

Your World First

C/M/S

Law.Tax

update

Arbeitsrecht

März 2017



Inhalt

3 | Editorial

Schwerpunkt

4 | Unbefristete und befristete Ansprüche auf Teilzeitarbeit

Arbeitsvertragsrecht

7 | Verzugspauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsrecht

9 | Einsichtnahme in Personalakte – Hinzuziehung eines Rechtsanwalts

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

10 | Objektive Eignung eines Bewerbers ist keine Diskriminierungsvoraussetzung

12 | Ältere Arbeitnehmer brauchen nicht generell mehr Urlaub wegen höherer Belastung

Urlaubsrecht

13 | Beschäftigungsverbot nach Urlaubsfestlegung führt nicht zum Untergang des Urlaubsanspruchs

14 | Update: Ersatzanspruch für untergegangene Urlaubsansprüche nur nach Urlaubsverlangen des Mitarbeiters? Vorlage beim EuGH

Kündigung und Kündigungsschutz

15 | Benachteiligung von Arbeitnehmern in Elternzeit bei Massenentlassungen

16 | Das Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen endet bei fehlender Verhandlungsbereitschaft des Betriebsrates

17 | „Zufallsfund“ bei verdeckter Videoüberwachung in einem Betrieb

Betriebsverfassungsrecht

18 | Personelle Kontinuität der Betriebsratstätigkeit als Befristungsgrund

20 | Mitbestimmung bei Unternehmensauftritten in sozialen Netzwerken

21 | Betriebsrat: keine Vergütung für Fahrtzeiten von der Wohnung in den Betrieb

23 | Und nochmal: Arbeitszeit des Betriebsrats

Streikrecht

24 | Betriebsblockaden sind auch im Rahmen eines rechtmäßigen Streiks nicht vom Streikrecht gedeckt

Übrigens

25 | Verabschiedung des Entgelttransparenzgesetzes

29 | Kurzfristige Änderung im Bundesteilhabegesetz

30 | Versicherungspflicht für Studenten – teilweise neue Rechtsauslegung für Studentenjobs ab 1. Januar 2017

Aktuell

33 | Veröffentlichungen

34 | Veranstaltungen und Vorträge

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

nach der aktuellen Rechtslage hat jeder Mitarbeiter unter bestimmten Umständen einen Anspruch darauf, seine Arbeitszeit unbefristet zu verringern. Befristete Teilzeitansprüche kennt das Gesetz hingegen nur in Situationen wie der Elternzeit oder dann, wenn nahe Angehörige pflegebedürftig sind. Ein aktueller Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales will Arbeitnehmern nun aber einen grundsätzlichen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit einräumen. In unserem Schwerpunktbeitrag geben wir Ihnen einen Überblick über die derzeitige Rechtslage sowie über die aktuellen Pläne des Bundesarbeitsministeriums.

Die Rechtsprechungsübersicht informiert Sie unter anderem über die Frage, inwieweit § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsrecht anzuwenden ist. Zuletzt hat das Landesarbeitsgericht Köln dazu Stellung genommen. Sodann erfahren Sie, unter welchen Umständen unterschiedliche Altersstaffelungen bei Urlaubsansprüchen der Belegschaft statthaft sind. Weiterhin geben wir Ihnen einen Überblick über die aktuelle Rechtsprechung bei Massentlassungen. Hier stehen Arbeitnehmer in Elternzeit sowie das Konsultationsverfahren im Fokus.

Spannend ist auch ein Urteil des BAG zu der Frage, wann „Zufallsfunde“ bei verdeckter Videoüberwachung im Prozess verwertet wer-

den dürfen. Schließlich widmen wir uns intensiv dem Thema „Arbeitszeiten des Betriebsrats“. Zwei aktuelle BAG-Entscheidungen geben weiteren Aufschluss.

Zu guter Letzt haben wir für Sie die wesentlichen Punkte des Entgelttransparenzgesetzes und die arbeitsrechtlichen Änderungen im Bundesteilhabegesetz bei der Kündigung von Schwerbehinderten zusammengefasst und einen Überblick über die Neuerungen bei der Frage der Versicherungsfreiheit von Werkstudenten erstellt.

Viel Spaß beim Lesen!

Dr. Eckhard Schmid Dr. Oliver Simon

Unbefristete und befristete Ansprüche auf Teilzeitarbeit

Nach der bestehenden Rechtslage hat jeder Mitarbeiter unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch darauf, seine Arbeitszeit unbefristet zu verringern. Hat der Arbeitnehmer später jedoch den Wunsch, seine Arbeitszeit wieder aufzustocken, so muss der Arbeitgeber dem nicht nachkommen.

Der aktuelle Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gewährt dem Arbeitnehmer jedoch zukünftig einen gesetzlichen Anspruch darauf, seine Arbeitszeit befristet und ohne Vorliegen besonderer persönlicher Lebensumstände zu reduzieren. Nach Ablauf der Befristung lebt das Arbeitsverhältnis in seinem ursprünglichen Umfang wieder auf. Bisher kennt das Gesetz derartige befristete Teilzeitanprüche nur in Situationen, in denen Angehörige betreut oder gepflegt werden müssen.

Im Folgenden finden Sie einen Überblick über aktuell bestehende Teilzeitanprüche Ihrer Mitarbeiter. Darüber hinaus erläutern wir Ihnen, welche Änderungen sich durch den aktuellen Referentenentwurf ergeben, soweit er in der aktuellen Fassung in Kraft tritt.

I. Grundsätzlicher Anspruch auf unbefristete Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG)

1. Anspruch auf unbefristete Teilzeit

Zunächst einmal sieht § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vor, dass Arbeitnehmer einen grundsätz-

lichen Anspruch darauf haben, ihre Arbeitszeit unbefristet reduzieren zu können.

Folgende Vorgaben sind zu beachten:

- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (siehe zu den Details § 8 Abs. 7 TzBfG).
- Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestanden haben (§ 8 Abs. 1 TzBfG).
- Der Mitarbeiter muss seinen Wunsch nach Verringerung der Wochenarbeitszeit spätestens drei Monate vor ihrem Beginn geltend machen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Noch ist dies grundsätzlich formfrei möglich, mit Inkrafttreten des „Gesetzes zur befristeten Teilzeit“ (dazu später noch) wird die Textform nach § 126 b BGB vorgeschrieben werden.
- Der Arbeitnehmer soll mit der Anmeldung, spätestens aber im Rahmen der Verhandlungen über den Teilzeitanpruch, seine Wünsche zur Verteilung der Arbeitszeit angeben (vgl. § 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG).
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über den Teilzeitwunsch zu verhandeln (§ 8 Abs. 3 TzBfG).
- Nach § 8 Abs. 4 TzBfG hat der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den

Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. In der Praxis ist es für die Unternehmen oft sehr schwer, betriebliche Gründe vor Gericht durchzusetzen.

- § 8 Abs. 5 TzBfG regelt die Mitteilungsfristen bei Einigung oder Nichteinigung. Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit hat der Arbeitgeber seine Entscheidung schriftlich mitzuteilen. Tut er dies nicht, gilt die zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit als nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt.
- Seit dem letzten Verringerungsverlangen mit Zustimmung oder berechtigter Ablehnung sind mindestens zwei Jahre vergangen (§ 8 Abs. 6 TzBfG, sog. Sperrfrist).

Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, muss das Unternehmen der Verringerung der Arbeitszeit zustimmen. Ihm steht insoweit kein Ermessensspielraum zu.

Der Anspruch besteht nicht nur für Vollzeitbeschäftigte, sondern ebenso für Arbeitnehmer, die schon teilzeitbeschäftigt sind und ihre Arbeitszeit (noch) weiter reduzieren wollen. Im Gegensatz zu dem besonderen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während einer Elternzeit nach § 15 Abs. 7 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), der im Folgenden noch genauer beschrieben wird, setzt der allgemeine Teilzeitanpruch nach § 8 TzBfG nicht voraus, dass die Arbeitszeit auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wo-

chenstunden verringert wird. Nach dem TzBfG sind auch Teilzeitwünsche außerhalb dieser zeitlichen Vorgaben zulässig.

2. Anspruch des Teilzeitbeschäftigten auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung geeigneter freier Arbeitsplätze (§ 9 TzBfG)

Neben dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit regelt das Gesetz einen individuellen Rechtsanspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter. Nach § 9 TzBfG hat der Arbeitgeber einen Beschäftigten in Teilzeit, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

II. Anspruch auf befristete Teilzeittätigkeit durch das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts“

Das BMAS hat aktuell einen Referentenentwurf zur „Weiterentwicklung des Teilzeitrechts“ vorgelegt. Der Entwurf sieht das Recht auf eine zeitlich befristete Teilzeit – losgelöst vom Vorliegen bestimmter Gründe wie Kindererziehung oder Pflege kranker Angehöriger (dazu unter III. bis V.) – vor. Bisher haben Arbeitnehmer nur Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit dauerhaft zu reduzieren (siehe oben unter I.1). Das neue Gesetz sieht vor, dass nach der Teilzeitphase die ursprüngliche Arbeitszeitregelung automatisch wieder auflebt. Dies soll in einem neuen § 9 a TzBfG geregelt werden, der den Anspruch auf befristete Teilzeit an die gleichen Voraussetzungen knüpft, die nach aktueller Rechtslage für die unbefristete Reduzierung der Arbeitszeit gelten. Eine erneute Stundenreduzierung nach Rückkehr zur alten Arbeitszeit

soll frühestens nach einem Jahr möglich sein.

Neu ist auch, dass jeder Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit (unbefristet und befristet) künftig in Textform (z. B. E Mail, Telefax) verfasst werden muss (§ 8 TzBfG n. F. i. V. m. § 126 b BGB).

Einen Anspruch auf eine Vollzeitstelle für Mitarbeiter, die derzeit schon in Teilzeit arbeiten, wird es auch nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes nicht geben. Dies gilt unabhängig davon, ob die Mitarbeiter zuvor in Vollzeit gearbeitet haben oder auf einer Teilzeitstelle eingestiegen sind. Allerdings soll dieser Gruppe der Weg zur Vollzeit zumindest erleichtert werden: Schon nach der aktuellen Gesetzeslage sind Teilzeitkräfte bei Besetzung von Vollzeitstellen bevorzugt zu berücksichtigen (siehe oben unter I.2); die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht und sie für diesen gleich geeignet sind wie andere Bewerber, liegt in einem etwaigen Prozess jedoch beim Arbeitnehmer. Der Referentenentwurf sieht für diese Situation nun eine Beweislastverlagerung auf den Arbeitgeber vor: Künftig soll dieser das Fehlen eines entsprechenden Arbeitsplatzes oder die geringere Eignung des Arbeitnehmers darlegen müssen (§ 9 TzBfG n. F.).

III. Teilzeittätigkeit in der Elternzeit

Neben dem zuvor beschriebenen allgemeinen Anspruch auf unbefristete und nach dem geplanten Referentenentwurf bald auch auf befristete Teilzeittätigkeit eröffnet das Gesetz Ansprüche auf Reduzierung der Arbeitszeit für Mitarbeiter, die sich in bestimmten Lebenslagen befinden. In der Praxis am bedeutendsten ist die Teilzeittätigkeit während der Elternzeit.

Während der maximal dreijährigen Elternzeit ist Teilzeitarbeit beim eigenen Arbeitgeber oder – mit dessen

Zustimmung – in einem anderen Unternehmen oder in Form einer selbstständigen Tätigkeit möglich (§ 15 Abs. 4 BEEG).

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Reduzierung seiner bisherigen Arbeitszeit für eine Mindestdauer von zwei Monaten auf einen durchschnittlichen Umfang von 15 bis 30 Wochenstunden im Monat (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG). Dieser Teilzeitananspruch kann zweimal beansprucht werden (§ 15 Abs. 6 BEEG).

Folgende Vorgaben sind zu beachten:

- Es arbeiten regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer im Betrieb (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 BEEG).
- Das Arbeitsverhältnis besteht seit mindestens sechs Monaten (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 2 BEEG).
- Es liegen keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe vor (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG).
- Der Anspruch auf Teilzeit wurde für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG).
- Der Antrag muss Beginn und Umfang der Arbeitszeitverringerung enthalten und soll die gewünschte Verteilung angeben (§ 15 Abs. 7 Satz 2 BEEG).
- Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun (§ 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG). Sonst läuft er Gefahr, dass die Zustimmung als erteilt gilt und entsprechend den Wünschen des Mitarbeiters festgelegt wird. Weitere Details zu einzuhaltenden Fristen finden sich in § 15 Abs. 7 Satz 5–7 BEEG.

IV. Teilzeittätigkeit entsprechend Pflegezeitgesetz

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) räumt den Beschäftigten zunächst das Recht ein, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstage fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Der Grundgedanke des Gesetzes entspricht der in § 45 Sozialgesetzbuch V (SGB V) beschriebenen Situation, wonach ein Arbeitnehmer für die Dauer von bis zu zehn Tagen Krankengeld beziehen kann, wenn sein minderjähriges Kind erkrankt ist und er deswegen nicht arbeiten kann.

Darüber hinaus gibt das PflegeZG Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für eine Dauer bis zu sechs Monaten, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung versorgen. Die Ausgangslage entspricht der Situation in der Elternzeit.

Die Voraussetzungen sind die folgenden:

- Der Anspruch auf Pflegezeit besteht nur gegenüber Arbeitgebern, die in der Regel mehr als 15 Beschäftigte haben (§ 3 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG).
- Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen muss vom Beschäftigten durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachgewiesen werden (§ 3 Abs. 2 PflegeZG).
- Die Pflegezeit muss vorher angekündigt werden. Der Arbeitnehmer muss dabei angeben, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang er Pflegezeit

beanspruchen will. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben (§ 3 Abs. 3 Satz 1, 2 PflegeZG).

- Die Ankündigung muss schriftlich erfolgen und dem Unternehmen spätestens zehn Tage vor dem angemeldeten Beginn der Pflegezeit zugehen. Wird der Mitarbeiter nur teilweise freigestellt, ist eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit zu treffen (§ 3 Abs. 3 Satz 1 und § 3 Abs. 4 Satz 1 PflegeZG).
- Möchte der Arbeitnehmer nur teilweise freigestellt werden, so hat der Arbeitgeber diesem Wunsch zu entsprechen, es sei denn, dringende betriebliche Gründe stehen entgegen (§ 3 Abs. 4 Satz 2 PflegeZG).

Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen maximal sechs Monate. Dies gilt unabhängig davon, ob sich der Beschäftigte vollständig oder nur teilweise von seiner Arbeitspflicht hat freistellen lassen. Der Arbeitnehmer kann zunächst einen kürzeren Freistellungszeitraum beantragen und diesen nach § 4 Abs. 1 PflegeZG nachträglich verlängern. Dazu bedarf es allerdings der Zustimmung des Arbeitgebers, der frei entscheiden darf, ob er dies genehmigen möchte oder nicht.

V. Teilzeittätigkeit entsprechend Familienpflegezeitgesetz

Neben der Pflegezeit sieht das Gesetz eine Familienpflegezeit (im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzes [FPfZG]) vor. Diese kann auch im Anschluss an eine Pflegezeit nach dem PflegeZG genommen werden und andersherum. Dann muss allerdings ein nahtloser Anschluss gewährleistet sein. Insgesamt dürfen Pflegezeit und Familienpflegezeit je pflegebedürftigen nahen Angehörigen 24 Monate nicht überschreiten.

Das Gesetz eröffnet Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit für (bis zu) zwei Jahre auf bis zu 15 Wochenstunden zu reduzieren, um neben dem Beruf einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen zu können. Dies entspricht im Wesentlichen dem Rechtsgedanken einer Teilzeitarbeit während der Elternzeit.

Voraussetzungen:

- Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 FPfZG).
- Der Anspruch auf Pflegezeit besteht nur in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten. In kleineren Betrieben besteht der Rechtsanspruch nur, wenn die Familienpflegezeit für einen minderjährigen Angehörigen in Anspruch genommen wird (§ 2 Abs. 1 Satz 4 FPfZG).
- Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen muss vom Beschäftigten durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachgewiesen werden (§ 2 a Abs. 4 FPfZG).
- Die Ankündigung der Familienpflegezeit muss spätestens acht Wochen vor deren Beginn unter verbindlicher Angabe, in welchem Zeitraum und Umfang innerhalb der Gesamtdauer Pflegezeit in Anspruch genommen werden soll, erfolgen (§ 2 a Abs. 1 Satz 1 FPfZG).
- Der Mitarbeiter muss sich dazu äußern, wie er die reduzierte Arbeitszeit verteilen möchte (§ 2 a Abs. 1 Satz 1 FPfZG). Geht der Familienpflegezeit eine Pflegezeit voraus, ist die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit möglichst frühzeitig, mindestens jedoch drei Monate vor Beginn zu erklären (§ 2 a Abs. 1 Satz 5 FPfZG). Schließt sich die Pflegezeit der Familienpflegezeit an, gilt abweichend von den sonst

geltenden Ankündigungsfristen von zehn Tagen eine Frist von acht Wochen (§ 2 a Abs. 1 Satz 6 FPfZG).

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen eine schriftliche Vereinbarung über die Familienpflegezeit treffen (§ 2 a Abs. 2 Satz 1 FPfZG).
- Das Unternehmen muss den Wünschen des Beschäftigten entsprechen, soweit nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 2 a Abs. 2 Satz 2 FPfZG).

VI. Teilzeitanpruch für Schwerbehinderte

Nach § 81 Abs. 5 Satz 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist. Das Verlangen eines schwerbehinderten Menschen nach § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX bewirkt unmittelbar eine Verringerung der Arbeitszeit, ohne dass es einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf.

Ist ein geeigneter Arbeitsplatz frei, kann der Arbeitgeber den Verlängerungswunsch nur ablehnen, soweit seine Erfüllung für ihn nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften Vorschriften entgegenstehen (§ 81 Abs. 5, Abs. 4 Satz 3 SGB IX). ■

Arbeitsvertragsrecht

Verzugspauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsrecht

Mit Wirkung zum 29. Juli 2014 wurde § 288 Abs. 5 BGB in das BGB eingefügt. Diese Vorschrift besagt, dass der Gläubiger einer Entgeltforderung, deren Schuldner kein Verbraucher ist, gegen diesen einen Anspruch auf Zahlung einer Verzugspauschale in Höhe von EUR 40 hat.

Mit der Einführung der Norm stellte sich die Frage, ob diese auch für Vergütungsansprüche aus Arbeitsverhältnissen gilt. Der Wortlaut lässt keine Einschränkungen erkennen. Da es jedoch im Arbeitsrecht – anders als im allgemeinen Zivilrecht – keinen Anspruch auf Erstattung außergerichtlicher Rechtsverfolgungskosten gibt, ist umstritten, ob die gesetzliche Neuregelung auch im Arbeitsrecht Anwendung finden soll.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf lehnte dies ab. Wir berichteten in unserem Update Arbeitsrecht (Ausgabe September 2016) über diese Entscheidung. Das Arbeitsgericht vertrat die Rechtsauffassung, der Anwendbarkeit von § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB stehe § 12 a ArbGG analog entgegen. Danach hat die obsiegende Partei im Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs keinen Anspruch auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistands. Die Richter des Arbeitsgerichts Düsseldorf sahen hier eine planwidrige Regelungslücke, weil nach § 288 Abs. 5 Satz 3 BGB die Pauschale auf einen geschuldeten Schadensersatz anzurechnen sei, soweit der Schaden in

Kosten der Rechtsverfolgung begründet sei (Arbeitsgericht Düsseldorf vom 12. Mai 2016 – 2 Ca 5416/15).

Nunmehr haben sich die ersten Landesarbeitsgerichte zu Wort gemeldet und in Abweichung zum Arbeitsgericht Düsseldorf die Anwendbarkeit von § 288 Abs. 5 BGB im Arbeitsrecht bejaht.

Die Richter des LAG Baden-Württemberg begründeten ihre Rechtsauffassung damit, der deutsche Gesetzgeber habe den Anwendungsbereich des § 288 Abs. 5 BGB – abweichend von der Zahlungsverzugsrichtlinie – nicht auf Verträge zwischen Unternehmern beschränkt, sondern auch Verbraucher in der Rolle des Gläubigers mit erfasst. Aus diesem Grund



habe der Gesetzgeber die Anwendbarkeit von § 288 Abs. 5 BGB im Arbeitsrecht gezielt beabsichtigt. Ansprüche auf Arbeitsentgelt bilden den Hauptanwendungsfall für Ansprüche von Verbrauchern gegenüber Unternehmern. Der Gesetzgeber habe somit gezielt den Schutz von Arbeitnehmern im Blick gehabt. Auch § 12 a ArbGG stehe dem nicht entgegen. Zweck der Verzugskostenpauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB sei die Entschädigung des Gläubigers für seine internen Beitreibungs- und Mahnkosten. Der Anspruch auf EUR 40 entstehe unabhängig von einem tatsächlichen Verzugschaden. Auch wenn der

Arbeitnehmer im erstinstanzlichen arbeitsgerichtlichen Verfahren grundsätzlich keine Erstattung seiner Rechtsverfolgungskosten verlangen könne, solle er gemäß § 288 Abs. 5 BGB im Verzugsfall wenigstens eine geringere (pauschale) Entschädigung erhalten (LAG Baden-Württemberg vom 13. Oktober 2016 – 3 Sa 34/16).

Diese Auffassung vertrat auch das LAG Köln und entschied, dass ein Arbeitgeber, der Arbeitslohn verspätet oder unvollständig auszahlt, dem Arbeitnehmer gemäß § 288 Abs. 5 BGB einen Pauschalschadensersatz in Höhe von EUR 40 zu zahlen hat. Die Richter lehnten eine

Ausnahme für das Arbeitsrecht ab. Bei der 40-Euro-Pauschale handele es sich um eine Erweiterung der gesetzlichen Regelungen zum Verzugszins, der auch auf Arbeitsentgeltansprüche zu zahlen sei. Auch der Zweck der gesetzlichen Neuregelung – die Erhöhung des Drucks auf den Schuldner, Zahlungen pünktlich und vollständig zu erbringen – spreche für eine Anwendbarkeit zugunsten von Arbeitnehmern, die ihren Lohn unpünktlich oder unvollständig erhielten ■ (LAG Köln vom 22. November 2016 – 12 Sa 524/16).

Tipp für die Praxis:

In der zweitinstanzlichen Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte zeichnet sich die überwiegende Ansicht ab, dass § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsrecht anwendbar ist. Es bleibt abzuwarten, ob sich das BAG dieser Rechtsauffassung anschließt. Arbeitgeber sollten sich jedoch darauf einstellen, dass sie im Falle eines Verzuges neben dem entsprechenden Entgelt auch die Pauschale in Höhe von EUR 40 zu zahlen haben.

Einsichtnahme in Personalakte – Hinzuziehung eines Rechtsanwalts

Arbeitnehmer haben das Recht, in die über sie geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Dazu können sie ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen, so die Regelung in § 83 Abs. 1 Satz 1 und 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Im Sommer letzten Jahres hat das BAG entschieden, dass darüber hinaus aber kein Anspruch darauf besteht, einen Rechtsanwalt, also einen betriebsfremden Dritten, zur Einsichtnahme mitzunehmen.

Folgender Sachverhalt lag der Entscheidung zugrunde:

Ein Lagerist war seit dem Jahr 1998 bei Arbeitgeber A beschäftigt. Dieser erteilte ihm am 21. März 2013 eine Ermahnung, also eine Verwarnung als Vorstufe einer Abmahnung. Die Rechtsanwältin des Arbeitnehmers verlangte mit Schreiben vom 6. Mai 2013, ihr zusammen mit ihrem Mandanten Einsicht in dessen Personalakte zu gewähren. Arbeitgeber A lehnte eine Hinzuziehung der Anwältin

unter Hinweis auf sein Hausrecht ab, erlaubte dem Mitarbeiter allerdings mit E Mail vom 13. Mai 2013, auszugsweise Kopien der sich in der Personalakte befindlichen Dokumente zu fertigen. Das Arbeitsverhältnis ging mit Wirkung vom 1. Februar 2014 im Wege eines Betriebsübergangs auf Arbeitgeber B über. Die Klage des Arbeitnehmers auf Hinzuziehung seiner Rechtsanwältin bei der Einsichtnahme in die Personalakte richtete sich ursprünglich gegen Arbeitgeber A, vor dem LAG und dem BAG dann auch gegen Arbeitgeber B.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage des Mitarbeiters ab. Der 9. Senat des BAG bestätigte im Ergebnis die Entscheidungen der Vorinstanzen. Zunächst stellte er fest, dass auch Arbeitgeber B an die Erlaubnis von Arbeitgeber A gebunden sei, dass der Mitarbeiter Kopien aus der Personalakte anfertigen dürfe. Dies ergebe sich aus § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB und genüge, um dem sog.

Transparenzschutz, dem das Einsichtsrecht in die Personalakte diene, gerecht zu werden. Nur wenn Transparenz gewährleistet sei, könnten Beseitigungs- oder Korrekturanträge geltend gemacht werden. Der Lagerist habe mit der Kopiermöglichkeit dann aber ausreichend Gelegenheit erhalten, den Inhalt der Personalakten mit seiner Rechtsanwältin zu erörtern. Dementsprechend habe er auch keinen Anspruch mehr auf Einsichtnahme unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts. § 83 BetrVG gewähre ausschließlich dem Betriebsrat ein Miteinsichtsrecht. Ein solcher Anspruch des Arbeitnehmers folge auch weder aus der Rücksichtspflicht des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB) noch aus dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz (GG)), jedenfalls wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaube, für sich Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen ■ (BAG vom 12. Juli 2016 – 9 AZR 791/14).

Tipp für die Praxis:

Der Arbeitnehmer selbst sowie Personen, die in dem Unternehmen für Personalentscheidungen zuständig sind, haben ein uneingeschränktes Einsichtsrecht in die Personalakte des Mitarbeiters. Ist ein Betriebsrat gebildet worden, kann der Mitarbeiter ein Mitglied bei der Einsicht hinzuziehen. Ein eigenständiges Recht, die Personalakte einzusehen, haben der Betriebsrat sowie betriebsfremde Personen jedoch nicht. Die Entscheidung des BAG bringt hier weitere Klarheit. Ungeklärt bleibt indes, ob das BAG den Fall anders entschieden hätte, wenn der ExArbeitgeber dem Mitarbeiter nicht das Recht eingeräumt hätte, Kopien anzufertigen.

Objektive Eignung eines Bewerbers ist keine Diskriminierungsvoraussetzung

Die objektive Eignung des Bewerbers ist keine Voraussetzung für eine Diskriminierung und für einen Anspruch auf Schadensersatz gemäß §§ 7, 3, 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Bewerber, dem die objektive Eignung für eine ausgeschriebene Stelle fehlt, befindet sich trotzdem in einer „vergleichbaren Situation“ bzw. in einer „vergleichbaren Lage“ mit anderen Bewerbern.

Dies entschied unlängst das BAG auf der Grundlage des folgenden Falles: Der im Jahre 1953 geborene Einzelanwalt war promoviert und schwerpunktmäßig in den Bereichen Arbeitsrecht, Arztrecht, Arzthafungsrecht, Medizinrecht, Erbrecht, Familienrecht, Forderungsbeitreibung, Mietrecht, Strafrecht und Zivilrecht tätig. Er hatte in den Jahren 1979 und 1983 beide juristischen Staatsprüfungen in Baden-Württemberg jeweils mit der Note „befriedigend“ (7 Punkte) absolviert. Er bewarb sich auf die Stellenausschreibung einer gegründeten Partnerschaft von Rechtsanwälten, die auf das öffentliche Wirtschaftsrecht, Bau- und Immobilienrecht, PPP-Projekte sowie das Vergaberecht spezialisiert ist. Alle dort tätigen Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen haben beide juristischen Staatsexamina mindestens mit der Note „vollbefriedigend“ (9 Punkte) absolviert.

Die Stellenausschreibung, auf die sich der Rechtsanwalt bewarb, lautete wie folgt:

„Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir einen Rechtsanwalt (m/w) mit 0–2 Jahren Berufserfahrung für die Bereiche Immobilienwirtschaftsrecht, Baurecht, Projektentwicklungen, öffentliches Wirtschaftsrecht, Vergaberecht, PPP. Wir bieten Ihnen erstklassige Arbeitsbedingungen in einem professionellen Umfeld und eine langfristige Perspektive in einem jungen und dynamischen Team. Sie werden in einem fundierten und praxisorientierten Aus-/Weiterbildungsprogramm weiter qualifiziert und spezialisiert. In die Bearbeitung bedeutender Mandate werden Sie von Anfang an verantwortlich einbezogen. Wir erwarten von Ihnen Persönlichkeit, Teamgeist, Interesse an wirtschaftlichen Zusammenhängen und eine erstklassige juristische Qualifikation. Bewerber/-innen mit Berufserfahrung haben idealerweise in einer wirtschaftsberatenden Sozietät in einem der Bereiche öffentliches Recht oder Immobilienwirtschaftsrecht gearbeitet.“

Der Bewerber erhielt von der Kanzlei die Rückmeldung, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt werden könne, weil es eine Vielzahl weiterer Interessenten gäbe. Daraufhin machte er gegenüber der Kanzlei zunächst schriftlich und sodann auch gerichtlich einen Anspruch auf Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund des Alters geltend.

Nach Auffassung des BAG könne eine Stellenausschreibung mit der Anforderung „0–2 Jahre Berufser-

fahrung“ mittelbar diskriminieren. Zwar sei die Berufserfahrung grundsätzlich neutral, jedoch mittelbar mit dem „Alter“ verknüpft. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass berufliche Lebensläufe heutzutage vielfältiger seien als früher. Auch die Formulierung der Stellenausschreibung, nach der dem Bewerber/der Bewerberin eine langfristige Perspektive in einem „jungem dynamischen Team“ geboten werde, bewirke eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Das LAG habe nun zu prüfen, ob diese Diskriminierung im Einzelfall gerechtfertigt war.

Die Richter des BAG entschieden zudem, das LAG habe die Klage nicht schon mit der Begründung abweisen dürfen, der Bewerber sei für die ausgeschriebene Stelle objektiv nicht geeignet gewesen.

Nach bisheriger höchstrichterlicher Rechtsprechung befindet sich eine Person nur dann in einer vergleichbaren Situation, wenn sie für die ausgeschriebene Stelle „objektiv geeignet“ ist (vgl. BAG vom 23. Januar 2014 – 8 AZR 118/13; BAG vom 13. Oktober 2011 – 8 AZR 608/10). Dies begründete der Senat damit, dass eine Benachteiligung nur dann vorliegen könne, wenn eine Person, die an sich für die Tätigkeit geeignet sei, nicht ausgewählt oder nicht in Betracht gezogen worden sei.

An dieser Rechtsprechung hält das BAG nun nicht mehr fest. Die „objektive Eignung“ des Bewerbers/



der Bewerberin sei kein Kriterium der „vergleichbaren Situation“ oder der vergleichbaren Lage im Sinne von § 3 Abs. 1 und Abs. 2 AGG und deshalb nicht Voraussetzung für einen Anspruch nach § 15 Abs. 1, 2 AGG. Gegen das Erfordernis der „objektiven Eignung“ spreche der Umstand, dass § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG den Entschädigungsanspruch für Personen, die bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wären, nicht ausschließt, sondern lediglich der Höhe nach begrenzt. Das Erfordernis der „objektiven Eignung“ würde zu einer schwierigen Abgrenzung zwischen „objektiver Eignung“ und „der individuellen fachlichen Qualifikation“ führen und somit die Durchsetzung des Entschädigungsanspruchs erschweren. Das Erfordernis der „objektiven Eignung“ würde zudem eine Vergleichsbetrachtung erzwingen, die dann problematisch würde, wenn es keine weiteren Bewerber

auf die Stellenausschreibung gäbe. Auch im Übrigen stelle sich aber das Problem, dass der Bewerber/ die Bewerberin nicht wissen könne, welche anderen Bewerber/innen sich noch mit welcher Qualifikation/ Eignung beworben hätten.

Weiterhin – so die Richter des BAG – könne der Anspruch auch nicht mit der Begründung des Rechtsmissbrauchs abgewiesen werden. Dieser liege dann vor, wenn sich ein Bewerber/eine Bewerberin nicht beworben habe, um die ausgeschriebene Stelle zu bekommen, sondern es ihm/ihr lediglich um die Entschädigung ginge. Rechtsmissbrauch könne nicht bereits daraus geschlossen werden, dass eine Person eine Vielzahl erfolgloser Bewerbungen versandt und mehrere Entschädigungsprozesse geführt habe oder führe. Dies gelte selbst dann, wenn der Bewerber/ die Bewerberin sich stets auf solche Stellenausschreibungen beworben

habe, die Formulierungen und Anforderungen enthielten, die mittelbar oder unmittelbar an verpönte Merkmale des AGG anknüpften. Vielmehr müssten an den Einwand des Rechtsmissbrauchs hohe Anforderungen gestellt werden. Es müssten im Einzelfall besondere Umstände vorliegen, die ausnahmsweise den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten rechtfertigten. Dies könne nur angenommen werden, wenn sich ein systematisches und zielgerichtetes Vorgehen einer Person feststellen lasse. Die im vorliegenden Fall geführten 16 Entschädigungsprozesse reichten den Richtern des BAG für ein solches zielgerichtetes Vorgehen nicht aus. Auch die Tatsache, dass der Bewerber im Rahmen seines bisherigen Berufslebens ausschließlich als Einzelanwalt tätig gewesen sei, spräche nicht für einen Rechtsmissbrauch ■ (BAG vom 19. Mai 2016 – 8 AZR 470/14).

Tipp für die Praxis:

Das BAG hat erneut bestätigt, dass bei der Formulierung von Stellenausschreibungen höchste Vorsicht geboten ist. Jegliche Anknüpfungspunkte an das Alter der potentiellen Bewerber/-innen – auch in Form von Anglizismen – sind zu vermeiden. Auch an die Frage, wann eine Bewerbung rechtsmissbräuchlich ist, stellt das BAG mit dieser Entscheidung hohe Anforderungen. Arbeitgeber sind auch vor diesem Hintergrund gut beraten, sich mit ihren Stellenanzeigen in keiner Form angreifbar zu machen.

Ältere Arbeitnehmer brauchen nicht generell mehr Urlaub wegen höherer Belastung

Eine nach Lebensalter gestaffelte Urlaubsregelung in einem Tarifvertrag kann legitim sein, wenn sie angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Nicht ausreichend ist jedoch, wenn der Arbeitgeber pauschal auf die körperliche und psychische Belastung verschiedener Berufsgruppen im Klinikbereich und auf das mit zunehmendem Alter gesteigerte Erholungsbedürfnis verweist.

Dies entschied das BAG in einem Fall, dem ein Tarifvertrag zugrunde lag, der vorsah, dass alle Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erholungsurlaub von 28 Arbeitstagen, nach Vollendung des 50. Lebensjahres von 30 Arbeitstagen haben. In den Jahren 2012 und 2013 gewährte der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern jeweils 30 Urlaubstage. Er erklärte jedoch schriftlich, dass dies ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erfolge und daraus für die folgenden

Jahre keinerlei Rechte hergeleitet werden könnten. Ab dem Jahr 2014 richtete sich der Arbeitgeber bezüglich der Urlaubsgewährung dann strikt nach der Regelung im Tarifvertrag. Eine im Unternehmen angestellte Gesundheits- und Krankenpflegerin machte daraufhin für das Jahr 2014 zwei weitere Urlaubstage gerichtlich geltend.

Die Richter des BAG gaben ihr Recht mit der Begründung, die Regelung im Tarifvertrag verstoße gegen das Antidiskriminierungsgesetz. Die Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer sei sachlich nicht gerechtfertigt und deshalb gemäß § 7 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unwirksam, so dass allen Arbeitnehmern gleichsam 30 Urlaubstage zu gewähren seien. Es handele sich bei der gestaffelten Urlaubsregelung nicht um eine nach § 8 AGG zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen,

denn der Tarifvertrag knüpfte nicht an die Art der auszuübenden Tätigkeit oder die Bedingungen ihrer Ausübung an, sondern gelte für alle dem Tarifvertrag unterfallenden Arbeitnehmer. Die Ungleichbehandlung sei auch nicht nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt, denn die Tarifvertragsparteien hätten im Tarifvertrag nicht einmal das Ziel genannt, das sie mit der Staffelung verfolgten. Auch die pauschale Berufung des Arbeitgebers auf die physische Belastbarkeit bei den Beschäftigten ab dem 50. Lebensjahr und das damit einhergehende erhöhte Urlaubsbedürfnis reiche nicht aus. Es existiere kein allgemeiner Erfahrungssatz, dass Beschäftigte mit Vollendung des 50. Lebensjahres aufgrund einer abnehmenden physischen Belastbarkeit generell ein erhöhtes Urlaubsbedürfnis und eine erhöhte Regenerationszeit hätten ■ (BAG vom 15. November 2016 – 9 AZR 534/15).

Tipp für die Praxis:

Das BAG weicht mit der aktuellen Entscheidung von seiner vorherigen Rechtsprechung ab. Mit Urteil vom 21. Oktober 2014 – 9 AZR 956/12 entschied das BAG, dass die arbeitsvertragliche Vereinbarung, nach der allen Arbeitnehmern ab Vollendung des 58. Lebensjahres 36 Urlaubstage und allen übrigen Arbeitnehmern 34 Urlaubstage gewährt wurden, nicht diskriminierend sei. Die Annahme des Erfahrungssatzes, dass bei zunehmendem Alter die Belastbarkeit abnehme, sei anerkannt. In dieser Pauschalität kann dies nach dem aktuellen BAG-Urteil wohl nicht mehr angenommen werden. Unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. besonders körperlich belastender Tätigkeit) sollte es jedoch weiterhin möglich sein, älteren Arbeitnehmern zusätzliche Urlaubstage zu gewähren, ohne gegen den Gleichheitsgrundsatz zu verstoßen.

Beschäftigungsverbot nach Urlaubsfestlegung führt nicht zum Untergang des Urlaubsanspruchs

Ein tätigkeitsbezogenes generelles Beschäftigungsverbot nach § 4 Mutterschutzgesetz (MuSchG) verhindert, dass der Urlaubsanspruch der schwangeren Arbeitnehmerin erfüllt werden kann. Dies gilt auch dann, wenn der Urlaubszeitraum bereits vor Eintritt des Beschäftigungsverbots festgelegt war.

Dies entschied unlängst das BAG im folgenden Fall: Eine Arbeitnehmerin war seit dem 1. Juli 2008 im Unternehmen beschäftigt und beantragte Anfang des Jahres 2013 17 Urlaubstage verteilt auf die Monate Juli, August und Oktober 2013. Dieser Urlaub wurde vom Arbeitgeber genehmigt. Am 2. Juni 2013 teilte die Mitarbeiterin ihrem Arbeitgeber mit, dass sie schwanger sei, woraufhin dieser mit Wirkung ab dem 5. Juni 2013 bis zum Beginn der Mutterschutzfrist ein Beschäftigungsverbot „unter Anrechnung der bewilligten Urlaubstage“ aussprach.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte die Mitarbeiterin vor Gericht die Abgeltung der 17 Ur-

laubstage aus dem Jahr 2013 und erhielt Recht. Die Richter des BAG entschieden, der Urlaubsanspruch sei nicht untergegangen. Der Erfüllung des Urlaubsanspruchs stehe entgegen, dass für die Mitarbeiterin infolge des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes gemäß § 4 Abs. 1, Abs. 4 Nr. 1 MuSchG i. V. m. § 4 Abs. 1 Satz 1 Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) keine Arbeitspflicht bestanden habe. Eine Erfüllung des Urlaubsanspruchs setze eine Freistellungserklärung des Arbeitgebers und diese wiederum eine Arbeitspflicht des Arbeitnehmers voraus. Eine Arbeitnehmerin, die sich im Beschäftigungsverbot gemäß § 4 Abs. 1, Abs. 4 Nr. 1 MuSchG i. V. m. § 4 Abs. 1 Satz 1 MuSchArbV befinde, unterliege einer solchen Arbeitspflicht nicht und sei weder vertraglich verpflichtet noch tatsächlich in der Lage, die vom mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot erfassten Tätigkeiten auszuüben. Unerheblich sei, dass sich die Mitarbeiterin während der Dauer des Beschäftigungsverbots erholen könne.

Weiter entschieden die Richter, dass der Urlaubsanspruch, der nach Festlegung des Urlaubszeitraums infolge eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots nicht genommen werden kann, nicht durch nachträgliche Unmöglichkeit untergehen könne. Dem stehe § 17 Satz 2 MuSchG entgegen. Diese Vorschrift bestimmt, dass eine Frau, die ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten hat, diesen nach Ablauf der Fristen im laufenden oder im nächsten Jahr beanspruchen kann. Nach Auffassung des BAG habe eine Arbeitnehmerin auch dann im Sinne des § 17 Satz 2 MuSchG ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, wenn der Arbeitgeber den Urlaubszeitraum bereits vor Eintritt des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots festgelegt hatte ■ (BAG vom 9. August 2016 – 9 AZR 575/15).



Urlaubsrecht

Update: Ersatzanspruch für untergegangene Urlaubsansprüche nur nach Urlaubsverlangen des Mitarbeiters? Vorlage beim EuGH

In unserem letzten Update Arbeitsrecht (Ausgabe Dezember 2016) haben wir über eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (25. Juli 2016 – 9 Sa 31/16) berichtet, nach der der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, ohne Aufforderung des Arbeitnehmers den vollen Urlaubsanspruch im Urlaubsjahr zu erfüllen.

Das BAG hatte bislang offengelassen, ob der Arbeitgeber aus dem Unionsrecht dazu verpflichtet ist. Auch der EuGH hatte noch nicht abschließend geurteilt, inwieweit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 Unternehmen verpflichtet, den Mitarbeitern im Hinblick auf den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit bei der Arbeitszeitgestaltung Urlaub bis zum Ablauf des Kalenderjahrs

bzw. des maßgeblichen Übertragungszeitraums zu gewähren, ohne dass ein Urlaubsantrag gestellt wurde.

Dies wird sich bald ändern, denn in der Zwischenzeit hat das BAG dem EuGH genau diese Frage zur Entscheidung vorgelegt ■ (BAG vom 13. Dezember 2016 – 9 AZR 541/15 [A]).

Benachteiligung von Arbeitnehmern in Elternzeit bei Massenentlassungen

Massenentlassungen innerhalb von 30 Kalendertagen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit einer vorherigen ordnungsgemäßen Konsultation des Betriebsrats (§ 17 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz [KSchG]) und einer vorherigen ordnungsgemäßen Anzeige an die Agentur für Arbeit (§ 17 Abs. 1 KSchG).

Hiervon ausgehend hielt das BAG die Kündigung gegenüber einer Arbeitnehmerin für wirksam, die sich während eines Massenentlassungsverfahrens in Elternzeit befand. Ihr Arbeitsverhältnis war erst nach Ablauf eines Zeitraums von 30 Kalendertagen gekündigt worden, obwohl sich die Kündigungen der übrigen Arbeitsverhältnisse mangels einer ordnungsgemäßen Konsultation des Betriebsrats gemäß § 17 Abs. 2 KSchG als unwirksam erwiesen hatten (BAG vom 25. April 2013 – 6 AZR 49/12).

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hatte dieses Urteil aufgehoben, weil es die klagende Arbeitnehmerin in ihren Grundrechten aus Art. 3 i. V. m. Art. 6 GG verletze. Sie werde unzulässig wegen der von ihr in Anspruch genommenen Elternzeit und wegen ihres Geschlechts benachteiligt, wenn ihr der Schutz vor Massenentlassungen versagt werde, weil das Abwarten der wegen der Elternzeit notwendigen behördlichen Zustimmung zur Kündigung dazu geführt habe, dass die Kündigung erst nach Ablauf des 30-Tage-Zeitraums erklärt wurde. In diesen Fällen gelte der 30-Tage-Zeitraum auch dann als gewahrt, wenn die Antragstellung auf Zustimmung der zuständigen Behörde zu der Kündigung innerhalb dieses Zeitraums erfolgt sei. (BVerfG vom 8. Juni 2016 – 1 BvR 3634/13). CMS berichtete hierzu in der Update-Ausgabe von Dezember 2016.

An diese Erweiterung des Entlassungsbegriffs bei Massenentlassungen durch das BVerfG ist das BAG nun gebunden. Dies gilt auch ungeachtet der Probleme, die u. a. dann entstehen, wenn die behördliche Zustimmung erst außerhalb der 90-tägigen Freifrist des § 18 Abs. 4 KSchG erteilt wird oder wenn bei einer Arbeitnehmerin in Elternzeit die Kündigung als solche zugleich Teil einer zweiten, § 17 KSchG unterfallenden Welle von Kündigungen ist. Das BAG hat deshalb nun auf die Revision der Arbeitnehmerin hin festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist ■ (BAG vom 26. Januar 2017 – 6 AZR 442/16).

Tipp für die Praxis:

Arbeitgeber sollten das Urteil des BAG und die vom BVerfG in seinem Beschluss aufgestellten Grundsätze zukünftig nicht nur dann beachten, wenn sie eine Massenentlassungsanzeige erstattet und von der Kündigung auch Arbeitnehmer betroffen sind, die sich in Elternzeit befinden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass auch in anderen Konstellationen, in denen vor Ausspruch einer Kündigung eine behördliche Zustimmung einzuholen ist, der Begriff der Entlassung i. S. v. § 17 KSchG entsprechend erweitert werden muss. Zu denken ist hier insbesondere an die Kündigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen nach den §§ 85 ff. SGB IX. Auch diese Mitarbeiter dürften bei einer Massenentlassung dem Schutz des § 17 KSchG unterfallen, wenn durch die Entlassung die entsprechenden Schwellenwerte erreicht werden und der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen beim Integrationsamt eingeht.

Das Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen endet bei fehlender Verhandlungsbereitschaft des Betriebsrates

Mit Massenentlassungen befasste sich auch eine weitere Entscheidung des BAG. In dem zugrunde liegenden Fall erbrachte die Arbeitgeberin Dienstleistungen im Bereich Check-in an Flughäfen. Ihre einzige Auftraggeberin kündigte sämtliche Aufträge zu Ende März 2015. Nach dem Scheitern eines Interessenausgleichs im Dezember 2014 leitete die Arbeitgeberin ein Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG ein und entschied Ende Januar 2015, ihren Betrieb zum 31. März 2015 stillzulegen. Nach Erstattung einer Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1, 3 KSchG kündigte sie alle Arbeitsverhältnisse.

Einige der hiergegen erhobenen Kündigungsschutzklagen waren wegen vermeintlicher Mängel im Verfahren nach § 17 KSchG erfolgreich. Die Arbeitgeberin entschloss

sich daher, erneut Kündigungen zu erklären, und leitete im Juni 2015 ein weiteres Konsultationsverfahren ein und beriet mit dem Betriebsrat über eine mögliche Wiedereröffnung des Betriebs bei einer Absenkung der bisherigen Vergütung. Der Betriebsrat ließ keine Bereitschaft erkennen, an entsprechenden Maßnahmen mitzuwirken. Daraufhin kündigte das Unternehmen – nach einer erneuten Massenentlassungsanzeige – die verbliebenen Arbeitsverhältnisse vorsorglich ein zweites Mal. Eine hiervon betroffene Arbeitnehmerin wandte sich gegen beide Kündigungen und verlangte hilfsweise einen Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 1, 3 BetrVG.

Die Richter des BAG gaben im Ergebnis der Arbeitgeberin Recht. Die erste Kündigung sei zwar gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG i. V. m.

§ 134 BGB nichtig, weil in der diesbezüglichen Massenentlassungsanzeige dem Betriebsrat der Stand der Beratungen nicht korrekt dargelegt worden sei. Die zweite Kündigung sei jedoch wirksam und auch das erforderliche Konsultationsverfahren sei unter Beachtung der unionsrechtlichen Vorgaben ordnungsgemäß durchgeführt worden. Die Arbeitgeberin habe dem Betriebsrat alle erforderlichen Auskünfte erteilt, um auf ihren Entschluss, an der Betriebsstilllegung festzuhalten, einwirken zu können. Deshalb durfte die Arbeitgeberin die Verhandlungen als gescheitert ansehen ■ (BAG vom 22. September 2016 – 2 AZR 276/16).

Tipp für die Praxis:

Das Massenentlassungsrecht der §§ 17, 18 KSchG bietet viele Fallstricke für den Arbeitgeber. Entsprechend herausfordernd ist es, eine Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung fehlerfrei durchzuführen. In diesem Kontext ist es zu begrüßen, dass das BAG das Konsultationsverfahren als beendet ansieht, wenn keine weitere Verhandlungsbereitschaft über Maßnahmen zur Vermeidung oder Einschränkung von Massenentlassungen auf Seiten des Betriebsrats zu erkennen ist. Nichts anderes sollte gelten, wenn der Betriebsrat von vornherein jegliche Verhandlungsbereitschaft ablehnt. Der Arbeitgeber ist jedoch gut beraten, die fehlende Verhandlungsbereitschaft des Betriebsrats nachweisbar zu dokumentieren. Weiterhin sollte er sorgfältig dokumentieren, dass er dem Betriebsrat alle erforderlichen Infos nach § 17 KSchG gegeben hat.

„Zufallsfund“ bei verdeckter Videoüberwachung in einem Betrieb

In einer Entscheidung aus dem Monat September des letzten Jahres hat das BAG die Ergebnisse einer verdeckten Videoüberwachung als Beweismittel zugelassen und damit der fristlosen Kündigung einer stellvertretenden Filialleiterin und Kassiererin zugestimmt.

Ein Einzelhandelsunternehmen stellte in einer Filiale einen Inventurverlust in den Warengruppen Tabak/Zigaretten und Nonfood fest, der das Ergebnis des Vorjahrs um den Faktor 10 überschritt. Weitere Kontroll- und Revisionsmaßnahmen sowie die Überprüfung der Mitarbeiter durch Taschenkontrollen führten nicht zur Aufklärung. Das Unternehmen beantragte daraufhin beim Betriebsrat die Durchführung einer verdeckten Videoüberwachung im Kassenbereich für einen Zeitraum von zwei Wochen. Als „Grund“ gab es „Diebstahl Zigaretten/NF“ an, wobei sich die Videoüberwachung gegen die Mitarbeiterinnen D und M richten sollte. Der Betriebsrat stimmte der beabsichtigten Videoüberwachung zu. Unabhängig davon wurde die Filiale auch insgesamt offen videoüberwacht. Entsprechende Hinweisschilder waren angebracht. Einer Videosequenz der verdeckten Überwachung des Kassenbereichs vom 18. Dezember 2013 war zu entnehmen, dass die Mitarbeiterin A eine dort befindliche „Musterpfandflasche“ über den Scanner gezogen, eine Leergutregistrierung durchgeführt, die Kassenlade geöffnet und Geld aus der

Kassenlade genommen hatte, das sie zunächst im Kassenbereich abgelegt und zu einem späteren Zeitpunkt in ihre Tasche gesteckt hatte. Der von ihr erstellte Kassenbon wies eine Pfandbarauszahlung i. H. v. EUR 3,25 für 13 Pfandflaschen bzw. -dosen aus. Das Unternehmen wollte kündigen, der Betriebsrat stimmte der Kündigung zu.

Auch das BAG sah die Kündigung als gerechtfertigt an. Werde in einem Betrieb wegen des Verdachts auf Zigaretten Diebstahl durch Mitarbeiter eine verdeckte Videoüberwachung durchgeführt, dürften die Videoaufnahmen auch für andere auf diese Weise entdeckte Straftaten als Beweismittel verwertet werden. Zwar greife die verdeckte Videoüberwachung des Kassenbereichs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der gekündigten Arbeitnehmerin ein. Der Eingriff sei aber aufgrund überwiegender Interessen des Unternehmens gerechtfertigt.

Eingriffe in das Recht der Arbeitnehmer am eigenen Bild durch verdeckte Videoüberwachung seien dann zulässig, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers bestehe, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft seien, die verdeckte Videoüberwachung damit das praktisch einzig verbleibende Mittel darstelle und sie insgesamt

nicht unverhältnismäßig sei. Der Verdacht müsse sich in Bezug auf eine konkrete strafbare Handlung oder eine andere schwere Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers gegen einen zumindest räumlich und funktional abgrenzbaren Kreis von Arbeitnehmern richten. Er dürfe sich einerseits nicht auf die allgemeine Mutmaßung beschränken, es könnten Straftaten begangen werden. Er müsse sich andererseits aber auch nicht notwendig nur gegen einen einzelnen, bestimmten Arbeitnehmer richten. Auch im Hinblick auf die Möglichkeit einer weiteren Einschränkung des Kreises der Verdächtigen müssten weniger einschneidende Mittel als eine verdeckte Videoüberwachung zuvor ausgeschöpft worden sein.

Diese Bedingungen sah das BAG im vorliegenden Fall als gegeben an ■ (BAG vom 22. September 2016 – 2 AZR 848/15).

Personelle Kontinuität der Betriebsratstätigkeit als Befristungsgrund

Unternehmen dürfen Befristungen von Arbeitsverträgen mit der „Wahrung der personellen Kontinuität der Betriebsratstätigkeit“ begründen. Die Befristung muss dann aber auch bis zum Ende der regulären Amtszeit des Betriebsrats andauern, so das BAG in einer Entscheidung aus dem Sommer letzten Jahres.

Im zu entscheidenden Fall stritten Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Befristung bis zum 31. Dezember 2012. Der Mitarbeiter war bei dem Unternehmen im Zeitraum von Oktober 2008 bis Juni 2010 befristet beschäftigt. In diesem Zeitraum wurde sein Vertrag insgesamt dreimal verlängert. Nach einer kurzen Unterbrechung befristete man seinen Arbeitsvertrag im Juli 2010 erneut bis Ende Juli 2011 – dieses Mal mit insgesamt sechs Verlängerungen. Im Rahmen der Betriebsratswahl, die Ende Juli 2011 stattfand, wurde der Arbeitnehmer erstmals zum Betriebsratsmitglied gewählt. Der zuletzt bis zum 31. Juli 2011 befristete Arbeitsvertrag wurde von seinem Arbeitgeber aber nicht verlängert. Der Mitarbeiter erhob daraufhin Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die letzte Befristung geendet habe. Im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs wurde festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 2012 fortbesteht. Diese Befristung sollte der Sicherung der Kontinuität der Betriebsratstätigkeit dienen. Ende

Dezember 2012 reichte der Angestellte erneut Entfristungsklage ein. Er argumentierte, ein Sachgrund „Sicherung der Kontinuität der Betriebsratstätigkeit“ sei im Gesetz nicht vorgesehen. Ein zur Sicherung der Betriebsratstätigkeit befristeter Arbeitsvertrag müsse mindestens für die Dauer der Wahlperiode abgeschlossen werden. Die Amtszeit als Betriebsrat laufe aber bis mindestens 1. März 2014. Das Unternehmen erwiderte, die Befristung sei durch einen sonstigen Sachgrund – nämlich die Wahrung der personellen Betriebsratskontinuität – nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gerechtfertigt. Seit Ende des Jahres 2011 sei klar gewesen, dass die Zahl der Betriebsratsmitglieder weit vor Ablauf der regulären Amtszeit des Betriebsrats unter die gesetzlich vorgeschriebene Zahl sinken werde und somit zeitnah Neuwahlen erforderlich werden würden. Das Arbeitsverhältnis sei bis zum Ende des Jahres 2012 verlängert worden, um die Betriebsratstätigkeit bis zur Verfestigung der betriebsratsinternen Prozesse sowie die Vorbereitung und Durchführung der Neuwahlen sicherzustellen. Es sei unschädlich, dass die Vertragsverlängerung nicht für die vollständige Amtszeit vereinbart worden sei.

Das BAG sah dies jedoch anders. Es vertrat die Auffassung, dass die Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2012 nicht der Wahrung der personellen Kontinuität der

Betriebsratstätigkeit gedient habe. Die Richter argumentierten wie folgt: Die personelle Betriebsratskontinuität sei an mehreren Stellen im Gesetz verankert, so zum Beispiel im Kündigungsschutzgesetz. Der Zweck des § 15 KSchG bestehe dabei aber nicht nur darin, die Betriebsratsmitglieder vor Kündigungen zu schützen, sondern auch darin, die Stetigkeit der Arbeit der jeweiligen Arbeitnehmervertretung dadurch zu sichern, dass diese als Ganzes für die Dauer ihrer Wahlperiode möglichst unverändert erhalten bleibe. Dieser Zweck sei ein ungeschriebener sonstiger Befristungsgrund. Allerdings sei dabei die Dauer der Befristung von besonderer Bedeutung. Soweit der befristete Arbeitsvertrag für die noch verbleibende Dauer der Amtszeit des Betriebsrats vereinbart werde, liege ein sachlicher Grund vor. Soweit die Vertragsdauer kürzer bemessen sei, stelle dies den Sachgrund in Frage, weil die Befristung erneut zur personellen Diskontinuität des Betriebsrats führe. Im letztgenannten Fall bedürfe es daher der Darlegung besonderer Umstände, inwieweit die Befristung trotzdem zur Wahrung der personellen Kontinuität des Betriebsrats geeignet und erforderlich sei. Im vorliegenden Fall habe der Arbeitgeber derartige besondere Umstände jedoch nicht dargelegt ■ (BAG vom 8. Juni 2016 – 7 AZR 467/14).



Anmerkung:

Die Befristung war im zu entscheidenden Fall auch deshalb nicht wirksam, weil sie in einem gerichtlichen Vergleich geregelt wurde. Zwar stellt ein gerichtlicher Vergleich nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG einen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags dar. Allerdings müssen dann aber auch alle Anforderungen an einen gerichtlichen Vergleich erfüllt sein. Dies war im vorliegenden Verfahren nicht der Fall. Denn Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterbreiteten dem Arbeitsgericht den Vergleichsvorschlag einvernehmlich unter Nennung der erneuten Befristung, woraufhin das Arbeitsgericht das Zustandekommen und den Inhalt des Vergleichs mit Beschluss vom 24. Januar 2012 feststellte. Der Vergleich wurde somit geschlossen, ohne dass das Gericht am Vergleichsschluss verantwortlich mitgewirkt hatte.

Mitbestimmung bei Unternehmensauftritten in sozialen Netzwerken

Immer mehr Unternehmen verfügen inzwischen über Auftritte in sozialen Netzwerken. Unlängst hat sich das BAG zu der Frage geäußert, ob dem Betriebsrat in diesem Zusammenhang Mitbestimmungsrechte zustehen.

Zu entscheiden war der Fall eines Blutspendedienstes, der auf Facebook eine Seite zur Präsentation seines Unternehmens eingestellt hatte. Diese sollte sowohl Blutspender als auch Mitarbeiter informieren und wurde von zehn Beschäftigten betreut, die eine einheitliche Zugangsberechtigung nutzten. Nach einem Blutspendetermin veröffentlichten zwei anonyme Facebooknutzer kritische Kommentare auf der Seite. Sie monierten die Unfähigkeit eines Mitarbeiters sowie das regelwidrige Verhalten eines Arztes, jeweils ohne Namensnennung. Als der Betriebsrat von diesen Vorfällen erfuhr, machte er Mitbestimmungsrechte bezüglich der Einrichtung der Facebookseite geltend und beantragte zunächst beim Arbeitsgericht

Düsseldorf die Abmeldung der Seite im Rahmen eines Unterlassungsanspruchs.

Das Arbeitsgericht gab dem Antrag statt und argumentierte wie folgt: Facebook sei eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), die dazu bestimmt sei, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Denn zum einen würden durch Postings unmittelbare Aussagen über das Arbeits- und Leistungsverhalten einzelner Mitarbeiter getroffen. Der Arbeitgeber nutze diese Kommentare als weitere Kontrollinstanz. Letztlich sei Facebook daher mit einer Videoaufzeichnung vergleichbar. Zum anderen würden diejenigen Arbeitnehmer überwacht, die die Seite pflegen. Denn hier ließe sich ohne großen Aufwand nachvollziehen, wann und durch wen welche Pflegearbeiten vorgenommen würden. Es reiche in diesem Zusammenhang auch aus, wenn nicht unmittelbar der einzelne Beschäftigte als Datenpfleger ermit-

telt werden könne, sondern ein eng begrenzter Mitarbeiterkreis (Arbeitsgericht Düsseldorf vom 27. Juni 2014 – 14 BV 104/13).

Das LAG Düsseldorf verneinte hingegen Mitbestimmungsrechte sowohl im Hinblick auf den Betrieb der Seite als auch hinsichtlich der Anweisung der Mitarbeiter, die Seite zu pflegen (LAG Düsseldorf vom 12. Januar 2016 – 9 TaBV 51/14).

Das BAG hingegen schloss sich im Wesentlichen der Meinung des Arbeitsgerichts an. Die Richter urteilten, dass es der betrieblichen Mitbestimmung unterliege, wenn der Arbeitgeber es ermögliche, auf seiner Facebookseite Postings zu veröffentlichen. Soweit sich diese auf das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern bezögen, führe dies zu einer Überwachung von Arbeitnehmern durch eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ■ (BAG vom 13. Dezember 2016 – 1 ABR 7/15).

Hinweis:

Die vollständigen Urteilsgründe zu dieser Entscheidung liegen bislang noch nicht vor. Sollten sich daraus weiterführende Erkenntnisse ergeben, werden wir Sie erneut informieren.

Spannend ist vor allem die folgende Frage: Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG ist Voraussetzung für eine mitbestimmungspflichtige Überwachungseinrichtung, dass diese objektiv und unmittelbar zur Mitarbeiterüberwachung geeignet ist. Die Überwachung der Arbeitnehmer bei der Bearbeitung der Facebookseite stellt allerdings eher einen zufälligen Nebeneffekt dar. Wie es dem 1. Senat nun gelingt, hier einen Mitbestimmungstatbestand zu konstruieren, bleibt momentan noch offen.

Betriebsrat: keine Vergütung für Fahrtzeiten von der Wohnung in den Betrieb

In einem Urteil von Juli letzten Jahres hat das BAG die bislang höchststrich-terlich noch nicht entschiedene Frage beantwortet, inwieweit die Zeit, die ein Betriebsratsmitglied für die Fahrt von der Wohnung in den Betrieb zur Ausführung seiner Betriebsrat-stätigkeit außerhalb der Arbeitszeit aufwendet, vergütungspflichtig ist. Im Ergebnis verneinten die Richter eine Zahlungspflicht des Arbeitgebers.

Folgender Sachverhalt lag zugrunde:

Ein Betriebsratsmitglied musste zu drei Sitzungen des Betriebsrats den Betrieb aufsuchen. Es hatte zu den fraglichen Zeiten frei (außerhalb des Urlaubs) und hielt sich deswegen zu Hause auf. Es verlangte Vergütung der Fahrtzeiten in Höhe von EUR 40,35 und argumentierte, die Fahrten wären ohne die anberaumten Sitzungen nicht erforderlich gewesen. Es bestehe daher ein unmittelbarer Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit.

Die Richter des BAG hatten eine andere Rechtsauffassung und orientierten sich an § 37 BetrVG, der wie folgt lautet:

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

- (1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.*
- (2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.*
- (3) Zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsratstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die auf-*

gewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

Vor diesem Hintergrund argumentierte der 7. Senat wie folgt: Zunächst enthalte § 37 Abs. 3 BetrVG keinen Vergütungsanspruch, es gelte das Lohnausfallprinzip. Der dort auch geregelte Freizeitausgleich für außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte Betriebsratstätigkeit betreffe lediglich die Folgen einer aus betriebsbedingten Gründen notwendigen Abweichung von dem Grundsatz, dass Betriebsratstätigkeit während der Arbeitszeit stattzufinden hat. Soweit § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG ausnahmsweise eine Vergütung der für Betriebsratstätigkeit aufgewendeten Zeit wie Mehrarbeit vorsehe, gelte nichts anderes: Der Vergütungsanspruch für die außerhalb der Arbeitszeit aufgewendete Zeit sei nur eine Kompensation dafür, dass der vorgesehene Freizeitausgleich aus Gründen, die in der Sphäre des Arbeitgebers lägen, zeitnah nicht möglich sei. Ein von dem Grundsatz des unentgeltlichen Ehrenamts abweichender gesetzlicher Regelungsplan liege darin nicht. Auch Fahrt- oder Reisezeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben außerhalb



seiner Arbeitszeit aufwende, könnten einen Anspruch auf Freizeitausgleich oder bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen einen Vergütungsanspruch nach § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG auslösen, soweit sie mit der Durchführung der ihnen zugrunde liegenden Betriebsratstätigkeit in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stünden.

Allerdings sei dann auch noch § 78 Satz 2 BetrVG zu berücksichtigen.

Nach dieser Vorschrift dürfen Mitglieder des Betriebsrates wegen ihrer Betriebsratstätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Für die Bewertung von Fahrt- und Reisezeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben aufwende, dürften folglich keine anderen Maßstäbe gelten als für Fahrtzeiten, die ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Arbeitspflicht aufwende. Fahrtzeiten von Arbeitnehmern

ohne Betriebsratsmandat von der Wohnung zum Betrieb seien in der Regel nicht als Arbeitszeit zu vergüten, sondern würden regelmäßig der Privatsphäre des Arbeitnehmers zugeordnet. Ob überhaupt und in welchem Umfang sie anfielen, hänge maßgeblich davon ab, welchen Wohnort ein Arbeitnehmer wähle
■ (BAG vom 27. Juli 2016 – 7 AZR 255/14).

Tipp für die Praxis:

Nicht betroffen von dieser Entscheidung sind allerdings Reisekosten, die für Fahrten von der Wohnung zum Betrieb außerhalb der Arbeitszeit zur Durchführung von Betriebsratsarbeit entstehen. Gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG muss der Arbeitgeber für diese aufkommen. Denn sonst würde das Betriebsratsmitglied wegen seiner Tätigkeit benachteiligt, was § 78 Abs. 2 BetrVG ebenfalls untersagt.

Und nochmal: Arbeitszeit des Betriebsrats

Um die Arbeitszeiten des Betriebsrats ging es auch in folgendem Fall:

Ein Betriebsratsmitglied arbeitete bei seinem Arbeitgeber im Dreischichtbetrieb. In der Nacht vom 16. Juli auf den 17. Juli 2013 war der Mann für die Nachtschicht von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr bei einer Pause von 2.30 Uhr bis 3.00 Uhr eingeteilt. Am 17. Juli 2013 nahm er von 13.00 Uhr bis 15.30 Uhr an einer Betriebsrats-sitzung teil. Mit Rücksicht auf diese Betriebsratssitzung stellte der Mitarbeiter in der vorherigen Nachtschicht seine Arbeit um 2.30 Uhr ein. Dementsprechend wurde für diese Nachtschicht von seinem Arbeitgeber nur der Zeitraum bis 3.00 Uhr und von 5.00 Uhr bis 6.00 Uhr auf seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Vor Gericht verlangte das Betriebsratsmitglied unter anderem die Gutschrift der beiden weiteren Stunden von 3.00 Uhr bis 5.00 Uhr.

Das BAG sprach ihm im Ergebnis den Anspruch auf Zeitgutschrift zu. Ein Betriebsratsmitglied, das zwischen

zwei Nachtschichten außerhalb seiner Arbeitszeit tagsüber an einer Betriebsratssitzung teilnehmen müsse, sei berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht einzustellen, wenn nur dadurch eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag gewährleistet sei, in der weder Arbeitsleistung noch Betriebsratstätigkeit zu erbringen ist. Denn nach § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sei dem Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren. Es könne dahinstehen, ob die Zeit der Erbringung von Betriebsratstätigkeit Arbeitszeit i. S. v. § 2 Abs. 1 ArbZG sei und § 5 Abs. 1 ArbZG deshalb (unmittelbar – Anm. d. Red.) Anwendung finde. Jedenfalls sei bei der Beurteilung, ob dem Betriebsratsmitglied in einer solchen Situation die Fortsetzung der Arbeit in der Nachtschicht wegen der bevorstehenden Betriebsratstätigkeit unzumutbar ist, die Wertung des § 5 Abs. 1 ArbZG zu berücksichtigen.

Zur Unzumutbarkeit der Erbringung der Arbeitsleistung führt der 7. Senat weiter aus: Nach § 37 Abs. 2 BetrVG seien Mitglieder des Betriebsrats auch dann von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts zu befreien, wenn eine außerhalb der Arbeitszeit liegende erforderliche Betriebsratstätigkeit die Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar gemacht habe. Vorliegend war dem Mitarbeiter die Erbringung der Arbeitsleistung am 17. Juli 2013 jedenfalls ab 3.00 Uhr wegen der um 13.00 Uhr beginnenden Betriebsratssitzung unzumutbar, weil ihm bei Fortsetzung seiner Arbeit zwischen den Arbeitsschichten keine durchgehende Erholungszeit von elf Stunden zur Verfügung gestanden hätte ■ (BAG vom 18. Januar 2017 – 7 AZR 224/15).

Tipp für die Praxis:

Wann bei in Schichtarbeit tätigen Betriebsratsmitgliedern wegen Unzumutbarkeit Anspruch auf Arbeitsbefreiung in der der Betriebsratssitzung vorausgehenden/nachfolgenden Schicht besteht, ist grundsätzlich eine Frage des Einzelfalls. Die Dauer der Betriebsratssitzung spielt hier eine große Rolle. In der Vergangenheit hat beispielsweise das Arbeitsgericht Lübeck (vom 7. Dezember 1999 – 6 Ca 2589/99) sieben Ruhestunden zwischen Arbeitsende und Beginn einer vierstündigen Betriebsratssitzung für ausreichend erachtet. Das Arbeitsgericht Koblenz (vom 3. Mai 1988 – 5 Ca 1196/87 N) hat 5¾ Stunden als ausreichend erachtet. Bei einer ganztägigen Betriebsratssitzung hat das BAG (vom 7. Juni 1989 – 7 AZR 500/88) in der Vergangenheit sowohl die vorausgehende als auch die nachfolgende Schicht für unzumutbar gehalten. Neu ist allerdings, dass das BAG die Wertungen des Arbeitszeitgesetzes in die Waagschale wirft.

Betriebsblockaden sind auch im Rahmen eines rechtmäßigen Streiks nicht vom Streikrecht gedeckt

Im Zuge kollektiver Auseinandersetzungen kommt es gelegentlich zu Kampfmaßnahmen, durch die Betriebe daran gehindert werden, ihre Tätigkeit fortzusetzen. Ein Mittel ist die Betriebsblockade oder auch die Betriebsbesetzung. Die ständige Rechtsprechung geht bislang von der Rechtswidrigkeit solcher Maßnahmen aus. Bei den bisher entschiedenen Fällen handelte es sich jedoch vorwiegend um Sachverhalte, bei denen ein Streik außer Kontrolle geraten war (siehe z. B. BAG vom 21. Juni 1988 – 1 AZR 651/86).

Unlängst entschied das LAG Berlin-Brandenburg, dass es sich auch dann um einen nicht vom Streikrecht gedeckten Streikexzess handele, wenn im Rahmen eines rechtmäßigen Arbeitskampfes die Betriebseinfahrten oder die Eingänge des Betriebes durch Gegenstände oder durch Streikende abgesperrt werden. In dem zugrunde liegenden Fall stellte sich der Sachverhalt so dar, dass das Betriebsgelände des Unternehmens für Fahrzeuge aller Art, insbesondere für Lkw der Lieferanten und Abholer als auch für Pkw der Arbeitnehmer, ausschließlich über eine Zufahrt zugänglich war. Die für die Einfahrt und Ausfahrt sämtlicher Kraftfahrzeuge genutzte Zufahrt ist etwa 20 Meter breit und von der öffentlichen Straße aus über einen etwa 1,50 Meter breiten Gehweg und Fahrradwege ohne Schranke erreichbar.

Unmittelbar hinter der Zufahrt beginnt das Betriebsgelände. Im linken Bereich der Zufahrt befindet sich die Ein- und Ausfahrt für Lkw, während der Betriebsparkplatz für die Arbeitnehmer über einen rechts hinter der Zufahrt abzweigenden Weg erreichbar ist. Während des folgenden rechtmäßigen Streiks, der nach Scheitern der Tarifverhandlungen ausgerufen wurde, versperrten Streikende und Streikposten am 8. Juni 2016 ab dem frühen Morgen bis ca. 10.30 Uhr die Zufahrt zum Betriebsgelände mit einer Plastikkette, Bierbänken und Menschen. Aufgrund dieser Sperrung konnten weder Lkw noch Pkw ein- oder ausfahren.

Der Arbeitgeber beantragte daraufhin in einem einstweiligen Verfügungsverfahren, der Gewerkschaft aufzugeben, es zu unterlassen, die Zufahrt sowie die zwei Personalzugänge durch die Streikmaßnahmen der Arbeitnehmer des Betriebes und/ oder betriebsfremder Personen zur Verhinderung des Zutritts und Ausgangs von Arbeitnehmern, Lieferanten, Kunden, Besuchern und sonstigen zutrittswilligen Personen zu behindern oder zu blockieren oder hierzu aufzurufen.

Die Richter des LAG gaben dem Arbeitgeber Recht. Ihm stünden gegenüber der Gewerkschaft Unterlassungsansprüche gemäß § 1004 Abs. 1 i. V. m. § 823 Abs. 1 BGB zu.

Die Blockierung der Zufahrt für Lkw durch das Sich-in-den-Weg-Stellen der Streikenden oder Streikposten stelle einen unrechtmäßigen Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb dar, der auch im Rahmen eines rechtmäßigen Streiks nicht gerechtfertigt sei.

Die Gewerkschaft habe für das Verhalten der Streikenden und Streikposten sowie des Streikleiters einzustehen. Dies gelte bei Streikexzessen nur dann nicht, wenn die Gewerkschaft den Streikenden, Streikposten und dem Streikleiter im Rahmen der Organisation des Streiks Anweisungen erteilt habe, wie sie sich in rechtmäßiger Weise zu verhalten haben, und diese trotz sorgfältiger Auswahl gegen die zutreffenden Vorgaben verstoßen. Unbeachtlich sei weiterhin, dass die Gewerkschaft ausgeführt habe, mit dem Verhalten der Streikenden sei nicht zwingend eine Blockierung der Lkw gewollt, sondern es handele sich nur um ein Mittel, um mit den Fahrern ins Gespräch über den Streik zu kommen. Ersichtlich habe sie jedenfalls auch beabsichtigt, den Verkehr (insbesondere der LKW) auf dem Betriebsgelände zu stoppen und habe dies auch erreicht ■ (LAG Berlin-Brandenburg vom 15. Juni 2016 – 23 SaGa 968/16).

Verabschiedung des Entgelttransparenzgesetzes

Zu Beginn des Jahres hat das Bundeskabinett das „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“ (Entgelttransparenzgesetz [EntgTranspG]) beschlossen. Es soll noch vor der Sommerpause in Kraft treten. Ziel der gesetzlichen Novelle ist es, mehr Lohngerechtigkeit zu schaffen, indem unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts beseitigt wird. Im Wesentlichen will das Gesetz dies durch einen individuellen Auskunftsanspruch von Mitarbeitern in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten sowie durch besondere Prüf- und Berichtspflichten in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten erreichen.

1. Individueller Auskunftsanspruch

Dreh- und Angelpunkt des Entgelttransparenzgesetzes ist der individuelle Auskunftsanspruch des Mitarbeiters gegen seinen Arbeitgeber. Dieser Anspruch ermöglicht jedem Arbeitnehmer zu überprüfen, ob das Entgeltgleichheitsgebot eingehalten wird (§ 10 Abs. 1 EntgTranspG). Zugleich erhält er durch die Auskunft die erforderlichen Informationen, um seinen eventuellen Anspruch auf ein höheres, diskriminierungsfrei festgelegtes Entgelt in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren durchsetzen zu können.

a) Folgende Voraussetzungen müssen für den Auskunftsanspruch erfüllt sein:

- **Betrieb mit mehr als 200 Beschäftigten:** Zunächst muss der Beschäftigte in einem Betrieb ar-

beiten, in dem insgesamt mehr als 200 Beschäftigte bei demselben Arbeitgeber tätig sind (§ 12 EntgTranspG). Entscheidend ist der Betrieb, nicht das Unternehmen. Regional unterschiedliche Entgeltregelungen sind daher nach wie vor möglich. Für kleinere Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten gilt das Entgelttransparenzgesetz nicht.

- **Angabe Vergleichstätigkeit:**

Der Beschäftigte muss bei Geltendmachung des Auskunftsanspruchs eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) benennen, auf die sich sein Auskunftsverlangen bezieht (§ 10 Abs. 1 EntgTranspG).

- **Mindestens sechs vergleichbare Beschäftigte:**

Die angegebene Vergleichstätigkeit muss von mindestens sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt werden. Wird sie von weniger als sechs Beschäftigten ausgeübt, muss der Arbeitgeber das Vergleichsentgelt aus Gründen des Datenschutzes nicht angeben (§ 12 Abs. 3 EntgTranspG).

- **Inhalt des Auskunftsverlangens:**

Das Auskunftsverlangen muss sich auf das durchschnittliche monatliche Bruttogehalt (bezogen auf das Kalenderjahr) für die Vergleichstätigkeit beziehen. Vermutet der Beschäftigte die Diskriminierung bei konkreten Bestandteilen seiner Vergütung, kann er sein Auskunftsverlangen auf bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile beschränken (§§ 10

Abs. 1, 11 Abs. 3 EntgTranspG). Darüber hinaus kann der Mitarbeiter verlangen, über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung zu seiner eigenen Vergütung und zu der Vergütung der Vergleichstätigkeit andersgeschlechtlicher Kollegen informiert zu werden (§11 Abs. 2 EntgTranspG).

- **Textform des Auskunftsverlangens:**

Das Auskunftsverlangen muss in Textform (d. h. schriftlich, per Telefax oder per E-Mail) gestellt werden (§ 10 Abs. 2 EntgTranspG). Mündliche Anträge kann der Arbeitgeber ignorieren.

- **Erstmaliges Verlangen:**

Der Beschäftigte darf das Auskunftsverlangen erstmals sechs Monate nach Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes stellen. Der Gesetzgeber will den Arbeitgebern durch diese Regelung genügend Zeit geben, sich auf die neue Situation einzustellen.

- **Fristablauf 3 Jahre / 2 Jahre:**

Wer in den ersten drei Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes Auskunft verlangt, kann dies erst nach drei Jahren wiederholen, später alle zwei Jahre. Eine Ausnahme gilt dann, wenn sich die Voraussetzungen wesentlich geändert haben, z. B. wegen eines Stellenwechsels oder bei einer Beförderung in den außertariflichen Bereich (§§ 10 Abs. 2, 25 Abs. 1 EntgTranspG). In solchen Fällen ist eine kürzere Frist zwischen zwei Auskunftsverlangen zulässig.

b) Hat der Mitarbeiter ein wirksames Auskunftsverlangen gestellt, müssen ihm folgende Informationen erteilt werden:

— **Vergleichsentgelt:** Dem Beschäftigten muss das auf eine Vollzeitstelle hochgerechnete monatliche Durchschnittsentgelt (bezogen auf ein Kalenderjahr) mitgeteilt werden (§ 11 Abs. 3 EntgTranspG). Zum Entgelt zählen alle Leistungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden (§ 5 Abs. 1 EntgTranspG). Anders verhält es sich dann, wenn der Mitarbeiter sein Verlangen ausdrücklich nur auf einzelne Entgeltbestandteile bezieht. In die Berechnung einzu beziehen sind ausschließlich die Entgelte des jeweils anderen Geschlechts, da der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ nur in dieser Hinsicht umgesetzt werden soll.

— **Verfahren und Kriterien der Entgeltfindung:** Die Pflicht zur Information zu den Verfahren und Kriterien der Entgeltfindung erstreckt sich auf die Festlegung des Entgelts des auskunftssuchenden Beschäftigten und auf das Entgelt für die Vergleichstätigkeit. Wenn Arbeitgeber bisher die Vergütungen ohne Entgeltsystem festgelegt haben, werden sie zukünftig im Nachhinein nachvollziehen und diskriminierungsfrei begründen müssen, wie es zur konkreten Entgelthöhe kam. Erleichtert wird die Auskunftspflicht für Arbeitgeber, die tarifgebunden sind oder zumindest einen einschlägigen Entgelttarifvertrag in vollem Umfang schriftlich im Arbeitsvertrag in Bezug genommen haben (sog. „tarifanwendende Arbeitgeber“, vgl. § 5 Abs. 5 EntgTranspG): Sie müssen lediglich die Regelung im Tarifvertrag benennen und angeben, wo der jeweilige Mitar-

beiter den Tarifvertrag einsehen kann (§ 11 Abs. 2 EntgTranspG).

c) **Weitere Besonderheiten bei nicht tarifgebundenen/nicht tarifanwendenden Unternehmen:**

Bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern gibt es darüber hinaus keine gesetzlichen Auskunftspflichten bzw. Frist- und Formvorschriften. Anders ist dies bei nicht tarifgebundenen/nicht tarifanwendenden Arbeitgebern, für die § 15 EntgTranspG weitere gesetzliche Vorgaben enthält. Der Gesetzgeber begründet diese Unterscheidung damit, dass die Benachteiligungspotentiale bei individuellen oder frei verhandelten Entgeltregelungen höher sind als in gesetzlichen oder tarifvertraglichen Entgeltregelungen.

Im Einzelnen:

— **Information bei fehlenden Vergleichstätigkeiten:** Ein nicht tarifgebundener/nicht tarifanwendender Arbeitgeber muss nachvollziehbar begründen, wenn er die vom Arbeitnehmer angegebenen Vergleichstätigkeiten für nicht vergleichbar hält. Dabei sind die vom Gesetzgeber hierfür aufgestellten Definitionen für gleiche und gleichwertige Arbeit in § 4 EntgTranspG zu berücksichtigen. Gleichzeitig muss er das Auskunftsverlangen des Beschäftigten auf eine aus seiner Sicht vorhandene Vergleichstätigkeit beziehen (§ 15 Abs. 4 Satz 2 EntgTranspG). Der Beschäftigte soll auf sein Auskunftsverlangen also in jedem Fall eine entsprechende Antwort erhalten. Der Arbeitgeber kann sich nicht einfach mit der Antwort entziehen, es gäbe keine Vergleichstätigkeit.

— **Angabe zur geschlechtsbezogenen Besetzung:** Dem Beschäftigten muss weiterhin mitgeteilt werden, inwiefern die Vergleichstätigkeit überwiegend von Mitarbeitern des jeweils an-

deren Geschlechts ausgeübt wird (§ 15 Abs. 4 Satz 1 EntgTranspG). Diese Angabe ist laut Gesetzesbegründung notwendig, um gegen mittelbare Entgeltdiskriminierung vorgehen zu können.

— **Textform der Information:** Auch die Auskünfte des Arbeitgebers sind in Textform zu erteilen (§ 15 Abs. 3 EntgTranspG).

— **Frist von drei Monaten:** Der Arbeitgeber hat für die Auskunftserteilung drei Monate ab Eingang des Auskunftsverlangens Zeit (§ 15 Abs. 3 EntgTranspG). Gelingt es trotz ernsthaften Bemühens nicht, die Auskunft innerhalb dieser Frist zu erteilen, muss der Mitarbeiter informiert und die Antwort ohne weitere Verzögerung erteilt werden.

d) **Konsequenzen unterlassener Auskunft**

Kommt der Arbeitgeber dem Auskunftsverlangen des Arbeitnehmers nicht nach, hat dies für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber keine gesetzlichen Folgen. Für nicht tarifgebundene/nicht tarifanwendende Arbeitgeber kommt es zu einer Beweislastumkehr, d. h. vor Gericht muss der Arbeitgeber beweisen, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot des § 3 EntgTranspG vorliegt (§ 15 Abs. 5 EntgTranspG). Auch in einer gerichtlichen Auseinandersetzung bleibt ihm also nach wie vor die Möglichkeit, durch objektive Faktoren die umstrittene Entgeltregelung zu rechtfertigen und nachzuweisen, dass sie nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat.

e) **Verfahren und Zuständigkeiten**

Grundsätzlich sieht das Gesetz vor, dass sich die Arbeitnehmer mit ihrem Auskunftsverlangen an den Betriebsrat wenden sollen. Dieser wiederum muss den Arbeitgeber in anonymisier-

ter Form umfassend darüber informieren (§§ 14 Abs. 1, 15 Abs. 2 EntgTranspG). Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die notwendigen Informationen zur Beantwortung des Auskunftsverlangens geben und die Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt aufbereiten (§ 13 EntgTranspG).

Der Betriebsrat kann aber auch verlangen, dass der Arbeitgeber die Auskunftspflicht übernimmt (§§ 14 Abs. 1, 15 Abs. 2 EntgTranspG). Der Arbeitgeber kann seinerseits die Erfüllung der Auskunftspflicht generell oder in bestimmten Fällen übernehmen, wenn er dies zuvor dem Betriebsrat erörtert hat. In jedem Falls müssen die Beschäftigten jeweils informiert werden, wer die Auskunft erteilt (§ 14 Abs. 2 EntgTranspG).

Gibt es keinen Betriebsrat, wenden die Mitarbeiter sich direkt an den Arbeitgeber (§§ 14 Abs. 3, 15 Abs. 1 EntgTranspG). Der tarifgebundene

Arbeitgeber kann sich mit Vertretern der Tarifvertragsparteien dahingehend einigen, dass diese die Beantwortung des Auskunftsverlangens übernehmen.

2. Betriebliches Prüfverfahren

Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind darüber hinaus aufgefordert, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichgebots hin zu überprüfen (§ 17 Abs. 1 EntgTranspG). Dabei sind auch die Tätigkeiten und ihre Gleichwertigkeit in die Überprüfung einzubeziehen; bei gesetzlichen und tariflichen Entgeltregelungen entfällt diese Einbeziehung ersatzlos (§ 18 Abs. 3 EntgTranspG). Das Prüfverfahren gilt auch als erfüllt, wenn ein herrschendes Unternehmen das Prüfverfahren für seine Tochtergesellschaften übernimmt (§ 17 Abs. 1 EntgTranspG).

Ergeben sich aus einem betrieblichen Prüfverfahren Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt, ergreift der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung (§ 19 EntgTranspG). Das Gesetz enthält keine Sanktion für den Fall, dass der Arbeitgeber untätig bleibt.

3. Berichtspflichten

Abschließend müssen Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts gemäß §§ 264, 289 HGB verpflichtet sind, berichten, ob und wie sie Frauen fördern und wie sie Lohngerechtigkeit sicherstellen. Der Bericht ist erstmals für das Jahr 2018 zu erstellen. Danach müssen tarifgebundene Unternehmen im Rhythmus von fünf Jahren, alle anderen großen Unternehmen im Rhythmus von drei Jahren über Lohngleichheit und Frauenförderung berichten (§§ 21, 22 EntgTranspG).

Übersicht:

Pflichten für **tarifgebundene / tarifyanwendende** und **nicht tarifgebundene / nicht tarifyanwendende** Unternehmen für Betriebe mit mehr als 200 Mitarbeitern:

	Pflichten nicht tarifgebundener / nicht tarifyanwendender Unternehmen	Pflichten tarifgebundener / tarifyanwendender Unternehmen
Angaben zu Verfahren und Kriterien der Entgeltfindung	Pflicht zur Information zu den Verfahren und Kriterien der Entgeltfindung (§ 11 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG)	Regelung im Tarifvertrag benennen und angeben, wo der Tarifvertrag eingesehen werden kann (§ 11 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG)
Angaben zum Vergleichsentgelt	Informationspflicht bezogen auf gleiche Entgelt- oder Besoldungsgruppe (§ 11 Abs. 3 Nr. 1 EntgTranspG)	Informationspflicht bezogen auf Vergleichstätigkeit (§ 11 Abs. 3 Nr. 2 EntgTranspG)
Angaben zur geschlechtsspezifischen Verteilung der Tätigkeit	Information, inwiefern die Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird (§ 15 Abs. 4 Satz 1 EntgTranspG)	Keine weiteren Auskunftspflichten

	Pflichten nicht tarifgebundener / nicht tarifyanwendender Unternehmen	Pflichten tarifgebundener / tarifyanwendender Unternehmen
Angabe, warum keine Vergleichbarkeit vorhanden; Vergleichstätigkeit finden	<p>Pflicht zur nachvollziehbaren Begründung, warum die vom Arbeitnehmer angegebenen Vergleichstätigkeiten nicht vergleichbar sind</p> <p>Der Arbeitgeber muss die Auskunft auf eine andere Vergleichstätigkeit beziehen. (§ 15 Abs. 4 Satz 2 EntgTranspG)</p>	Keine weiteren gesetzlichen Auskunftspflichten
Textformerfordernis für Arbeitgeberauskünfte	Ja (§ 15 Abs. 3 Satz 1 EntgTranspG)	Keine gesetzlichen Formvorschriften
Fristen für Arbeitgeber	Drei Monate ab Eingang des Auskunftsverlangens; wenn dies trotz ernsthaften Bemühens nicht gelingt, Information an Mitarbeiter und Antwort ohne weitere Verzögerung (§ 15 Abs. 3 Satz 1, 2 EntgTranspG)	Keine gesetzlichen Fristen
Arbeitgeber kommt Auskunftsverlangen nicht nach	Beweislastumkehr – im Streitfall muss Arbeitgeber beweisen, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot des § 3 EntgTranspG vorliegt. (§ 15 Abs. 5 EntgTranspG)	Keine Konsequenzen
Betriebliches Prüfverfahren (ab 500 Beschäftigten)	<p>Aufforderung, betriebliche Prüfverfahren zu etablieren, mit deren Hilfe Entgeltregelungen und gezahlte Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots überprüft werden</p> <p>Dabei sind auch die Tätigkeiten und ihre Gleichwertigkeit in die Überprüfung einzubeziehen. (§ 17 Abs. 1 EntgTranspG)</p>	<p>Aufforderung, betriebliche Prüfverfahren zu etablieren, mit deren Hilfe Entgeltregelungen und gezahlte Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots überprüft werden</p> <p>Die Einbeziehung der Tätigkeiten und ihrer Gleichwertigkeit in die Überprüfung entfällt. (§ 18 Abs. 3 EntgTranspG)</p>
Berichtspflicht für Unternehmen ab 500 Beschäftigten, die Lagebericht gem. §§ 264, 289 HGB erstellen müssen	Berichtspflicht, ob und wie Frauen gefördert werden und wie sie Lohngerechtigkeit herstellen, alle drei Jahre (§§ 21, 22 Abs. 2 EntgTranspG)	Berichtspflicht, ob und wie Frauen gefördert werden und wie sie Lohngerechtigkeit herstellen, alle fünf Jahre (§§ 21, 22 Abs. 2 EntgTranspG)

Übrigens

Kurzfristige Änderung im Bundesteilhabegesetz

Das Bundesteilhabegesetz, das am 1. Januar 2018 in Kraft treten wird, enthält neben zahlreichen Änderungen im Sozialrecht auch noch ein Kuckucksei für das Arbeitsrecht, das allerdings jetzt schon gilt (nach Art. 26 Bundesteilhabegesetz ist die nachfolgend beschriebene kündigungsrechtliche Änderung bereits am 30. Dezember 2016 in Kraft getreten).

Nach § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX n. F. ist eine Kündigung, die ein Arbeitgeber ohne vorherige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, zukünftig unwirksam. Diese Änderung fand erst auf den letzten Metern des Gesetzgebungsverfahrens Eingang in das Gesetzespaket.

Die Verpflichtung, die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegen-

heiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten, vor einer Entscheidung anzuhören und ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen, bestand bereits nach alter Rechtslage. Soweit der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkam, drohte ihm zwar ein Bußgeld in Höhe von EUR 10.000, die Kündigung blieb aber auf jeden Fall wirksam. Die Schwerbehindertenvertretung konnte versuchen, ihre Rechte in einem Arbeitsrechtsprozess durchzusetzen.

Mit dem neuen § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX hat der Gesetzgeber nun auch noch eine individualrechtliche Sanktion eingefügt. Am 1. Januar 2018 wird § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX dann (wortgleich) zu § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX.

Will man einem schwerbehinderten Menschen kündigen, müssen zukünftig mithin drei Verfahren durchgeführt werden:

- die Schwerbehindertenvertretung muss ordnungsgemäß angehört werden (§ 95 Abs. 2 SGB IX n. F. bzw. ab dem 1. Januar 2018 § 178 Abs. 2 SGB IX),
- der Betriebsrat muss ordnungsgemäß angehört werden (§ 102 BetrVG) und
- es muss die Zustimmung des Integrationsamtes beantragt werden (§ 85 SGB IX, ab 1. Januar 2018 § 168 SGB IX). ■

Tipp für die Praxis:

Das Gesetz regelt aber nicht ausdrücklich, wie lange die Schwerbehindertenvertretung Zeit zur Stellungnahme hat. Eine Regelung mit konkreter Anhörungsfrist wie in § 102 BetrVG existiert nicht. Bis die Frage durch die Gerichte geklärt ist, erscheint es ratsam, der Schwerbehindertenvertretung die gleichen Fristen einzuräumen wie dem Betriebsrat, nämlich eine Woche bei ordentlichen und drei Tage bei außerordentlichen Kündigungen.

Übrigens

Versicherungspflicht für Studenten – teilweise neue Rechtsauslegung für Studentenjobs ab 1. Januar 2017

Bisherige Grundsätze

Studenten und Studentinnen sind nach dem sog. Werkstudentenprivileg von der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreit, wenn sie neben ihrem Studium einer Tätigkeit nachgehen. Für die Rentenversicherung gilt dieses Privileg nicht. Voraussetzung für das Werkstudentenprivileg ist nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung, dass die Nebentätigkeit als Nebenzweck der Finanzierung des Studiums dient und Zeit und Arbeitskraft überwiegend in das Studium investiert werden (BSG vom 11. November 2003 – B 12 KR 24/03 R; BSG vom 30. März 1994 – 11 RAr 67/93).

Grundsätzlich ist die Tätigkeit eines Studenten versicherungsfrei, wenn sie die Grenze von 20 Wochenstunden nicht überschreitet.

Das Bundessozialgericht entschied hierzu in der oben genannten Entscheidung, dass in Einzelfällen (vornehmlich bei Beschäftigung am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden) Versicherungsfreiheit auch noch bei einer unbefristeten Tätigkeit und einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden in Betracht komme, vorausgesetzt, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

Neuerungen durch die Rechtsauslegung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 23. November 2016

Die Rechtsauslegung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 23. November 2016 weicht insoweit von der bisherigen ab, als sie nunmehr festhalten: Vom Erscheinungsbild eines Studenten ist nicht mehr auszugehen, wenn eine Beschäftigung am Wochenende und in den Abend- und Nachtstunden mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden ohne zeitliche Befristung ausgeübt wird oder auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen im Jahr befristet ist. In diesen Fällen trete die Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten in den Vordergrund.

Beispiel:

Nimmt ein Student z. B. eine unbefristete Beschäftigung im Umfang von 25 Stunden/Woche auf und leistet hiervon sieben Stunden nur am Wochenende, so besteht in diesem Fall nach der neuen Rechtsauslegung Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht nicht, obwohl die wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden dem nicht entgegensteht, da sie sich mit Blick

auf die Verteilung des Beschäftigungsumfangs den Erfordernissen des Studiums anpasst.

Zeitlicher Geltungsbereich / Rückwirkung

Diese Neuerung ist bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten ab 1. Januar 2017 zu berücksichtigen; dies gilt auch dann, wenn die Beschäftigung vor dem 1. Januar 2017 aufgenommen wurde. Sofern bei Aufnahme einer Beschäftigung vor dem 1. Januar 2017 durch die Anwendung der 26-Wochen-Regelung nach dem Verständnis des gemeinsamen Rundschreibens in der bisherigen Fassung aus dem Jahre 2004 von der Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs ausgegangen werden durfte, wird dies für die Dauer dieser Beschäftigung nicht beanstandet.

Beschäftigungen vornehmlich während der vorlesungsfreien Zeit

Hiervon abgesehen bleibt es bei den gleichen Grundsätzen, die auch bereits vorher galten. Bei Beschäftigungen, die ausschließlich während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt werden, war und ist auch weiterhin davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft in der Gesamt-

betrachtung überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

Versicherungsfreiheit bei kurzfristiger Beschäftigung

Versicherungsfreiheit besteht auch weiterhin für solche Studenten, die zwar mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten, deren Beschäftigung aber von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage befristet ist. Die Höhe des Arbeitsentgeltes ist hierbei unbedeutend. Die Versicherungsfreiheit beruht in diesen Fällen jedoch nicht auf der Anwendung der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs, sondern auf der Regelung zur Versicherungsfreiheit bei geringfügiger (kurzfristiger) Beschäftigung (§ 7 Abs. 1 SGB V, § 27 Abs. 2 SGB III jeweils i. V. m. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Es ist daher zunächst vorrangig zu prüfen, ob die Voraussetzungen einer geringfügigen kurzfristigen Beschäftigung erfüllt sind.

Hierbei ist weiterhin zu beachten, dass in der Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Januar 2018 die Zeitgrenzen des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV für das Vorliegen einer geringfügigen Beschäftigung von zwei auf drei Monate bzw. von 50 auf 70 Arbeitstage ausgeweitet werden (§ 115 SGB IV). Die Ausweitung dieser Zeitgrenzen ist auch bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung der von Studenten ausgeübten

(befristeten) Beschäftigungen zu beachten.

Versicherungsfreiheit durch das Werkstudentenprivileg

Sind die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung nicht erfüllt, kann dennoch Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung im Rahmen des Werkstudentenprivilegs bestehen. Dies gilt dann, wenn

- die Beschäftigung ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit (Semesterferien) begrenzt ist. Dabei sind zeitliche Überschneidungen mit der Vorlesungszeit bis zu längstens zwei Wochen unschädlich, sofern sie nur ausnahmsweise vorkommen.
- die 20-Wochenstunden-Grenze der befristeten Beschäftigung nur durch Beschäftigungszeiten am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden überschritten wird. Voraussetzung ist dann weiterhin, dass die Beschäftigung zusammen mit zuvor ausgeübten Beschäftigungen die Grenze von 26 Wochen/182 Kalendertagen innerhalb eines Jahres ab Beginn der Beschäftigung (nicht Kalenderjahr!) nicht überschreitet.
- mehrere Beschäftigungen im Laufe des Jahres vorliegen, die über die 20-Wochenstunden-Grenze und über den Zeitraum der kurzfristigen Beschäftigung hinausgehen, die jedoch befris-

tet sind und zusammengerechnet nicht 26 Wochen im Jahr überschreiten.

Es ist in diesen oben genannten Fällen zusätzlich zu prüfen, ob die Beschäftigung zusammen mit zuvor ausgeübten Beschäftigungen die Grenze von 26 Wochen/182 Kalendertagen innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr!) überschreitet.

Zusammenfassung:

Es lässt sich also festhalten, dass auch zukünftig Versicherungsfreiheit für Werkstudenten besteht, wenn

- der Studentenjob nicht über 20 Wochenstunden hinausgeht.
- ein Studentenjob über 20 Wochenstunden hinausgeht, jedoch befristet ist und die Tätigkeit ausschließlich am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden ausgeübt wird. Voraussetzung ist dann weiterhin, dass die Beschäftigung zusammen mit zuvor ausgeübten Beschäftigungen die Grenze von 26 Wochen/182 Kalendertagen innerhalb eines Jahres ab Beginn der Beschäftigung (nicht Kalenderjahr!) nicht überschreitet.
- ein Studentenjob ausschließlich befristet und nur in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt wird. ■



Aktuell

Veröffentlichungen

Prof. Dr. Marion Bernhardt, Mitautorin in „Anwalt-Formulare Arbeitsrecht“, Kapitel „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“, 3. Auflage 2017, Deutscher AnwaltVerlag, Herausgeber Lunk.

Dr. Alexander Bissels, Mitautor in „Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge – Gesetzliche Neuregelung und Auswirkungen für die Praxis“, Kapitel „Die Offenlegungs-, Konkretisierungs- und Informationspflicht“, „Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher und Festhaltungserklärung des Leiharbeitnehmers“ und „Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten“, 1. Auflage 2017, Deutscher AnwaltVerlag, Herausgeber Henssler / Grau 2017.

Dr. Alexander Bissels / Dr. Isabel Meyer-Michaelis, LL. M. oec. / Jan Peter Schiller, „Arbeiten 4.0: Big-Data-Analysen im Personalbereich“, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2016, S. 3042 ff.

Dr. Andrea Bonanni, Patricia Jares: „Kollege' Hund – Arbeitsrechtliche Fragen zur Mitnahme eines Hundes an den Arbeitsplatz“, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeitsrechtsberater 2016, S. 374 ff.

Dr. Angela Emmert, Mitautorin in „AnwaltFormulare Arbeitsrecht“, Kapitel „Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten“, 3. Auflage 2017, Deutscher AnwaltVerlag, Herausgeber Lunk.

Martina Hidalgo, Mitautorin in „AnwaltFormulare Arbeitsrecht“, Kapitel „Schutzschrift des Arbeitgebers gegen den Antrag des Betriebsrats im einstweiligen Verfügungsverfahren“ und „Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, Interessenausgleich“, 3. Auflage 2017, Deutscher AnwaltVerlag, Herausgeber Lunk.

Dr. Andreas Hofelich, Niels Koene, Staffan Bos, Marie Debruyne, „U.K. Employees in Europe after Brexit? Be Smart and be Prepared!“, Aufsatz in Bloomberg BNA, Januar 2017.

Dr. Rainer Kienast, Mitautor des Buches „Die Neuregelung des Rechts der Syndikusanwälte in Theorie und Praxis“, dfv Association Services, Januar 2017.

Dr. Martin Lützeler, „Beteiligung von Betriebsrat und Personalrat im Arbeits- und Gesundheitsschutz“, Aufsatz in der Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2016, Heft 12, S. 241.

Dr. Alexandra Otto, Mitherausgeberin des Buches „Arbeitsrecht in der Umstrukturierung – Strategie, Praxis, Vertragsgestaltung“, Verlag C. F. Müller, 2016.

Amelie Schäfer, Kira Falter und Dr. Isabel Meyer-Michaelis, LL. M. oec., „Rechtliche Rahmenbedingungen von Crowdfunding – Chancen und Risiken dieser Möglichkeit von Fremdpersonaleinsatz“, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2016, S. 2543 ff.

Jan Peter Schiller, Mitautor des Buches „Handbuch Familienunternehmen und Unternehmerfamilien“, Kapitel „Mitbestimmung im Familienunternehmen“, S. 185 ff., Schäffer-Poeschel, Herausgeber von Rechenberg/Thies/Wiechers, 2016.

Aktuell

Veranstaltungen und Vorträge

16. CMS-Arbeitsrechtskongress „Kontraste – Arbeitsrecht im Spannungsfeld zwischen Gesetz und Praxis“, 16. Mai 2017 bei CMS in Frankfurt

Prof. Dr. Marion Bernhardt, „Entgeltgleichheitsgesetz“, Vortrag im Rahmen des DGFP-Erfahrungsaustauschs Arbeitsrecht am 31. März 2017 in Berlin

Dr. Alexander Bissels, „Gesetzliche Änderungen bei Arbeitnehmerüberlassung, Werkvertrag & Co.“, Vortrag für Datakontext am 21. März 2017 in Köln

Dr. Alexander Bissels, „Arbeitsrechtliche Implikationen bei agilen Arbeitsformen“, Vortrag im Rahmen der 6. Agile HR Conference am 26. April 2017 in Köln

Dr. Alexander Bissels, „AÜG-Reform in der Praxis: Aktuelle Rechtsprechung und Entwicklungen“, Onlineseminar für den Otto-Schmidt-Verlag am 16. Mai 2017

Dr. Angela Emmert, „Haftungsfallen beim Nachunternehmereinsatz! Risikobegrenzung und Praxistipps“, Vortrag für die Bundesvereinigung Mittelständischer Unternehmen am 10. Mai 2017 in Hannover

Prof. Dr. Björn Gaul, „Aktuelles Arbeitsrecht“, Vortrag für den Verlag Dr. Otto Schmidt am 20. Mai 2017 in Köln

Prof. Dr. Björn Gaul, „Aktuelles zu Betriebsänderung und Betriebsübergang“, Vortrag im Rahmen des 5. Sylter Arbeitsrechtslehrgangs 2017 am 24. Mai 2017 auf Sylt

Prof. Dr. Björn Gaul, „The ethics of cross-border internal investigations“, Vortrag für die International Bar Association am 28. April 2017 in Lissabon

Dr. Andreas Hofelich, „Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung – Update Betriebsrentenrecht“, Vortrag für Datakontext am 23. März 2017 in Bremen

Dr. Andreas Hofelich, „Flexirenten- und Betriebsrentenstärkungsgesetz – bAV-Markt im Wandel“, Vortrag für Datakontext am 3. Mai 2017 in Hamburg und am 11. Mai 2017 in Mainz

Dr. Andreas Hofelich, „Anwaltskanzlei 4.0 – Neue Prozesse durch Legal Tech“, Vortrag im Rahmen des 68. Deutschen Anwaltstags beim Deutschen Anwaltverein am 26. Mai 2017 in Essen

Impressum

Das Update Arbeitsrecht wird verlegt von CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB.

CMS Hasche Sigle
Lennéstraße 7
10785 Berlin

Verantwortlich für die fachliche Koordination:

Dr. Alexander Bissels
CMS Hasche Sigle
Kranhaus 1 | Im Zollhafen 18
50678 Köln

Dr. Jessica Blattner
CMS Hasche Sigle
Kranhaus 1 | Im Zollhafen 18
50678 Köln

Martina Hidalgo
CMS Hasche Sigle
Nymphenburger Straße 12
80335 München

Dr. Stefanie Klein-Jahns
CMS Hasche Sigle
Kranhaus 1 | Im Zollhafen 18
50678 Köln

Kontraste

Arbeitsrecht im Spannungsfeld zwischen Gesetz und Praxis

16. CMS-Arbeitsrechtskongress am 16. Mai 2017 in Frankfurt

Digitalisierung und Globalisierung führen das Arbeitsrecht an seine Grenzen. Das Arbeitsrecht muss mit der sich rapide verändernden Arbeitswirklichkeit Schritt halten.

Unter diesem Blickwinkel werden wir fachlich vertieft und praxisnah die jüngsten gesetzlichen Neuerungen, Gesetzesvorhaben sowie richtungsweisende Entwicklungen in der Rechtsprechung beleuchten.

Unser Kongress befasst sich schwerpunktmäßig mit der bevorstehenden Umsetzung der EU-Datenschutzgrundverordnung in Deutschland. Darüber hinaus berichten wir über das Thema „Zukunft der Arbeit“ sowie über den Status quo und die arbeitsrechtlichen Folgen des Brexit.

Weitere Informationen zum CMS-Arbeitsrechtskongress finden Sie unter cms.law/AR-Kongress-2017

Your World First
cms.law

C/M/S/ Law-Now™

Law . Tax

Ihr kostenloser juristischer Online-Informationdienst.

E-Mail-Abodienst für Fachartikel zu vielfältigen juristischen Themen.

cms-lawnow.com

C/M/S/ e-guides

Law . Tax

Ihre juristische Online-Bibliothek.

Profunde internationale Fachrecherche und juristisches Expertenwissen nach Maß.

eguides.cmslegal.com

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Hongkong, Moskau, Peking, Shanghai und Teheran für unsere Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS EEIG ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS EEIG und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

CMS-Standorte:

Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Genf, Glasgow, Hamburg, Hongkong, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lima, Lissabon, Ljubljana, London, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Maskat, Medellín, Mexiko-Stadt, Moskau, München, Paris, Peking, Podgorica, Prag, Rio de Janeiro, Rom, Santiago de Chile, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Teheran, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.

cms.law