sowie unter
www.schneider-schwegler.de

Veranstaltungshinweis:

**Kanzleigespräch
am 12. Februar 2008
in Frankfurt am Main**

**Nähere Informationen hierzu
finden Sie auf S. 17**



Inhaltsverzeichnis:

A. Kollektives Arbeitsrecht

1. Unwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsveräußerer
(LAG München, Urteil vom 26.06.2008) S. 3
2. Mitbestimmung bei Übernahme von Leiharbeitnehmern
(BAG, Beschluss vom 23.01.2008) S. 5
3. Fahrtkosten freigestellter Betriebsratsmitglieder
(BAG, Beschluss vom 13.06.2007) S. 7

B. Individuelles Arbeitsrecht

4. Betriebsübergang – Anwendbarkeit des KSchG
(BAG, Urteil vom 15.02.2007) S. 9
5. Krankheitsbedingte Kündigung - unterlassenes betriebliches
Eingliederungsmanagement (BAG, Urteil vom 23.04.2008) S. 11
6. Arbeitszeugnis – kein Anspruch auf Dankes- oder Wunschformel
(LAG Düsseldorf, Urteil vom 21.05.2008) S. 13
7. Betriebsbedingte Kündigung - Anbietung eines mit Leiharbeitnehmern
besetzten Arbeitsplatzes (LAG Hamm, Urteil vom 21.12.2007) S. 14

C. Aktuelle Veröffentlichungen S. 16

D. Veranstaltungshinweis S. 17

E. Vorschau S. 18

Newsletter Nr. 3 / 2008



1. „Unwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsveräußerer, die den Betriebserber verpflichtet“

**LAG München, 26.06.2008,
4 Sa 3/08**

1. Leitsatz:

Rechtsunwirksamkeit der in einer (möglichen) (Gesamt)Betriebsvereinbarung in einer "Protokollnotiz zur Überleitung der Beschäftigungsbedingungen der von der S AG, Com MD zur BM GmbH & Co. OHG übergehenden Mitarbeiter (Tarifkreis/Vertragsgruppen AT und FK)" vom 17.08.2005, unterzeichnet von der Fa. S. AG und deren Gesamtbetriebsrat, enthaltenen Regelungen, soweit hierdurch die Betriebsübernehmerin und spätere Insolvenzschuldnerin (bzw. deren Insolvenzverwalter) potentiell zur Zahlung von Abfindungen im Falle betriebsbedingter Kündigungen verpflichtet werden sollte.

Sachverhalt:

Der Vorstand eines weltweit tätigen deutschen Elektrokonzerns vereinbarte mit dem Gesamtbetriebsrat in Zusammenhang mit der vorgesehenen Ausgliederung der Handy-Sparte eine Protokollnotiz zur Überleitung der Beschäftigungsbedingungen der übergehenden Mitarbeiter auf den Erwerber. In dieser Protokollnotiz wurde vereinbart, dass die künftige Betriebserberin vorbehaltlich einer anderweitigen Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nach dem Betriebsübergang eine in der Höhe näher definierte Abfindung zahlen sollte.

Die Erwerberin ging bereits ein Jahr später in die Insolvenz; der Insolvenzverwalter kündigte die Klägerin ca. 14 Monate nach dem Betriebsübergang. Danach erhob die Klägerin Klage auf Zahlung der Abfindung gegen den Insolvenzverwalter und verlor in beiden Instanzen.

Die Entscheidung des LAG:

Das Landesarbeitsgericht wies den Klageanspruch hauptsächlich deswegen zurück, weil den Betriebsparteien im Veräußererunternehmen die rechtliche Befugnis fehlte, die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer für die Zeit nach dem Betriebsübergang unmittelbar zu regeln. Eine solche Regelung enthielte einen unzulässigen Vertrag zulasten Dritter, nämlich des Betriebserberers.

Das LAG ließ in seiner Entscheidung offen, ob es sich bei der Protokollnotiz überhaupt um eine wirksame Gesamtbetriebsvereinbarung handelte. Dies könnte im Hinblick auf die schriftliche Niederlegung und Unterzeichnung durch beide Parteien als problematisch anzusehen sein.

Hinweis:

Wenn man sich die Regelung des § 613a BGB vor Augen führt, scheint eine solche Vereinbarung auf den ersten Blick eigentlich überflüssig, da die Regelung in § 613a BGB die bisherigen Rechte der Arbeitnehmer auch beim Betriebserber sichern soll.

Dennoch sind solche Vereinbarungen in der Praxis sehr häufig anzutreffen. Dies beruht vor allem auf dem Umstand, dass diese Schutzwirkung nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB eingeschränkt sein kann, wenn die Rechte und Pflichten beim Erwerber durch einen Tarifvertrag oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Solche Regelungen können dann auch nachteilig vom bisherigen Besitzstand der vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer abweichen.

Newsletter Nr. 3 / 2008



Praxistipp:

Selbstverständlich sollten Betriebsräte trotz der rechtlichen Schwierigkeiten immer versuchen, möglichst viel vom bisherigen Besitzstand in die Zeit nach dem Betriebsübergang »hinüberzuretten«.

Hierzu ist es aber bei Vereinbarungen der vorliegenden Art dringend zu empfehlen, den Erwerber mit ins Boot zu nehmen, also eine dreiseitige Vereinbarung zwischen Erwerber, Veräußerer und Betriebsrat abzuschließen. Die Bereitschaft zum Abschluss einer solchen Vereinbarung hängt im jeweiligen Einzelfall jedoch von der Attraktivität des »deals« für den Erwerber ab. Will beispielsweise der Erwerber in einen neuen Geschäftszweig einsteigen, wird die Bereitschaft im Zusammenhang mit dem Einstiegsgeschäft als Türöffner natürlich entsprechend größer sein. Dann kann es sogar möglich sein, für die Beschäftigten ein »Mehr« als den bloßen Besitzstand auszuhandeln.

Solche Regelungen zu Gunsten Dritter (nämlich der vom Übergang betroffenen Beschäftigten) können auch in Personalüberleitungsverträgen oder den dem Betriebsübergang zugrundeliegenden Kauf-, Miet- oder Pachtverträgen enthalten sein. Ebenfalls ist es denkbar, dass der Erwerber entsprechende Zusagen in dem Unterrichtungsschreiben nach § 613 a Abs. 5 BGB macht.

Newsletter Nr. 3 / 2008



2. „Mitbestimmung bei Übernahme von Leiharbeitnehmern“

**BAG, 23.01.2008,
1 ABR 74/06**

1. Leitsatz:

Die Aufnahme von Leiharbeitnehmern in einen Stellenpool, aus dem der Verleiher auf Anforderung des Entleihers Kräfte für die Einsätze im Entleiherbetrieb auswählt, ist keine nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Übernahme iSv. § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG.

Mitbestimmungspflichtig ist erst der jeweilige konkrete Einsatz von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb.

Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin betreibt eine Druckerei und einen Zeitungsverlag. In einigen Bereichen wurden in der Vergangenheit über 100 eigene Abrufkräfte im Rahmen befristeter Tagesarbeitsverhältnisse eingesetzt.

Diese sollten nach dem Willen des Arbeitgebers ab dem 07.03.2005 vollständig durch Leiharbeitnehmer ersetzt werden. Zu diesem Zweck schloss die Arbeitgeberin am 15.03.2005 mit dem Verleihunternehmen b GmbH einen unbefristeten Rahmenüberlassungsvertrag. Dieser sah für das Jahr 2005 ein geschätztes Jahreskontingent von ca. 55.000 Abrufstunden vor, enthielt Regelungen über die Qualifikation der einzusetzenden Leiharbeitnehmer sowie über die „Grundbesetzung“ und „Spitzenbesetzungen“.

Die b GmbH nahm daraufhin eine entsprechende Anzahl von Leiharbeitnehmern in einen Stellenpool auf. Der konkrete Einsatz lief so ab, dass die Arbeitgeberin je nach Auftragslage und Beschäftigungsbedarf Leiharbeitnehmer anforderte, die die b GmbH dann auswählte und entsandte.

Der Betriebsrat hatte die Zustimmung jeweils verweigert, weil er nicht vollständig unterrichtet worden sei. Ihm sei nicht mitgeteilt worden, welche Personen wann wie viele Stunden über welchen Zeitraum an welchem Arbeitsplatz ableisten sollten. Darüber hinaus stützte er die Zustimmungsverweigerung auf § 99 Abs. 2 Nr. 1, 3 und 5 BetrVG.

Im gegenständlichen Verfahren hat der Arbeitgeber beantragt, die vom Betriebsrat in zahlreichen Verfahren verweigerte Zustimmung zum Einsatz von insgesamt weit mehr als 100 namentlich benannten Leiharbeitnehmern zu ersetzen sowie festzustellen, dass die Maßnahmen aus sachlichen Gründen dringend erforderlich waren. Das Landesarbeitsgericht Hannover gab den Arbeitgeberanträgen in allen Fällen statt.

Die Entscheidung des BAG:

Das BAG hob den Beschluss des LAG auf und wies die Zustimmungsersetzungsanträge der Arbeitgeberin ab.

Nach Ansicht des Senats war in den Vorinstanzen nicht deutlich geworden, welche personelle Einzelmaßnahme überhaupt Streitgegenstand war. So kamen sowohl die Aufnahme der Leiharbeitnehmer in den Stellenpool oder der konkrete Einsatz bei der Arbeitgeberin infrage. In Auslegung des Antrags entschied der Senat in ersterem Sinne.

Das BAG führt weiter aus, dass die Aufnahme in den Stellenpool noch keine Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG sei.

Eine solche liege erst dann vor, wenn Personen in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert werden, um zusammen mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Daher reiche allein der Abschluss des Überlassungsvertrags nicht aus. Vielmehr würden erst durch die bevorstehende tatsächliche Eingliederung die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ausgelöst.

Newsletter Nr. 3 / 2008



Hinweis:

Die vorliegende Entscheidung des BAG dient der Auslegung und Konkretisierung der Regelung in § 14 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Nach § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG ist der Betriebsrat vor der Übernahme von Leiharbeitnehmern zur Arbeitsleistung gem. § 99 BetrVG zu beteiligen.

Damit stellt sich die Frage, ob dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bereits dadurch ausgelöst wird, dass das Verleihunternehmen einen Stellenpool bildet, aus dem heraus die Leiharbeitnehmer dem Entleiher auf dessen Anforderung hin zur Verfügung gestellt werden. Dies hat das BAG abgelehnt.

Praxistipp:

Zwar hat das BAG im vorliegenden Verfahren entschieden, dass der Abschluss eines Rahmenüberlassungsvertrags noch nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.

Allerdings wurde mit der Entscheidung ausdrücklich klargestellt, dass die dann folgenden kurzfristigen Einsätze von Leiharbeitnehmern aus dem Leiharbeitnehmer-Pool jeweils erneut der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG unterliegen.

Nach Ansicht des BAG ist es damit nicht erforderlich aber auch nicht ausreichend, wenn der Betriebsrat nur einmal im Zusammenhang mit der Einrichtung des Leiharbeitnehmer-Pools nach § 99 BetrVG beteiligt würde. Vielmehr verlangt die Regelung in § 14 AÜG i. V. m. § 99 BetrVG, dass die nachfolgenden Einzeleinsätze dann jeweils unter ordnungsgemäßer Beteiligung des Betriebsrats erfolgen und damit in jedem Einzelfall der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen.

Je nach Interessenlage kann es sich auf der betrieblichen Ebene empfehlen, den Einsatz der Leiharbeitnehmer im Betrieb durch eine entsprechende Betriebsvereinbarung zu konkretisieren.

Newsletter Nr. 3 / 2008



3. „Fahrtkosten freigestellter Betriebsratsmitglieder“

**BAG, 13.06.2007,
7 ABR 62/06**

Orientierungssätze:

1. Der Arbeitgeber ist nicht nach § 40 Abs 1 BetrVG verpflichtet, einem freigestellten Betriebsratsmitglied die Kosten für die regelmäßigen Fahrten von seinem Wohnort zum Betriebsratsbüro abzüglich der ersparten Fahrtkosten vom Wohnort zum bisherigen Arbeitsort zu erstatten.

2. Es ist grundsätzlich Sache des Arbeitnehmers, sich auf seine Kosten zur Arbeitsleistung in den Betrieb als Leistungsort zu begeben. Das gilt auch, wenn an Stelle der nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeit konkrete Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen sind und der Arbeitnehmer den Weg zwischen seiner Wohnung und dem Betrieb ansonsten zur Erbringung der Arbeitsleistung auf seine Kosten hätte zurücklegen müssen.

3. Es würde gegen das Begünstigungsverbot verstoßen, wenn dem freigestellten Betriebsratsmitglied Kosten für die regelmäßigen Fahrten vom Wohnort zum Sitz des Betriebsrats als Ort der Leistungserbringung erstattet würden. Dies gilt auch dann, wenn sich der Sitz des Betriebsrats nicht in der Betriebsstätte befindet, in der das Betriebsratsmitglied seine Arbeitsleistung zu erbringen hätte, wenn es nicht freigestellt wäre.

Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin und das Betriebsratsmitglied streiten über die Frage, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, dem freigestellten Betriebsratsvorsitzenden die Kosten für dessen regelmäßige Fahrten vom Wohnort zu dem am Betriebssitz der Arbeitgeberin befindlichen Betriebsratsbüro zu erstatten. Der Betriebsratsvorsitzende, der in H. wohnt, war bis 2001 Leiter der Filiale in D.

Das Betriebsratsbüro befindet sich am Sitz der Arbeitgeberin in B. Seit 2002 ist der Betriebsratsvorsitzende freigestellt und fährt seitdem regelmäßig von H. nach B. Bis Oktober 2004 erhielt er hierfür von der Arbeitgeberin Fahrtkosten in Höhe von 0,30 €/km.

Mit der Klage vor dem Arbeitsgericht machte der Betriebsratsvorsitzende auch den Ersatz der Fahrtkosten für die Zeit nach Oktober 2005 geltend.

Die Entscheidung des BAG:

Das BAG wies den Antrag des Betriebsratsvorsitzenden zurück. Nach der Auffassung des BAG sei die Arbeitgeberin nach § 40 Abs. 1 BetrVG nicht verpflichtet, die Kosten für dessen regelmäßige Fahrten vom Wohnort zum Betriebsratsbüro zu erstatten.

Für die Fahrten zwischen der Wohnung des Betriebsratsmitglieds und dem Betrieb stellt das BAG für die Frage der Kostentragung die folgenden Grundsätze auf:

Wenn das Betriebsratsmitglied ohne die konkret zu erledigende Betriebsrats Tätigkeit nicht in den Betrieb hätte fahren müssen, dann seien die angefallenen Fahrtkosten vom Arbeitgeber zu tragen. Fährt es jedoch ohne Rücksicht auf die Erledigung konkreter Betriebsratsaufgaben in den Betrieb, um sich zur Arbeit bereitzustellen, so handele es sich bei den dadurch entstehenden Kosten nicht um solche, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstanden sind.

Daraus folgt, dass auch bei einem nach § 38 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglied nach Ansicht des BAG grundsätzlich kein Anspruch auf Erstattung der Kosten für dessen regelmäßige Fahrten zwischen dem Wohnort und dem Sitz des Betriebsrats besteht.

Dies folgert das BAG aus dem Umstand, dass sich der Ort der Leistungserbringung infolge der Freistellung nicht ändere. Zum Ort der Leistungserbringung habe sich der Arbeitnehmer aber auf eigene Kosten zu begeben. Aus diesem Grund sei das freigestellte Betriebsratsmitglied verpflichtet, während seiner arbeitsvertraglichen Arbeitszeit am Sitz des Betriebsrats anwesend zu sein und sich für anfallende Betriebsratsarbeit bereit zu halten.

Newsletter Nr. 3 / 2008



Eine Erstattung der Fahrtkosten verstieße anderenfalls auch gegen das aus § 78 Satz 2 BetrVG resultierende Begünstigungsverbot. Eine solche Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien sei nach § 134 BGB nichtig. Schließlich sei zu bedenken, dass das Betriebsratsmitglied seiner Freistellung zugestimmt habe.

Hinweis:

Die vom BAG aufgestellten Grundsätze gelten unabhängig davon, ob das Betriebsratsmitglied nach § 38 BetrVG von seiner Arbeitsleistung freigestellt ist. Dies kann insoweit zu Problemen für das freigestellte Betriebsratsmitglied führen, als dass die Freistellung zugleich auch eine Änderung des Leistungsortes weg vom bisherigen Arbeitsort hin zum Sitz des Betriebsrats darstellt. Dies kann gerade bei Flächenbetriebsräten mit erheblichen finanziellen Belastungen für die einzelnen Betriebsratsmitglieder verbunden sein.

Praxistipp:

Vor dem Hintergrund der gegenständlichen Entscheidung wird wieder einmal deutlich, dass Betriebsratsmitglieder – bei allen Vorteilen, welche eine Freistellung für die Betriebsratsarbeit bietet – genau bedenken sollten, wie sich die Freistellung konkret auf das Arbeitsverhältnis auswirkt. In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass man nach Möglichkeit gemeinsam mit dem Arbeitgeber Regelungen trifft, um einen Maßstab für die mit dem freigestellten Betriebsratsmitglied vergleichbaren Mitarbeiter zu definieren. Andernfalls wird es später schwierig, Fragen wie beispielsweise Gehaltsanpassung oder auch Eingliederung nach der Freistellung zu klären.



4. „Die durch die Zahl der Arbeitnehmer begründete Anwendbarkeit des KSchG geht nicht als Folge von § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf den Erwerber über“

**BAG, 15.02.2007,
8 AZR 397/06**

Leitsatz des BAG:

Der im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer auf Grund der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer erwachsene Kündigungsschutz geht nicht nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB mit dem Arbeitsverhältnis auf den Betriebserwerber über, wenn in dessen Betrieb die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 KSchG nicht vorliegen.

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Die Klägerin war seit 1993 bei verschiedenen Rechtsvorgängern der Beklagten, zuletzt bei G, und seit dem 01.06.2003 bei der Beklagten beschäftigt.

Mit Schreiben vom 30.03.2004 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.07.2004. Im Zeitpunkt der Kündigung beschäftigte die Beklagte nicht mehr als fünf Arbeitnehmer.

Die Klägerin begehrt die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Sie genieße allgemeinen Kündigungsschutz. Bei G, von der die Beklagte den Betriebsteil übernommen hätte, seien mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt gewesen; dieser allgemeine Kündigungsschutz bliebe ihr auch nach dem Betriebsteilübergang auf die Beklagte erhalten. Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Entscheidung des BAG:

Zentrale Frage im vorliegenden Streitfall war, ob der durch die Arbeitnehmerzahl gemäß § 23 Abs. 1 KSchG vermittelte Kündigungsschutz nach §§ 1 ff. KSchG ein Recht i.S.d. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB ist.

Diese Frage wurde bisher sowohl von der Rechtsprechung wie auch im arbeitsrechtlichen Schrifttum kaum diskutiert. Der Senat teilt die Auffassung der überwiegenden Meinung im Schrifttum, wonach der gemäß § 23 Abs. 1 KSchG von der Belegschaftsstärke abhängige Kündigungsschutz nach den §§ 1 ff. KSchG kein Recht i.S.d. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB ist. Der Kündigungsschutz nach den §§ 1 ff. KSchG selbst bedarf keiner individualrechtlichen Vereinbarung, sondern ergibt sich kraft Gesetzes unabhängig vom Willen der Arbeitsvertragsparteien. Erst wenn seine Geltung unabhängig vom Eingreifen der gesetzlichen Voraussetzungen individualvertraglich vereinbart würde, begründet er nach Darlegung des 8. Senats ein übergangsfähiges Recht i.S.d. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB.

Nach Auffassung des BAG ist dies auch mit dem Schutzzweck des § 613a BGB und der ihm zugrunde liegenden Richtlinie vereinbar. Danach soll die Regelung insbesondere verhindern, dass eine Betriebsveräußerung zum Anlass eines Abbaus der erworbenen Besitzstände der Arbeitnehmer genommen wird. Der in einem Arbeitsverhältnis wegen des Überschreitens des Schwellenwerts bestehende Kündigungsschutz i.S.d. §§ 1 ff. KSchG zählt nicht zum erworbenen Besitzstand eines Arbeitnehmers, er kann nämlich bei einer Veränderung der tatsächlichen Grundlagen jederzeit entfallen.

Der Senat sieht auch keine Pflicht zur Vorlage an den EuGH gemäß Art. 234 Abs. 1 EG. Zwar hat sich der EuGH bisher nicht ausdrücklich mit der vorliegenden Frage befasst; aus der bisherigen Rechtsprechung des EuGH lässt sich jedoch entnehmen, dass „Rechte“ in diesem Sinne grundsätzlich „vereinbarte Rechte“ sind und dass sich die Ermittlung des Inhalts eines Rechts nach den im Arbeitsverhältnis mit dem Veräußerer geltenden Modalitäten richtet. Daraus folgert der Senat, dass der durch die Überschreitung des Schwellenwertes gemäß § 23 Abs. 1 KSchG beim Betriebsveräußerer vermittelte Kündigungsschutz auch unter Berücksichtigung des europäischen Rechts kein übergangsfähiges Recht i.S.d. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB ist.

Newsletter Nr. 3 / 2008



Praxistipp:

Damit kann der Betriebsübergang dazu führen, dass der betroffene Arbeitnehmer sich in einer Organisationseinheit wieder findet, die nicht mehr in den betrieblichen Geltungsbereich des KSchG fällt.

Die Gefahr einer Kündigung nach Betriebsübergang nimmt deshalb in einer solchen Fallgestaltung erheblich zu, zumal – entgegen einer bei Betriebsräten häufig zu hörenden Ansicht – Arbeitnehmer auch im ersten Jahr nach dem Betriebsübergang betriebsbedingt gekündigt werden können.

§ 613a Abs. 4 BGB schließt nämlich nur die Kündigung wegen des Betriebsübergangs, nicht jedoch die Kündigung aus anderen Gründen (zum Beispiel Reorganisationsmaßnahmen nach dem Betriebsübergang) aus.

Der Wegfall des allgemeinen Kündigungsschutzes ist aber zweifelsohne eine Tatsache, über die der Arbeitnehmer gemäß § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB zu unterrichten ist, weil nur so eine ausreichende Wissensgrundlage für die Ausübung des Widerspruchsrechts geschaffen werden kann. Fehlt eine entsprechende Unterrichtung, so kann der Arbeitnehmer grundsätzlich auch noch nach Ablauf der Monatsfrist des § 613a Abs. 6 BGB widersprechen.

Newsletter Nr. 3 / 2008



5. Krankheitsbedingte Kündigung nach unterlassenem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

**BAG, 23.04.2008,
2 AZR 1012/06**

Sachverhalt:

Der Kläger war von 1992 bis 2004 bei der Beklagten tätig, vornehmlich als Busfahrer. Wegen erheblicher Fehlzeiten in den Jahren seit 1996 (2003 93 Tage, 2004 119 Tage), wurde er zwischenzeitlich auf betriebsärztlichen Rat nicht im Fahrdienst, sondern im „Service Center“ eingesetzt (23.12.2002 bis 31.07.2003). Danach war der Kläger wieder als Busfahrer tätig. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Betriebsrats zum 31.12.2004 wegen häufiger Kurzerkrankungen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung als unwirksam angesehen. Zur Begründung hat das LAG ausgeführt, die Beklagte habe das Ultima-Ratio-Prinzip verletzt, indem sie nicht das in § 84 Abs. 2 SGB IX vorgeschriebene BEM durchgeführt habe. Aus diesem Grund sei es nicht ausreichend im Verfahren, pauschal geltend zu machen, es seien keine freien Arbeitsplätze vorhanden.

Mit der Revision macht die Beklagte geltend, nicht zu einem BEM verpflichtet gewesen zu sein, da dies nur für schwerbehinderte Arbeitnehmer verpflichtend sei.

Die Entscheidung des BAG:

Das BAG hat die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Nach Auffassung des BAG hat das Berufungsgericht nicht berücksichtigt, dass eine Verpflichtung zur Durchführung des BEM dann nicht bestehe, wenn ausgeschlossen sei, dass dadurch das Arbeitsverhältnis hätte erhalten werden können. Aus diesem Grund müsse noch untersucht werden, ob der Vortrag der Beklagten insoweit ausgereicht habe. Im Einzelnen legt das BAG dar, dass das Landesarbeitsgericht zu Recht von einer negativen Gesundheitsprognose (erste Stufe der Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung) ausgegangen sei.

Jedoch sei die Beeinträchtigung betrieblicher Interessen (zweite Stufe), nicht feststellbar. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung eines BEM bestehe entgegen der Auffassung der Beklagten gegenüber allen Arbeitnehmern (BAG, Urt. v. 12.07.2007 - 2 AZR 716/06). Jedoch habe das LAG nicht beachtet, dass dem Arbeitgeber, der ein BEM unterlassen habe, gestattet sei geltend zu machen, dass auch mit BEM keine Aussicht bestanden habe, den Arbeitsplatz zu erhalten (z.B. aus gesundheitlichen Gründen; dazu BAG, Urt. v. 24.11.2005 - 2 AZR 514/04).

Der Arbeitgeber müsse dazu allerdings umfassend vortragen, warum eine Beschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz oder anderen Arbeitsplätzen auch bei leidensgerechter Anpassung oder Veränderung ausgeschlossen sei. Auf eine Ablehnung veränderter Beschäftigung durch den Arbeitnehmer könne sich der Arbeitgeber dann nicht berufen, wenn zum Zeitpunkt der Weigerung noch keine Kündigung gedroht habe. Biete der Arbeitgeber einen anderen Arbeitsplatz an und lehne der Arbeitnehmer ab, so bleibe der Arbeitgeber verpflichtet, das abgelehnte Angebot durch Änderungskündigung anzubieten.

Die Zurückverweisung zum LAG beruhe darauf, dass dieses die Bedeutung einer Aussichtslosigkeit des BEM nicht geprüft habe.

Hinweis:

Das BAG setzt mit seinem Urteil die Entscheidungsreihe zu § 84 Abs. 2 SGB IX fort. So bestätigt es erneut, dass grundsätzlich das Ultima-Ratio-Prinzip bei krankheitsbedingten Kündigungen nur gewahrt ist, wenn auch die Möglichkeiten, die ein BEM eröffnet, genutzt wurden.

Demgegenüber wird dem Arbeitgeber eingeräumt, darzulegen und zu beweisen, dass ein BEM keine Aussicht auf Erfolg gehabt hätte, die Kündigung also hierdurch nicht hätte vermieden werden können.

Im Einzelnen kann man dem Urteil des BAG folgende Aussagen entnehmen:

Newsletter Nr. 3 / 2008



- § 84 Abs. 2 SGB IX gilt für alle Arbeitnehmer, nicht nur für schwerbehinderte.
- Die Durchführung des nach § 84 Abs. 2 SGB IX vorgeschriebenen BEM konkretisiert den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz
- Kein Verstoß gegen das Verhältnismäßigkeitsprinzip liegt vor, wenn die Kündigung auch bei Durchführung des BEM nicht zu verhindern gewesen wäre.
- Wird das BEM unterlassen, muss der Arbeitgeber deshalb umfassend und konkret vortragen, warum durch das BEM keine Möglichkeit eröffnet werden konnte, den Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit zu beschäftigen.
- Auf die Ablehnung einer Beschäftigungsmöglichkeit durch den Arbeitnehmer kann sich der Arbeitgeber – wie immer nur berufen, wenn er dieses Angebot mit einer Änderungskündigung verbunden hat.

Praxistipp:

Für die Praxis ist vor allem die Festigung der Rechtsprechung des BAG zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement von Bedeutung.

Soweit sich der Arbeitgeber im gerichtlichen Verfahren auf die Aussichtslosigkeit des BEM berufen will, muss er dann auch umfassend und konkret vortragen können, warum auch in dem Such- und Diskussionsprozess des BEM unter Einschaltung aller genannten Beteiligten, insbesondere der Sozialleistungsträger keine Chance zur Erhaltung des Arbeitsplatzes bestand.

Damit kommt dem BEM gerade in Zusammenhang mit krankheitsbedingten Kündigungen eine immer größere Bedeutung zu. Aus Sicht des Betriebsrats bietet das BEM die Möglichkeit, frühzeitig die Entwicklung hin zu einer krankheitsbedingten Kündigung zu vermeiden und so die betroffenen Kollegen aktiv zu unterstützen. Nach Möglichkeit sollte der Ablauf des BEM durch eine Betriebsvereinbarung konkretisiert werden.

Newsletter Nr. 3 / 2008



6. „Arbeitszeugnis – kein Anspruch auf Dankes- oder Wunschformel bei einem durchschnittlichen Arbeitszeugnis“

**LAG Düsseldorf, 21.05.2008,
12 Sa 505/08**

Leitsatz:

Der Arbeitgeber braucht jedenfalls dann, wenn dem Arbeitnehmer eine nur durchschnittliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung zusteht, das Arbeitszeugnis nicht mit einer „Dankes- und Wunschformel“ abzuschließen (vgl. BAG, Urt. v. 20.02.2001- 9 AZR 44/00)

Sachverhalt:

Nach einer außerordentlichen Kündigung der Beklagten schlossen die Parteien vor dem Arbeitsgericht einen Vergleich, in dem es u.a. hieß: „Die Beklagte erteilt dem Kläger ein qualifiziertes Zeugnis. Dieses Zeugnis wird eine zusammenfassende Leistungsbeurteilung – zur vollen Zufriedenheit – und eine zusammenfassende Verhaltensbeurteilung – einwandfrei – enthalten.“ Der Vergleich regelte keine Verpflichtung zur Aufnahme einer Dankes- und Grußformel, die das von der Beklagten ausgestellte Zeugnis dann auch nicht enthielt.

Der Kläger begehrte mit seiner Klage eine Ergänzung des Zeugnisses um den Satz „Wir danken Herrn Q. für die gute Zusammenarbeit und wünschen ihm für seinen weiteren beruflichen und privaten Lebensweg alles Gute.“

Die Entscheidung des LAG:

Die Klage des Arbeitnehmers wurde vom Landesarbeitsgericht abgewiesen. Zur Begründung führt das LAG aus, dass die Bedeutung von Schlusssätzen gerade darin besteht, dass der Arbeitgeber Erklärungen abgibt, die über den von ihm geschuldeten Zeugnisinhalt hinausgehen. Jedenfalls bei einer nur befriedigenden Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sei der zusätzliche Ausdruck von Dank und Bedauern daher nicht geschuldet.

In seiner Entscheidung geht das Landesarbeitsgericht zudem sehr eingehend auf die Entscheidung des BAG vom 20.02.2001 ein. Im Gegensatz zum BAG vertrat das LAG die Ansicht, dass in Fällen, in denen bei Bewerbungen bzw. der Bewerberauswahl Inhalt und Form der vorgelegten Arbeitszeugnisse relevant zu sein pflegen und in den Zeugnissen selbst eine "bewertungsneutrale Schlussformulierung" fehlt und die fehlende Schlussformel auch nicht durch andere Zeugnisaussagen kompensiert wird, das Fehlen einer Schlussformulierung das Arbeitszeugnis entwertet.

In einem solchen Fall sei bei überdurchschnittlichen Zeugnissen die Aufnahme der Schlussformel erforderlich und bedeute keine überflüssige Wiederholung der an früherer Stelle im Zeugnis erfolgten Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Denn der Arbeitgeber äußere in der Schlussformulierung nicht seine subjektive aufrichtige Emotion, sondern wahre nur allgemeine Standards und Höflichkeitsformen.

Praxistipp:

Da es derzeit keine Anzeichen für eine Änderung der Rechtsprechung des BAG gibt, ist der Arbeitgeber entgegen der vorliegend vom LAG vertretenen Rechtsansicht nicht verpflichtet, im Arbeitszeugnis eine entsprechende Schlussformel aufzunehmen.

Aus diesem Grund sollte der Arbeitnehmer im Rahmen von Trennungsverhandlungen stets darauf achten, im Vergleich nicht nur die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, sondern gerade auch die ausformulierte Dankes- und Grußformel zu regeln. Um eine spätere Auseinandersetzung über den Inhalt des Arbeitszeugnisses zu vermeiden, empfiehlt es sich ohnehin, in dem Vergleich den gesamten Zeugniswortlaut als Anlage beizufügen.

Newsletter Nr. 3 / 2008



7. „Verpflichtung zum Angebot eines mit Leiharbeitnehmern besetzten Arbeitsplatzes zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung“

**LAG Hamm, 21.12.2007,
4 Sa 1892/06**

Leitsatz:

Die in einem Betrieb dauerhaft mit Leiharbeitnehmern besetzten Arbeitsplätze gelten als frei i.S.v. § 1 Abs 2 S 2 Nr 1 Buchst b KSchG.

Vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber dem zu kündigenden Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung auf einem solchen Arbeitsplatz anbieten, sofern der Arbeitnehmer die dort anfallenden Tätigkeiten verrichten kann (im Anschluss an LArbG Hamm vom 05.03.2007, 11 Sa 1138/06).

Sachverhalt:

Der Kläger war seit 1989 bei der Beklagten, die Zubehörteile für die Automobilindustrie fertigt, als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Für die Beklagte sind rund 375 Arbeitnehmer tätig. Der Kläger war zunächst als Lagerist und Transportmitarbeiter, seit dem Jahr 2000 als Qualitätsprüfer beschäftigt.

Im Jahr 2005 entschied die Beklagte, die Arbeit der Qualitätsprüfer durch so genannte Werker selbstprüfungen zu ersetzen. Der Kläger hatte gegen die ihm gegenüber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung ausgeführt, die Beklagte beschäftige mehr Leiharbeitnehmer als festes Personal, dies auch überwiegend langfristig, zum Teil seit über zwei Jahren. Die von diesen Leiharbeitnehmern eingenommenen Arbeitsplätze seien als freie Arbeitsplätze zu betrachten, auf denen er eingesetzt werden könne.

Demgegenüber hatte die Beklagte eingewandt, sie habe die freie unternehmerische Entscheidung getroffen, bei betrieblicher Notwendigkeit bis zu 15% der Belegschaft durch Leiharbeitnehmer abzudecken. Dies sei vor allem erforderlich, um Urlaubs- und Krankheitszeiten auszugleichen. Zudem seien Automobilzulieferer kurzfristigen Auftragschwankungen ausgesetzt.

Die Entscheidung des LAG:

Das Landesarbeitsgericht geht in seiner Entscheidung davon aus, dass der Arbeitgeber unter Beachtung des Ultima-Ratio-Prinzips verpflichtet ist, zunächst im Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmer nicht mehr abzurufen, bevor er eigene Arbeitnehmer, die auf diesen Arbeitsplätzen eingesetzt werden können, betriebsbedingt entlassen darf.

Die von der Gegenmeinung in der Literatur angeführte Freiheit der unternehmerischen Entscheidung überzeugte das Landesarbeitsgericht nicht, da die Leiharbeitnehmer ebenso wie die Stammelegschaft dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegen. Damit sei die Unternehmerentscheidung des Arbeitgebers als solche nicht berührt. Dem Arbeitgeber wird lediglich angesonnen, die von ihm selbst getroffene Organisationsentscheidung, mit wie vielen Arbeitnehmern und in welcher Art und Weise er die anfallende betriebliche Tätigkeit organisieren will, zunächst mit der Stammelegschaft durchzuführen. Eben dies entspricht nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts der Konzeption des Kündigungsschutzgesetzes, wonach die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer nach Ablauf von sechs Monaten grundsätzlich Kündigungsschutz genießen, sofern nicht dringende betriebliche Erfordernisse ihrer Weiterbeschäftigung entgegenstehen. Wie das Landesarbeitsgericht weiter ausführt, würde anderenfalls die nach § 1 Abs. 3 KSchG zu beachtende soziale Auswahl ausgehebelt.

Das Landesarbeitsgericht differenziert in der Folge danach, ob Leiharbeitnehmer auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt oder tatsächlich nur zur Überbrückung von Auftragsspitzen tätig werden. Dies ist nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts grundsätzlich zulässig, jedoch habe die nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG beweisbelastete Beklagte der Kammer nicht die Überzeugung davon verschaffen können, dass tatsächlich kurzfristige Auftragsschwankungen von 15% zu besorgen seien. Die Beklagte könne sich nicht schlicht darauf berufen, als Automobilzulieferer müsse sie aus betriebswirtschaftlichen Gründen in besonderer Weise auf Auftragschwankungen flexibel reagieren können.

Newsletter Nr. 3 / 2008



Diese Aussage sei zu pauschal, um daraus erkennen zu können, warum genau mit 15% Leiharbeitskräften gearbeitet werden müsse. Die Beklagte könne sich ferner nicht darauf berufen, dass Stammarbeitnehmer wegen Urlaub, Krankheit und Inanspruchnahme von Freizeitausgleich nicht zur Verfügung stehen. Denn derartige Ausfallzeiten seien weitgehend planbar und hätten nichts mit anfallenden Auftragsspitzen zu tun.

Praxistipp:

Bis zu einer Klärung dieser Frage durch das Bundesarbeitsgericht sollten sich die Arbeitnehmer im Kündigungsschutzverfahren darauf berufen, dass zumindest solche Arbeitsplätze, auf denen dauerhaft Leiharbeitnehmer beschäftigt werden, als „frei“ im Sinne der Rechtsprechung des BAG gelten.

Problematischer dürfte dies vor dem Hintergrund der gegenständlichen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts sein, wenn Leiharbeitnehmer nur auf befristeten Arbeitsplätzen zur Vertretung oder zur Abarbeitung von Auftragsspitzen beschäftigt werden.

In jedem Fall muss der Arbeitgeber in einem solchen Fall die vorübergehende Natur des Arbeitsplatzes im Prozess darlegen und gegebenenfalls auch beweisen können.

Die Betriebsräte sollten im Falle von betriebsbedingten Kündigungen genau prüfen, ob und wo im Betrieb auf vergleichbaren Arbeitsplätzen dauerhaft Leiharbeitnehmer beschäftigt werden. Ist dies der Fall, sollte dies vom Betriebsrat natürlich auch bei der Begründung eines Widerspruchs nach § 102 Abs. 3 BetrVG Berücksichtigung finden.

Hinweis:

Das LAG Hamm hat darauf aufmerksam gemacht, dass die Rechtsfrage, ob mit Leiharbeitnehmern besetzte Dauerarbeitsplätze als freie Arbeitsplätze i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1b) KSchG anzusehen sind, in Rechtsprechung und Literatur heftig umstritten sind (bejahend etwa LAG Hamm, Urteil vom 05.03.2007 - 11 Sa 1338/06 = DB 2007, 1701 f.; LAG Bremen, Urteil vom 02.12.1997 - 1 Sa 88/97; KR/Griebeling, 8. Aufl. 2007, § 1 KSchG Rdnr. 528; APS/Kiel, Kündigungsrecht, 3. Aufl. 2007, § 1 KSchG, Rn. 568; ErfK/Oetker, 8. Aufl. 2008, § 1 KSchG Rdnr. 256; Düwell/Dahl, DB 2007, 1699 ff.; / verneinend LAG Niedersachsen, Beschluss vom 09.08.2006 - 15 TaBV 53/05 = EzAÜG BetrVG Nr. 94; von Hoyningen-Huene/Linck, KSchG, 14. Aufl. 2007, § 1 Rdnr. 836 f.; Löwisch, KSchG, 9. Aufl. 2004, § 1, Rdnr. 276; Simon/ Greßlin, BB 2007, 2454 ff.).

Somit hat bislang allein das LAG Niedersachsen in seinem Beschluss vom 9.8.2006, 15 Ta BV 53/05, eine gegenteilige Auffassung vertreten. Dieser Beschluss wurde aber vom BAG (23.1.2008, 1 ABR 74/06) aus anderen Gründen aufgehoben.

Derzeit kann man vermuten, dass sich das BAG möglicherweise der Auffassung des LAG Hamm anschließt. So hat das BAG bereits in seiner Entscheidung vom 26.9.1996, 2 AZR 200/96 ausgesprochen, dass der Entschluss, die formale Arbeitgeberstellung aufzugeben, keine eine Kündigung bedingende Unternehmerentscheidung darstellt, wenn der Unternehmer gegenüber den Beschäftigten weiterhin selbst die für die Durchführung der Arbeit erforderlichen Weisungen erteilt. Wie das BAG weiter ausführt, entfallen in einem solchen Fall nicht die Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb, vielmehr sollten nur die eigenen Beschäftigten durch ausgeliehene Arbeitnehmer ersetzt werden. Eine solche Kündigung sei als Austausch Kündigung sozial ungerechtfertigt und deshalb unwirksam.



C. Aktuelle Veröffentlichungen:

1. **Betriebsübergang – Basiskommentar zu § 613a BGB mit den Folgen für die Mitbestimmung**
RA Dr. Michael Bachner, RA Peter Gerhardt, schneider : schwegler rechtsanwälte, 1. Auflage 2008, Bund-Verlag; ISBN: 978-3-7663-3829-7

2. **Betriebsratswissen digital (Version 2.2)**
Mitherausgeber Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Mitautoren: RA Ralf Trümner, RA Dr. Michael Bachner, schneider : schwegler rechtsanwälte, Version 2.2, September 2008, Bund Verlag, ISBN: 978-3-7663-8145-3
Das neue Portal für Betriebsräte bietet (auf CD-ROM oder online) das gesamte Basiswissen für die Arbeitnehmervertretung. Alle für die Betriebsratsarbeit relevanten Gesetzestexte, speziell selektierte Rechtsprechung, der Standard-Kommentar zum BetrVG (Däubler/Kittner/Klebe), ein Lexikon und ca. 1000 Arbeitshilfen und Musterschreiben sind gleichzeitig verfügbar und untereinander verlinkt.

3. **Schichtsysteme - rechtliche Rahmenbedingungen und betriebswirtschaftliche Auswirkungen,**
RA Dr. Sascha Lerch, schneider : schwegler rechtsanwälte
weiterer Autoren: Hoffmann/Kischewski, in: AiB 2008, S. 389 ff.

4. **Vergütung von Rufbereitschaft an Vorfest- und Brückentagen,**
RA Dr. Sascha Lerch, schneider : schwegler rechtsanwälte
weiterer Autor: Weinbrenner, in: PersR 2008, 445 ff.



D. Veranstaltung:

Kanzleigespräch

Das nächste Kanzleigespräch findet
am 12. Februar 2008, 9.30 – 17.00 Uhr,
in Frankfurt am Main statt.

Themen:

1. **„Leiharbeit und die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Spiegel der aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung“**

Referent: Franz Josef Düwell, Vorsitzender Richter am
Bundesarbeitsgericht

2. **„Aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats nach § 87 BetrVG“**

Referent: Roland Lukas, Firma Roland Lukas
Konfliktlösungen und ehemaliger Vizepräsident
des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main

Bei der Veranstaltung handelt es sich um eine
Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

Wir würden uns freuen, Sie/Euch auf dieser Veranstaltung begrüßen zu dürfen. Weitere Informationen gibt Ihnen gerne unsere Mitarbeiterin Frau Michaela Winkler unter 069-2165990 oder unsere Kollegen Dr. Michael Bachner unter bachner@schneider-schwegler.de bzw. Peter Gerhardt unter gerhardt@schneider-schwegler.de.

Die Anlage zu diesem Newsletter enthält das **Einladungsschreiben** zum Kanzleigespräch, aus dem Ihr/Sie die näheren Informationen entnehmen könnt/können.

Newsletter Nr. 3 / 2008



V.i.S.d.P.:

RA Lorenz Schwegler
Königsallee 60 G
40212 Düsseldorf
schwegler@schneider-schwegler.de

Kontakt:

Düsseldorf

Königsallee 60 G
D-40212 Düsseldorf
Tel.: 0211/13860-0
Fax: 0211/13860-99
office@schneider-schwegler.de

Lorenz Schwegler (auch Köln)
Dr. Frank Lorenz
Dr. Uwe Silberberger
Felix Laumen
Dieter Lenz (auch Köln)
Michael Schoden
Michael Schmidt-Busse

Jörg Towara
Sonja Jung
Alexandra Ochs
Dr. Wolfgang Kroll
Anne Dellbrügger
Yvonne Goebel

Berlin

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

Gunter Rose
Michael Merzhäuser
Ralf Trümner

Sebastian Kolb
Dr. Sascha Lerch
Enrico Meier
Karsten Sparchholz

Frankfurt

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

Dr. Michael Bachner
Peter Gerhardt

Köln

Riehler Str. 36
50668 Köln
Tel.: 0221/35 55 7-0
Fax: 0221/35 55 75 99
koeln@schneider-schwegler.de

Lorenz Schwegler (auch Düsseldorf)
Dieter Lenz (auch Düsseldorf)

Wissenschaftliche Berater:

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

Hinweis

Dieser Newsletter ist nach bestem Wissen zusammengestellt, die Verfasser setzen bei Auswahl und Kommentierung der Entscheidungen eigene Schwerpunkte, der Newsletter hat auch bei der Kommentierung der Entscheidungen kein Anspruch auf Vollständigkeit bei der Wiedergabe der Entscheidung oder der rechtlich relevanten Sachverhalte, die Lektüre des Newsletter ersetzt nicht das eigene Lesen der Entscheidung und vor allem nicht die rechtliche Beratung im Einzelfall! Praxistipps und Hinweise beziehen sich auf Standardsituationen, die nicht ohne weiteres auf den Einzelfall übertragen werden können! Leitsätze und rechtliche Wertungen sind den Pressemitteilungen des jeweiligen LAG oder BAG oder der Entscheidung direkt entnommen und also solches gekennzeichnet (www.bag.de). Vielen Dank für die Beachtung dieser Hinweise.