Your World First

C/M/S/
Law.Tax

update

Arbeitsrecht

September 2017



Inhalt

2 | Editorial

Schwerpunkt
3 | Betriebsratswahlen 2018

Arbeitsvertragsrecht
7 | Keine Verbindlichkeit einer unbilligen Versetzungsweisung?
8 | Neues zur Verzugspauschale gemäß § 288 Abs. 5 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Befristungsrecht
10 | Auch die Verkürzung der Laufzeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses muss einen Sachgrund haben
11 | Keine rechtmäßige Befristung i. S. d. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG durch einen nach § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 1 ZPO zustande gekommenen Vergleich

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
12 | Anforderungen an Online-Bewerbungsformulare

Mindestlohngesetz
13 | Ausschlussfrist, die Mindestlohnansprüche nicht ausschließt, ist wirksam

Kündigung und Kündigungsschutz
15 | Geringerer Schutz bei Kündigungen für erwerbstätige Rentner

Betriebsverfassungsrecht
16 | Betriebsrat hat unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf ein Smartphone
17 | Vorsicht bei Betriebsvereinbarungen zu Altersgrenzen
18 | Outlook-Gruppenkalender mitbestimmungspflichtig

Datenschutz
18 | Unzulässigkeit der Überwachung von Mitarbeitern mittels Keylogger

Übrigens
19 | Kurz notiert: Bundesverfassungsgericht fordert Nachbesserungen beim Tarifeinheitsgesetz
20 | Kurz notiert: das neue Mutterschutzgesetz – erste Regelungen seit 30. Mai 2017 in Kraft
20 | Kurz notiert: das Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die DSGVO
21 | Massenentlassungen – wieder ein neues Formular zur Massenentlassungsanzeige

Aktuell
22 | Veröffentlichungen
23 | Vorträge

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die turnusmäßig alle vier Jahre stattfindenden Betriebsratswahlen stehen wieder vor der Tür. In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2018 werden in deutschen Unternehmen neue Betriebsräte gewählt.

In unserem Schwerpunktbeitrag erfahren Sie unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung, was Sie als Arbeitgeber wissen und beachten müssen. Neben einer Skizzierung des Wahlablaufs informieren wir Sie insbesondere darüber, wann eine Betriebsratswahl anfechtbar oder nichtig ist. Sie erfahren, was es mit dem vereinfachten Wahlverfahren auf sich hat, und erhalten Informationen zur Kostentragungspflicht des Arbeitgebers.

Unsere Rechtsprechungsübersicht beschäftigt sich u. a. mit der Frage, welche Anforderungen an Online-Bewerbungsformulare gestellt werden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer aktuellen Entscheidung detailliert dazu Stellung genommen. Hochinteressant ist aber auch eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg, das eine den gesetzlichen Mindestlohnanspruch nicht explizit ausnehmende Verfallklausel für wirksam erachtet hat. Sie erfahren zudem, dass Mitarbeiter, die nach Rentenbeginn weiter in ihrem Beruf tätig sind, bei einer betriebsbedingten Kündigung weniger geschützt sind als ihre jüngeren Kollegen. Wir informieren ferner darüber, unter welchen Voraussetzungen ein Betriebsrat einen Anspruch auf ein Smartphone hat. Wissen sollten Sie auch, dass die Rechtsprechung ganz aktuell Outlook-Gruppenkalender für mitbestimmungspflichtig erachtet hat und dass das BAG den Einsatz sogenannter Software-Keylogger zur verdeckten Überwachung und Kontrolle von Arbeitnehmern untersagte.

Zu guter Letzt erhalten Sie Kurzinformationen zum neuen Mutterschutzrecht, zum neuen Massenentlassungsanzeigen-Formular sowie zum Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Datenschutzgrundverordnung.

Viel Spaß beim Lesen und herzliche Grüße

Martina Hidalgo und Dr. Oliver Simon

Schwerpunkt

Betriebsratswahlen 2018

I. Der Ablauf der Wahl unter Berücksichtigung neuer Rechtsprechung

Die turnusmäßig alle vier Jahre stattfindenden Betriebsratswahlen stehen wieder vor der Tür. Im Zeitraum vom 1. März bis 31. Mai 2018 sind alle wahlberechtigten Arbeitnehmer wieder dazu aufgerufen, ihre Stimme abzugeben. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung – WO) bilden die gesetzliche Grundlage der Betriebsratswahlen. Auf was Sie achten müssen und wie sich der Ablauf der Wahl in zeitlicher Hinsicht darstellt, erläutern wir Ihnen in dem folgenden Beitrag.

Bitte beachten Sie auch unseren Einleger, der den Ablauf einer Betriebsratswahl visualisiert.

Schritt 1: Bestellung des Wahlvorstandes

Dem Wahlvorstand obliegt die Leitung der gesamten Wahl. Er bekleidet daher die wichtigste Rolle im Wahlverfahren. Soweit im Betrieb bereits ein Betriebsrat besteht, ist dieser gemäß § 16 Abs. 1 S. 1 BetrVG dazu aufgerufen, den Wahlvorstand spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats zu bestellen. Dies geschieht in einer ordnungsgemäß einberufenen Betriebsratssitzung durch Mehrheitsbeschluss. Eine frühere Bestellung ist grundsätzlich zulässig, darf aber nicht in rechtsmissbräuchlicher Weise zur Erlangung des besonderen Kündigungsschutzes gemäß § 15 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ausgenutzt werden. Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, bestellt ihn nach § 16 Abs. 2 BetrVG das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Besteht in einem Betrieb mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, kein Betriebsrat, so wird der Wahlvorstand gemäß § 17 Abs. 1 S. 1 BetrVG vom Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestellt. Sind diese Institutionen nicht vorhanden, entscheidet die Mehrheit der Anwesenden im Rahmen einer (von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vorhandenen Gewerkschaft) anberaumten Betriebsversammlung. Nach kürzlich ergangener Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Mecklenburg-Vorpommern (Urteil vom 30. Januar 2017 – 3 TaBVGa 1/17) hat zu einer solchen Betriebsversammlung auch ein gekündigter Arbeitnehmer Zutritt, der rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben hat. Sollte trotz Einladung zur Betriebsversammlung die Wahl des Wahlvorstandes ausbleiben, erfolgt auch hier eine gerichtliche Bestellung gemäß § 17 Abs. 4 S. 1 BetrVG. (Zum Verhältnis von § 17 Abs. 4 S. 1 BetrVG zu § 16 Abs. 2 BetrVG vgl. Beschluss des Bundesarbeitsgerichts [BAG] vom 23. November 2016 – 7 ABR 13/15)

Unabhängig von der Größe des zu wählenden Betriebsrats besteht der Wahlvorstand grundsätzlich aus drei Mitgliedern, wobei einer von ihnen zum Vorsitzenden ernannt wird. Diese Anzahl ist zwar erweiterbar, ausgeschlossen ist aber das Szenario einer geraden Zahl von Mitgliedern. Die erste Sitzung des Wahlvorstandes findet unverzüglich nach dessen Bestellung statt, also möglichst am nächsten Arbeitstag. Der Wahlvorstand fordert sodann die erforderlichen Unterlagen (insb. Personallisten) für die Wählerlisten beim Arbeitgeber an.

Nur die in der Wählerliste aufgeführten Arbeitnehmer werden ihr aktives und passives Wahlrecht ausüben dürfen. Zudem sollen gemäß § 2 Abs. 5 WO ausländische Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, in geeigneter Weise über Wahlverfahren, Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten, Wahlvorgang und Stimmabgabe unterrichtet werden, z. B. durch Verteilung einer Informationsbroschüre in der jeweiligen Landessprache. (Siehe dazu im Einzelnen Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 22. Juli 2015 – 7 TaBV 7/15)

Eine weitere Aufgabe zu Beginn des Wahlverfahrens besteht darin, sofern zeitgleich Wahlen im Rahmen des Sprecherausschussgesetzes stattfinden, einen Austausch mit dem Wahlvorstand der Sprecherausschusswahl darüber anzuregen, welche Angestellten den leitenden Angestellten zugeordnet werden. Finden die Wahlen nicht zeitgleich statt, so reicht es, wenn der Wahlvorstand den Sprecherausschuss entsprechend unterrichtet. Schließlich kann der Wahlvorstand bereits ermitteln, welches Geschlecht in der Belegschaft in der Minderheit ist, denn dieses muss gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

Schritt 2: Aushang des Wahlausschreibens

Mit Erlass des Wahlausschreibens wird die Betriebsratswahl eingeleitet. Das Wahlausschreiben enthält einen zwingenden Katalog von Angaben und beschreibt letztlich den Ablauf der Wahl für die Arbeitnehmer, § 3 Abs. 2 WO.

Das Wahlausschreiben muss u. a. angeben, wie viele Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach § 9 BetrVG. Maßgeblich ist die Belegschaftsstärke am Tag der Bereitstellung des Wahlausschreibens. Für die Festlegung kommt es auf die Anzahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer an. Einzubeziehen sind die Arbeitnehmer des Betriebs einschließlich der zur Berufsausbildung Beschäftigten. Teilzeitkräfte werden pro Kopf gerechnet. Arbeitsplätze, an denen regelmäßig Zeitarbeitnehmer beschäftigt werden, zählen ebenfalls mit (§ 14 Abs. 2 S. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz [AÜG]).

Das Wahlausschreiben muss gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 WO spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe bereitgestellt werden. Der erste Tag der Stimmabgabe wiederum soll spätestens eine Woche vor dem Tag liegen, an dem die Amtszeit des Betriebsrats abläuft. Unerlässlich ist von nun an der Aushang einer Abschrift oder eines Abdrucks des Wahlausschreibens, der Wahlordnung sowie der Wählerliste im Betrieb bis zum letzten Tag der Stimmabgabe. Die Nichtbeachtung der Sechswochenfrist stellt einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens dar und berechtigt zur Anfechtung.

Schritt 3: das Einreichen der Wahlvorschlagslisten

Die Wahl findet aufgrund von Vorschlagslisten nach den Grundsätzen der Verhältniswahl statt, wenn im Betrieb mehr als 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind und deshalb mehr als drei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Ausnahmsweise kommt es zu einer Mehrheitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird oder der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14 a BetrVG zu wählen ist (in Betrieben mit in der Regel fünf bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern).

Die Vorschlagslisten sind vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen, vgl. § 6 Abs. 1 S. 2 WO. Verstreicht die Frist fruchtlos, so ist der Wahlvorstand aufgefordert, eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Vorschlagslisten zu setzen. Auf diesen müssen die einzelnen Bewerber in erkennbarer Reihenfolge einschließlich Name, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung aufgeführt sein. Als Anhang muss die schriftliche Zustimmung aller Bewerber zur Aufnahme in die Vorschlagsliste eingereicht werden. Hierzu entschied das LAG Schleswig-Holstein (Beschluss vom 9. Januar 2017 – 3 TaBVGa 3/16), dass Wahlvorschlag, Zustimmungserklärung der Bewerber und Unterstützerunterschriften sich nicht auf einem einzigen, körperlich fest verbundenen Originaldokument befinden müssen. Es muss nur festgestellt werden können, auf welchen Wahlvorschlag sich die Unterschriften beziehen. Wahlvorschlag und Zustimmungserklärung müssen auch nicht zeitgleich eingereicht werden.

Jeder arbeitnehmerseitige Wahlvorschlag bedarf einer Unterstützung von fünf Prozent der Wahlberechtigten oder zumindest drei Arbeitnehmern. In Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern genügen zwei Unterschriften. Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein. (Zu den Anforderungen an einen gewerkschaftlichen Wahlvorschlag, vgl. BAG-Urteil vom 26. Oktober 2016 – 7 ABR 4/15)

Schritt 4: Bekanntgabe der gültigen Vorschlagslisten

Spätestens eine Woche vor dem ersten Tag der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand die gültigen Vorschlagslisten in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben, d. h. in der Regelper Aushang im Betrieb. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich und insbesondere jetzt zur Neutralität verpflichtet, darf also seine Präferenzen bezüglich der Vorschlagslisten nicht äußern und niemanden bevorzugen oder benachteiligen. Der Aushang bleibt bis zum Abschluss der Stimmabgabe an seinem Platz. Zeitnah zur Bekanntgabe der Vorschlagslisten sollten auch die entsprechenden Briefwahlunterlagen versendet werden. Anspruch auf diese Form der Wahl haben diejenigen Wahlberechtigten, die im Zeitpunkt der Wahl wegen Abwesenheit vom Betrieb verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben (z. B. Außendienstmitarbeiter oder Arbeitnehmer im Home-Office).

Schritt 5: der Wahlgang/aktive und passive Wahlberechtigung

Der Wahlgang findet am Wahltag in geheimer, gleicher, allgemeiner und persönlicher Wahl durch Abgabe von Stimmzetteln in Umschlägen statt. Der Grundsatz der geheimen Wahl erfordert, dass der Wahlvorstand geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel trifft. Nach einer aktuellen Entscheidung des LAG Düsseldorf (Beschluss vom 13. Dezember 2016 – 9 TaBV 85/16) erfordert dies das Aufstellen von Wandschirmen oder Trennwänden, solange nicht in einem überwachbaren Nebenraum gewählt wird. Entscheidend sei nicht, ob der Wähler tatsächlich beobachtet worden sei, sondern ob er subjektiv die Überzeugung haben könnte, beobachtet worden zu sein.

Bevor der verschlossene Wahlumschlag in die Wahlurne geworfen wird, wird der Name des Wählers mit der Wählerliste abgeglichen und seine Stimmabgabe vermerkt. Die Wahlurne muss ein festes Material und einen Einwurfschlitz aufweisen. Soll an mehreren Tagen gewählt werden, ist es erforderlich, dass die Wahlurne zwischen den einzelnen Wahlgängen versiegelt und sicher aufbewahrt wird. Sollte hierzu ein einfacher Klebestreifen verwendet werden, ist darauf zu achten, dass dieser sich nicht unbemerkt von der Urne abziehen und wieder anbringen lässt. Alle an der Wahl beteiligten Arbeitnehmer sind zur Wahrneh-

mung ihrer Funktion unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freizustellen. Das Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl erforderlich ist, darf bei Wahlvorstandsmitgliedern und Wahlhelfern nicht zu einer Lohnminderung führen. Gleiches gilt für den Arbeitszeitverlust bei Arbeitnehmern wegen Teilnahme an der Betriebsratswahl.

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, also auch Arbeitnehmer in Elternzeit, Frauen im Mutterschutz, Teilzeitbeschäftigte und befristet tätige Arbeitnehmer. Auch Zeitarbeitnehmer dürfen im entleihenden Betrieb wählen, wenn sie dort länger als drei Monate eingesetzt werden (§ 7 BetrVG). Nicht aktiv wahlberechtigt sind Arbeitnehmer in Altersteilzeit während der Freistellungsphase. Ausgeschlossen sind auch leitende Angestellte.

In den Betriebsrat können alle aktiv Wahlberechtigten gewählt werden, wenn sie den Betrieb am Wahltag sechs Monate angehören. Gekündigte Arbeitnehmer sind auch nach Ablauf der Kündigungsfrist noch wählbar, sofern sie Kündigungsschutzklage erhoben haben. Allerdings können sie ihr Betriebsratsamt bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Kündigungsschutzklage nicht ausüben. Zeitarbeitnehmer sind bei Betriebsratswahlen im entleihenden Betrieb nicht wählbar. Dies ergibt sich aus § 14 Abs. 2 S. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Schritt 6: Benachrichtigung gewählter Mitglieder

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl zählt der Wahlvorstand die Stimmen aus. Ort und Zeit der Auszählung sind zuvor bekannt zu machen. Wiederum unverzüglich nach Ermittlung der gewählten Arbeitnehmer erfolgt deren schriftliche Benachrichtigung durch den Wahlvorstand gemäß § 17 Abs. 1 S. 1 WO. Die gewählte Person darf das Amt bis zum Ablauf von drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung ablehnen. Dann träte an ihre Stelle der nächstfolgende Bewerber der betreffenden Liste. Äußert sich der Gewählte binnen drei Tagen nicht, so gilt die Wahl als angenommen.

Schritt 7: Bekanntmachung des Wahlergebnisses

Sobald alle Namen der neuen Betriebsratsmitglieder endgültig feststehen, bedarf es einer Bekanntmachung des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand in Form eines zweiwöchigen Aushangs bzw. in Form der Bekanntmachung des Wahlausschreibens, vgl. § 18 S. 1 WO. Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses muss dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften eine Abschrift der Wahlniederschrift über die Stimmauszählung übermittelt werden.

Schritt 8: konstituierende Sitzung des neuen Betriebsrats und Freistellung von Betriebsräten

Vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand gemäß § 29 Abs. 1 S. 1 BetrVG die Mitglieder des neuen Betriebsrats zur konstituierenden Sitzung einzuberufen. Steht allerdings nach Ablauf dieser Wochenfrist das Wahlergebnis noch nicht endgültig fest, so bliebe dessen unbeträchtliche Überschreitung ohne Konsequenzen. Im Rahmen der konstituierenden Sitzung wählt der neue Betriebsrat dann aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

Lässt die Betriebsstärke zum Zeitpunkt der Wahl der Betriebsratsmitglieder eine derartige Überlegung zu, kann der neue Betriebsrat auch schon das Thema Freistellungen aufgreifen. Gemäß § 38 Abs. 1 S. 1 BetrVG sind – gestaffelt nach der Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb – verschieden viele Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen. Für die Feststellung der für die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder maßgeblichen Belegschaftsstärke sind Zeitarbeitnehmer nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts insoweit zu berücksichtigen, als sie zum regelmäßigen Personalbestand des Betriebes gehören (BAG-Beschluss vom 18. Januar 2017 – 7 ABR 60/15). Der Gesetzgeber hat die Entwicklung in der Rechtsprechung aufgegriffen und im Rahmen der AÜG-Reform kodifiziert. § 14 Abs. 2 S. 4 AÜG regelt seit 1. April 2017, dass bei Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes, die eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, Zeitarbeitnehmer im Entleiherbetrieb zu berücksichtigen sind. Freilich müssen auch unter Berücksichtigung des seit dem 1. April 2017 geltenden § 14 Abs. 2 S. 4 AÜG die für den jeweiligen Schwellenwert geltenden ergänzenden Anforderungen (z. B. „in der Regel" im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer) bei den Zeitarbeitnehmern erfüllt sein, damit sie tatsächlich mitzählen können.

Schritt 9: Abschluss des Wahlverfahrens

Diejenigen Briefwahlumschläge, die verspätet eingegangen und zunächst obligatorisch zu den Wahlunterlagen zu nehmen waren, müssen einen Monat nach Bekanntgabe der Wahlergebnisse ungeöffnet vernichtet werden, es sei denn, die Wahl ist angefochten worden. Abschließend sind die Akten des Wahlvorstandes dem neu gewählten Betriebsrat auszuhändigen.

II. Weitere Fragen rund um die Betriebsratswahl

1. Wann ist eine Betriebsratswahl anfechtbar?

Eine Anfechtung der Betriebsratswahl ist gemäß § 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG nur binnen einer Frist von zwei Wochen seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses zulässig. Sie kommt dann in Betracht, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung ausblieb. Als weitere

Voraussetzung muss die Möglichkeit, dass der Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst hat, hinzutreten. Wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht sind z. B. verletzt, wenn ein wahlberechtigter Arbeitnehmer nicht zur Wahl zugelassen wurde oder sich nicht wahlberechtigte Personen an ihr beteiligt haben. Fehler im Wahlverfahren, die eine Anfechtung rechtfertigen, sind z. B. die Bestellung des Wahlvorstands durch einen nicht mehr im Amt befindlichen Betriebsrat, das Mitzählen nicht ordnungsgemäß abgegebener Stimmen oder auch die Verkennung des Betriebsbegriffs.

Anfechtungsberechtigt ist eine Gruppe von mindestens drei Wahlberechtigten, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. Nach einer aktuellen Entscheidung des LAG Hessen (Beschluss vom 2. März 2017 – 9 TaBV 120/16) ist eine von drei Arbeitnehmern eingeleitete Wahlanfechtung bereits dann unbegründet, wenn sie in der Beschwerdeinstanz nicht mehr von mindestens drei Arbeitnehmern getragen wird (beispielsweise weil einzelne Antragsteller die Antragsrücknahme erklärt haben). Es handele sich bei der für eine Wahlanfechtung notwendigen Mindestanzahl von Anfechtenden um eine materiell-rechtliche Voraussetzung, die während des ganzen Anfechtungsverfahrens sichergestellt sein muss.

2. Wann ist eine Betriebsratswahl nichtig?

Nichtig ist eine Betriebsratswahl nur in den seltensten Fällen. Nach ständiger Rechtsprechung muss die Wahl hierfür „den Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn tragen", was beispielsweise bei einer ordentlichen Wahl des Betriebsrats außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums anzunehmen wäre (vgl. BAG-Urteil vom 23. Juli 2014 – 7 ABR 23/12 und BAG-Urteil vom 21. September 2011 – 7 ABR 54/10). Nach aktueller Auffassung des Arbeitsgerichts Hamburg (Beschluss vom 7. Juni 2017 – 13 BV 13/16) verstößt auch die Durchführung einer Online-Wahl in derart grober und offensichtlicher Weise gegen die Bestimmungen der Wahlordnung, dass von einer Nichtigkeit der Wahl ausgegangen werden müsse. Weder sehe die Wahlordnung eine elektronische Stimmabgabe vor, noch könnten die Bestimmungen zur Briefwahl dahingehend ausgelegt werden, dass sie eine Online-Wahl umfassen. Zudem sei das Prinzip der einheitlichen Urne nach § 26 Abs. 1 WO verletzt. Hier besteht Handlungsbedarf beim Gesetzgeber, die geltenden Gesetze an die moderne Arbeitswelt anzupassen.

3. Besonderheit: vereinfachtes Wahlverfahren gemäß § 14 a BetrVG

In Betrieben mit in der Regel fünf bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird im vereinfachten Wahlverfahren gewählt. In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern besteht für den gebildeten Wahlvorstand und den Arbeitgeber die Möglichkeit, freiwillig ein vereinfachtes Wahlverfahren zu vereinbaren.

Im vereinfachten Wahlverfahren wird der Wahlvorstand auf einer ersten Wahlversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt und muss dann die Wahl des Betriebsrates unverzüglich einleiten und die Wählerliste noch in dieser Versammlung aufstellen. Die Wahlausschreibung ist ebenfalls noch in dieser Versammlung zu erlassen. Wahlvorschläge können nur bis zum Ende der ersten Wahlversammlung (mündlich) gemacht werden. Die Betriebsratswahl findet eine Woche später in einer zweiten Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Mehrheitswahl statt (zweistufiges Wahlverfahren).

Wurde der Wahlvorstand vom Betriebsrat oder vom Arbeitsgericht bestellt, so hat er in Betrieben mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern unverzüglich die Wählerliste aufzustellen und das Wahlausschreiben zu erlassen. Die Betriebsratswahl findet dann in einer Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Mehrheitswahl statt. Wahlvorschläge dürfen nur bis zu eine Woche vor der Versammlung beim Wahlvorstand eingereicht werden (sogenanntes einstufiges Wahlverfahren).

4. Was muss der Arbeitgeber bei der Betriebsratswahl beachten?

Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Betriebsratswahl. Dies betrifft alle Aufwendungen, die für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl erforderlich sind. Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nach § 20 Abs. 3 BetrVG ist auf die erforderlichen Kosten begrenzt. Es obliegt nach Ansicht des Arbeitsgerichts Berlin (Beschluss vom 16. März 2017 – 63 BV 11412/16) dem Wahlvorstand, die Erforderlichkeit der Kosten aus der Perspektive eines vernünftigen Dritten zu beurteilen, der die Interessen des Betriebsinhabers, des Betriebsrates und der Arbeitnehmerschaft gegeneinander abwägt. Der anschließenden gerichtlichen Überprüfung unterliege nur die Frage, ob der Wahlvorstand seine Entscheidung nach pflichtgemäßem Ermessen getroffen und die verschiedenen Interessen angemessen berücksichtigt hat.

Weiterhin sind alle an der Wahl beteiligten Personen von der Arbeit freizustellen, damit sie ihre Funktion wahrnehmen können. Der Entgeltanspruch bleibt jedoch vollständig erhalten. Während der Wahl ist der Arbeitgeber zur Neutralität verpflichtet und darf sich nicht für eine Seite, einen Kandidaten oder eine Liste aussprechen oder diese bevorzugen oder benachteiligen. Sach- und Geldleistungen hat er allen gleichermaßen zur Verfügung zu stellen.

5. Was muss der Arbeitgeber nach der Betriebsratswahl beachten?

Betriebsräte, Wahlvorstände und Wahlbewerber genießen während ihrer Amtszeit und bis ein Jahr danach besonderen Kündigungsschutz.

Eine ordentliche Kündigung ist in dieser Zeit ausgeschlossen. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden, wobei während der Amtszeit zusätzlich die Zustimmung des Betriebsrats, die gegebenenfalls durch das Amtsgericht ersetzt werden kann, einzuholen ist (§ 15 KSchG i. V. m. § 103 BetrVG).

Ein weiteres wichtiges Thema für Unternehmen ist die Frage, was bei der Vergütung nach der Betriebsratswahl freigestellter und nicht (mehr) freigestellter Betriebsratsmitglieder bzw. ausgeschiedener Betriebsratsmitglieder zu beachten ist.

In einer umfangreichen Serie in unserem CMS Blog (www.cmshs-bloggt.de) werden folgende Themen zu den Betriebsratswahlen nochmals vertieft dargestellt:

— Die Größe des Betriebsrats
— Das Online-Wahlverfahren
— Zeitarbeitnehmer bei Betriebsratswahlen
— Betriebsstrukturen – organisatorische Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers
— Die Anfechtung der Betriebsratswahl
— Die Vergütung von Betriebsratsmitgliedern
— Die Kosten der Betriebsratswahl ■



Arbeitsvertragsrecht

Keine Verbindlichkeit einer unbilligen Versetzungsweisung?

Gemäß § 106 Abs. 1 Gewerbeordnung (GewO) kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung, in einem Tarifvertrag oder gesetzlich festgelegt sind. In der Regel werden in Arbeitsverträgen Versetzungsvorbehalte hinsichtlich Inhalt und Ort der Tätigkeit vereinbart, die der Arbeitgeber dann nach billigem Ermessen mit seinem Weisungsrecht ausfüllen kann. Eine Weisung entspricht billigem Ermessen, wenn der Arbeitgeber sowohl seine eigenen als auch die Interessen des Arbeitnehmers hinreichend berücksichtigt hat. Bislang vertrat das BAG die Auffassung, dass der Arbeitnehmer an eine unbillige Weisung des Arbeitgebers, sofern sie nicht aus sonstigen Gründen (z. B. nicht bereits vom Direktionsrecht umfasst) unwirksam ist, vorläufig gebunden ist, bis durch rechtskräftiges Urteil die Unverbindlichkeit der Leistungsbestimmung festgestellt wurde (BAG-Urteil vom 22. Februar 2012 – 5 AZR 249/11). Widersetzt sich der Arbeitnehmer den Weisungen, verliert er seinen Entgeltanspruch und setzt sich der Gefahr einer Abmahnung oder einer Kündigung aus. Dies gilt auch dann, wenn die Unbilligkeit der Weisung später gerichtlich festgestellt wird. Dies könnte sich in Zukunft durch neuere Rechtsprechung des BAG ändern.

In einem aktuellen Fall hatte der Arbeitgeber einen Immobilienkaufmann aus Dortmund nach Berlin versetzt. Der Arbeitnehmer kam dieser Weisung nicht nach, woraufhin er kurze Zeit später zwei Abmahnungen und in Folge eine fristlose Kündigung wegen Arbeitsverweigerung erhielt. Mit seiner Klage vor dem 10. Senat des BAG wandte sich der Mitarbeiter gegen die Versetzung sowie gegen die Abmahnungen und machte Annahmeverzugslohn geltend. Der entsprechende Kündigungsrechtsstreit ist beim 2. Senat des BAG anhängig (Az. 2 AZR 329/16).

Der 10. Senat des BAG entschied, die Weisung sei unbillig. Im zu ent-

scheidenden Fall überwögen die Interessen des Arbeitnehmers gegenüber den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers, da der Mitarbeiter seinen Lebensmittelpunkt von Dortmund nach Berlin verlagern müsse. Gleichzeitig vertrat der 10. Senat im Widerspruch zum 5. Senat die Auffassung, dass ein Arbeitnehmer unbilligen Weisungen des Arbeitgebers von Anfang an nicht Folge leisten müsse, auch wenn keine dementsprechende rechtskräftige Entscheidung der Gerichte für Arbeitssachen vorliege. Damit möchte der 10. Senat von der Rechtsprechung des 5. Senats abweichen. Mit Beschluss vom 14. Juni 2017 hat er daher zunächst beim 5. Senat angefragt, ob dieser an seiner Rechtsauffassung festhalten möchte. Sollte dies der Fall sein, ist eine sogenannte Divergenzentscheidung des Großen Senats erforderlich. Bislang hat sich der 5. Senat noch nicht geäußert. Die Frage, ob der Arbeitnehmer nun der unbilligen Weisung folgen musste oder nicht, ist also noch nicht abschließend beantwortet.

Durfte der Arbeitnehmer die Befolgung der Weisung verweigern, wären in der Konsequenz die ausgesprochenen Abmahnungen wegen Arbeitsverweigerung unwirksam. Entsprechendes würde für die Frage der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung des Arbeitnehmers gelten, die momentan vor dem 2. Senat des BAG anhängig ist. Zudem hätte der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Annahmeverzugslohn, da der Arbeitgeber das Angebot des Arbeitnehmers, an dem „alten" Arbeitsplatz zu arbeiten, nicht angenommen hatte. ■
(BAG-Beschluss vom 14. Juni 2017 – 10 AZR 330/16)

Tipp für die Praxis:

Sollte die bisherige Rechtsprechung des 5. Senates aufgegeben werden, würde dies einen deutlichen Verlust an Rechtssicherheit beim Umgang mit Weisungen bedeuten. Das Risiko der Unbilligkeit einer Weisung läge zukünftig beim Arbeitgeber: Verweigert der Arbeitnehmer die Befolgung einer Weisung, wäre der Arbeitgeber bei späterer Feststellung der Unbilligkeit der Weisung durch ein Arbeitsgericht rückwirkend zur Zahlung von Annahmeverzugslohn ohne entsprechende Arbeitsleistung verpflichtet. Ausgesprochene Abmahnungen und auch Kündigungen wegen Arbeitsverweigerung würden sich im Nachhinein als unwirksam herausstellen.

Es bleibt abzuwarten, wie sich der 5. Senat bzw. der Große Senat des BAG positioniert. Präventiv ist Arbeitgebern aber bereits jetzt zu empfehlen, die Prüfung der Billigkeit einer Weisung in Vorbereitung einer Rechtsstreitigkeit zu dokumentieren. Bei Unsicherheit über die Wirksamkeit oder Billigkeit der Weisung kann es zudem sinnvoll sein, vorsorglich auch eine flankierende Änderungskündigung auszusprechen. Nimmt der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter Vorbehalt an, muss er nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zur Entscheidung des Gerichts über die Wirksamkeit der Kündigung zu den neuen Bedingungen arbeiten.

Arbeitsvertragsrecht

Neues zur Verzugspauschale gemäß § 288 Abs. 5 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Die Verzugspauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB ist auch im Arbeitsverhältnis bei Annahmeverzugslohn anwendbar. Dies wurde erneut durch zweitinstanzliche Rechtsprechung des LAG Berlin-Brandenburg und des LAG Niedersachsen bestätigt. Zuvor hatte das Arbeitsgericht Düsseldorf die Anwendbarkeit wegen § 12 a Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) abgelehnt, die folgende Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte (Beschluss des LAG Baden-Württemberg vom 13. Oktober 2016 – 3 Sa 34/14 und Beschluss des LAG Köln vom 22. November 2016 – 12 Sa 524/16) sprach sich jedoch – bislang einhellig – für die Anwendbarkeit aus. Wir berichteten hierzu ausführlich in unserem Update Arbeitsrecht, Ausgabe März 2017. Das LAG Berlin-Brandenburg beschäftigte sich neben der Anwendbarkeit auch noch mit der Rechtsfrage, ob die Pauschale für jeden Monat des ausstehenden Lohns neu anfällt. Das LAG Niedersachsen hatte darüber zu entscheiden, ob die volle Verzugspauschale unter dem Gesichtspunkt einer äußerst geringfügigen, den Verzug begründenden Hauptforderung reduziert werden könne.

Das LAG Berlin-Brandenburg hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer um ausstehende Gehälter für die Monate September 2015, Oktober 2015 und November 2015 sowie die Verzugspauschale in Höhe von EUR 40 für jeden Monat des Verzuges, d. h. insgesamt EUR 120, stritten. Das Arbeitsgericht Berlin hatte in erster Instanz die ausstehenden Lohnansprüche zugesprochen. Die Verzugspauschale hatte das Arbeitsgericht jedoch mit der Begründung abgelehnt, der Arbeitgeber habe den Verzug nicht zu vertreten. Er habe die Zahlung nicht geleistet, weil er eine andere Rechtsauffassung vertrat als der Arbeitnehmer. Gegen dieses Urteil legte der Arbeitnehmer Berufung ein. Er verlangte neben weiteren vermeintlich ausstehenden Lohnzahlungen erneut die Verzugspauschale.

Das LAG Berlin-Brandenburg gab dem Arbeitnehmer Recht und sprach ihm die Verzugspauschale in Höhe von EUR 120 zu. Es stellte dabei zunächst fest, dass die Beitreibungskostenpauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsverhältnis verlangt werden könne. Gegenteilige Stimmen, die argumentierten, dass § 12 a ArbGG eine spezialgesetzliche Ausnahmeregelung sei, sodass der Anwendungsbereich von § 288 Abs. 5 BGB nicht eröffnet würde, überzeugten nicht. Vielmehr könne aus der Gesetzesgeschichte, der systematischen und teleologischen Auslegung gefolgert werden, dass § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsverhältnis Anwendung finde. Weiterhin habe der Arbeitgeber im zu entscheidenden Fall den Verzug auch zu vertreten. Gemäß § 286 Abs. 4 BGB komme der Schuldner nicht in Verzug, solange die Leistung infolge eines Umstandes unterbleibt, den er nicht zu vertreten hat. Hier reichten jedoch unterschiedliche Rechtsauffassungen oder auch ein Rechtsirrtum nicht aus. Der Schuldner sei vielmehr verpflichtet, sich kompetenten Rechtsrat einzuholen. Ein Vertretenmüssen könne allenfalls dann abgelehnt werden, wenn die Rechtslage objektiv zweifelhaft sei. Dies sei z. B. der Fall, wenn der Schuldner sich für seine Rechtsauffassung (auch) auf höchstrichterliche Rechtsprechung berufen könne. Im vorliegenden Fall sei die Pflicht zur Lohnfortzahlung jedoch eindeutig gewesen. Schließlich – so die Richter des LAG Berlin-Brandenburg – sei die Verzugspauschale von EUR 40 für jeden Monat erneut zu zahlen. Bei fehlerhafter oder unterlassener Abrechnung falle die Pauschale jeden Monat neu an. Dies liege darin begründet, dass mit der Kostenpauschale der Ärger und die aufgewandte Arbeitszeit des Gläubigers kompensiert werden sollen, obwohl solche Nachteile bisher nicht als schadensersatzfähig galten. Das Arbeitsentgelt falle auch monatlich an, sodass der Arbeitnehmer monatlich kontrollieren und berechnen müsse, welche Ansprüche noch offen seien. (Beschluss des LAG Berlin-Brandenburg vom 22. März 2017 – 15 Sa 1992/16)

In dem Fall des LAG Niedersachsen klagte eine Reinigungskraft gegen ihren Arbeitgeber, der ihr die monatlichen Vergütungsabrechnungen per Post übersandte und die Portokosten in Höhe von EUR 0,70 pro Monat vom monatlichen Nettolohn einbehielt. Die Arbeitnehmerin machte die einbehaltenen Vergütungsbestandteile geltend und zusätzlich für die Monate Juli und August 2016 die Verzugspauschale von jeweils EUR 40.

Das Arbeitsgericht verurteilte die Gebäudereiniger-Firma erstinstanzlich dazu, die monatlich einbehaltenen EUR 0,70 an die Reinigungskraft auszuzahlen, und wies die Klage hinsichtlich der Verzugspauschale ab. Das LAG hingegen gab der Arbeitnehmerin Recht. Ihr stehe die Verzugspauschale ungekürzt für die beiden Monate zu. Eine Kürzung der Pauschale, auch unter dem Gesichtspunkt der äußerst geringen, den Verzug auslösenden Vergütungsforderung in Höhe von EUR 0,70 pro Monat, komme nicht in Betracht. Dies ergebe der Wortlaut von § 288 Abs. 5 BGB, insbesondere der Satz 2. Danach gelte der Anspruch auf die Verzugspauschale auch, wenn es sich bei der Entgeltforderung um eine Abschlagszahlung oder sonstige Ratenzahlung handele. Hieraus lasse sich schließen, dass der Gesetzgeber das Problem auch von geringen Entgeltforderungen durchaus im Blick gehabt habe. Auch der Zweck der Vorschrift, die Zahlungsmoral eines säumigen Schuldners zu verbessern, spreche für dieses Ergebnis. Es handele sich zudem um eine „Pauschale", die unabhängig von den tatsächlichen Kosten gezahlt werden müsse. ■ (Urteil des LAG Niedersachsen vom 20. April 2017 – 5 Sa 1263/16)

Tipp für die Praxis:

Das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg bestätigt eine bereits bestehende zweitinstanzliche Rechtsprechung, dass die Verzugspauschale des § 288 Abs. 5 BGB im Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Zudem können sich Unternehmen dieser Rechtsprechung nach der Rechtsauffassung der Berliner Richter auch nicht mit der Argumentation entziehen, der Lohn sei (nur) deswegen nicht gezahlt worden, weil von Arbeitgeberseite die Rechtsauffassung bestanden habe, man sei nicht zur Zahlung verpflichtet. Eine andere Rechtsauffassung schütze nur dann vor Verzug, wenn diese auf einer soliden Basis, wie z. B. kompetentem Rechtsrat und anderslautender höchstrichterlicher Rechtsprechung, beruht. Dieser Grundsatz ist im allgemeinen Zivilrecht nicht neu. Das LAG entschied weiterhin, dass die Verzugspauschale nicht nur einmal, sondern monatlich für jeden einzelnen Lohnanspruch anfällt. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage wurde die Revision in beiden Verfahren zum BAG zugelassen. Das letzte, entscheidende Wort aus Erfurt rund um die Verzugspauschale steht demnach noch aus. Arbeitgeber sollten sich jedoch auf das bestehende Kostenrisiko durch die monatliche Verzugspauschale vorbereiten.

Befristungsrecht

Auch die Verkürzung der Laufzeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses muss einen Sachgrund haben

Nach einer Entscheidung des 7. Senats des BAG kann eine Vereinbarung, mit der die Vertragsparteien die Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags ändern, eine neue Befristung darstellen. Diese muss, um wirksam zu sein, einen sachlichen Grund haben. Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 S. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) scheidet indes aus.

Zu entscheiden war folgender Fall: Arbeitgeber und Arbeitnehmer hatten einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen, der als Beendigungsdatum den 31. Juli 2014 vorsah. Darüber hinaus hatten die Parteien eine sechsmonatige Probezeit vereinbart, innerhalb derer der Vertrag mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden konnte. Einen Monat bevor die Probezeit zu Ende war, einigte man sich darauf, den zeitlich befristeten Arbeitsvertrag nochmals zu modifizieren. Als Beendigungsdatum wurde nunmehr der 31. Juli 2013 vereinbart und damit eine Vertragsverkürzung. Die übrigen Bestimmungen blieben unverändert. Später machte der Mitarbeiter vor Gericht aber die Unwirksamkeit der Befristung bzw. das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses geltend.

Das BAG führte zunächst aus, dass in einer solchen Situation unterschieden werden müsse zwischen einem Aufhebungsvertrag und einer Abrede über eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Ein Aufhebungsvertrag sei auf eine alsbaldige Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen gerichtet. Der Beendigungszeitpunkt müsse sich in der Regel an der jeweiligen Kündigungsfrist orientieren. Außerdem müssten typische Vereinbarungen getroffen werden, wie sie in der Regel bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorzufinden seien, wie etwa Freistellungen, Urlaubsregelungen, Abfindungsregelungen, Rückgabemodalitäten oder Zeugnisfragen. Eine Befristungsabrede liege hingegen vor, wenn der vorgesehene Beendigungszeitpunkt die ordentliche Kündigungsfrist um ein Vielfaches überschreite.

Unter Zugrundelegung dieser Ausführungen entschied das BAG, dass in der Änderung des Beendigungsdatums ohne sonstige weitere Vereinbarungen eine neue Befristungsabrede zu sehen sei. Diese sei ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes unwirksam. Eine sachgrundlose Befristung sei nicht möglich, da zwischen den Beteiligten zum Zeitpunkt des Abschlusses der Befristungsabrede bereits ein befristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe. Eine sachgrundlose Befristung sei nur bei Neueinstellungen oder Vertragsverlängerungen, nicht jedoch bei Vertragsverkürzungen zulässig.

Im Ergebnis entschieden die Richter, dass die Befristung unwirksam gewesen und dementsprechend ein unbefristeter Vertrag zustande gekommen ist. ■ (BAG-Urteil vom 16. Dezember 2016 – 7 AZR 49/15)

Keine rechtmäßige Befristung i. S. d. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG durch einen nach § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 1 ZPO zustande gekommenen Vergleich

Ein gerichtlicher Vergleich kann gemäß § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 1 ZPO dadurch geschlossen werden, dass die Parteien dem Gericht einen schriftlichen Vergleichsvorschlag unterbreiten oder gemäß § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 2 ZPO einen schriftlichen Vergleichsvorschlag des Gerichts durch Schriftsatz gegenüber dem Gericht annehmen.

Zwischen diesen beiden Varianten ist – insbesondere was das Befristungsrecht angeht – sorgfältig zu unterscheiden. Dies hat das BAG kürzlich erneut bestätigt. In dem zugrunde liegenden Fall ging es um eine Arbeitnehmerin, die in der Zeit vom 1. August 2000 bis zum 26. Mai 2012 auf der Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei ihrem Arbeitgeber tätig war. Gegen die mit Vertrag vom 19. April 2012 zuletzt vereinbarte Befristung zum 26. Mai 2012 erhob die Arbeitnehmerin Befristungskontrollklage. In der Güteverhandlung regte der Richter den Abschluss eines Vergleichs an, woraufhin die Arbeitnehmerin sich bereit erklärte, einen Vergleich über eine befristete Weiterbeschäftigung abzuschließen. Die Arbeitgeberin teilte daraufhin dem Prozessbevollmächtigten der klagenden Arbeitnehmerin mit, sie sei mit dem Abschluss eines Vergleichs über eine befristete Weiterbeschäftigung in der Zeit vom 1. Juli 2012 bis 31. Dezember 2012 einverstanden, woraufhin dieser dem Gericht einen Vergleichsentwurf übermittelte und darum bat, den Parteien diesen als Vergleich vorzuschlagen. Es folgten weitere Verhandlungen zwischen den Parteien, bis der Prozessbevollmächtigte der Arbeitnehmerin dem Gericht schließlich mitteilte, dass der Vergleich u. a. den Inhalt haben sollte, dass die Arbeitnehmerin im Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis 31. Dezember 2012 befristet zu den bisherigen Bedingungen weiterbeschäftigt werden würde.

Nachdem auch die Arbeitgeberin zu diesem letzten Vergleichsentwurf ihr Einverständnis gegeben hatte, stellte das Gericht durch Beschluss das Zustandekommen des Vergleichs fest. Im Dezember 2012 erhob die Arbeitnehmerin erneut Befristungskontrollklage und beantragte festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung im Vergleich nicht beendet worden sei, sondern unverändert fortbestehe.

Die Richter des BAG gaben ihr Recht. Gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG liege ein Sachgrund für eine Befristung vor, wenn die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruhe. Ein nach § 278 Abs. 6 ZPO zustande gekommener Vergleich erfülle die Voraussetzungen eines gerichtlichen Vergleichs i. S. v. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG aber nur dann, wenn das Gericht an dem Vergleich verantwortlich mitwirke. Dies sei der Fall, wenn die Parteien gemäß § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 2 ZPO einen schriftlichen Vergleichsvorschlag des Gerichts durch Schriftsatz gegenüber dem Gericht annehmen. Werde der Vergleich hingegen nach § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 1 ZPO dadurch geschlossen, dass die Parteien dem Gericht einen übereinstimmenden schriftlichen Vergleichsvorschlag unterbreiten, so fehle es in der Regel an dieser erforderlichen Mitwirkung des Gerichts, es sei denn, das Gericht habe den Vergleich selbst vorgeschlagen. Dies ergebe sich zwar nicht aus dem Wortlaut von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG, jedoch aus der Entstehungsgeschichte und dem Zweck von § 278 Abs. 6 ZPO. Der Zweck liege ausschließlich darin, den Abschluss eines Prozessvergleichs zu vereinfachen, nicht jedoch darin, die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu erleichtern.

Weiterhin verstoße es nicht gegen Treu und Glauben, wenn eine Partei ein unter ihrer Beteiligung zustande gekommenes Rechtsgeschäft angreife. Widersprüchliches Verhalten sei erst dann rechtsmissbräuchlich, wenn dadurch für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden sei oder wenn andere besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen ließen. Auch die Tatsache, dass die Arbeitnehmerin den Vergleich vor-

geschlagen und den mit der Arbeitgeberin abgestimmten Vergleich dem Gericht mitgeteilt habe, begründe kein schützenswertes Vertrauen.

Insbesondere habe die Arbeitnehmerin ihre Arbeitgeberin nicht dazu veranlasst, den Vergleich nur im Wege des § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 1 ZPO zu schließen. ■ (BAG-Urteil vom 21. März 2017 – 7 AZR 369/15)

Tipp für die Praxis:

Das BAG bestätigt seine bisherige Rechtsprechung und bleibt seiner Linie treu (so auch bereits BAG-Urteil vom 14. Januar 2015 – 7 AZR 2/14 und BAG-Urteil vom 15. Februar 2012 – 7 AZR 734/10). Die strenge Unterscheidung des BAG zwischen den beiden Alternativen des § 278 Abs. 6 S. 1 ZPO ist jedoch befremdlich und vor allem praxisfern. Das BAG will die Vereinfachung von Befristungsabreden vermeiden und erschwert gleichzeitig die einvernehmliche Einigung. Das liegt nicht im Sinne der Arbeitgeber, aber auch nicht im Sinne der Arbeitnehmer. Die Praxis muss sich damit abfinden. Möchten sich die Parteien im Vergleichswege auf eine erneute Befristung einigen, müssen sie kreativ werden. Eine Möglichkeit wäre z. B., einen Vergleichsvorschlag zu machen und das Gericht zu bitten, diesen entsprechend § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 2 ZPO zu unterbreiten. Dann müssten die Parteien für das Zustandekommen des Vergleichs nur mit „Ja" antworten. Eine andere Möglichkeit wäre, einen neuen befristeten Vertrag zu schließen und im Vergleich nur noch darauf Bezug zu nehmen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Anforderungen an Online-Bewerbungsformulare

In einer aktuellen Entscheidung hat das BAG detailliert zu den Anforderungen an ein Online-Bewerbungsformular im Hinblick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Stellung genommen.

Zu entscheiden war der Fall einer aus Russland stammenden deutschen Stellenbewerberin. Sie hatte sich auf eine Stelle als „Android-Software-Entwickler (m/w)" beworben. Die Frau füllte für die gewünschte Stelle ein Online-Bewerbungsformular aus. Das Feld für die freiwillige Angabe ihres Geburtsdatums ließ sie leer. Verpflichtend war indes die Angabe „Herr" oder „Frau". Auch Deutschkenntnisse wurden standardisiert abgefragt. Es gab die Vorgaben „Deutsch Muttersprache", „Deutsch verhandlungssicher" oder „Deutsch fortgeschritten" und „Deutsch Grundkenntnisse". Die Bewerberin klickte „Deutsch fortgeschritten" an. Als sie eine Absage erhielt, fühlte sie sich wegen ihres Alters, ihres Geschlechts und ihrer Herkunft diskriminiert. Es sei ein viel jüngerer, männlicher Bewerber eingestellt worden, der zwar mehr Berufserfahrung, aber noch nicht einmal über ein entsprechendes Hochschulstudium verfüge. Die Frau verlangte eine Diskriminierungsentschädigung in Höhe von mindestens EUR 10.000.

Das BAG wies ihre Klage ab und argumentierte wie folgt:

— Der hervorgehobene Klammerzusatz „m/w" in einer Stellenanzeige, in der für die Tätigkeit nur die männliche Form der Berufsbezeichnung verwendet wird, mache hinreichend deutlich, dass die Ausschreibung – wie von § 11 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verlangt – geschlechtsneutral zu verstehen sei.
— Die obligatorisch auszufüllende Auswahlmöglichkeit der Anrede „Herr/Frau" in einem Online-Bewerbungsformular sei kein Indiz einer Benachteiligung wegen des Geschlechts. Aus der Auswahlmöglichkeit ergebe sich kein Anhaltspunkt dafür, dass Bewerbungen von Frauen nicht erwünscht seien.
— Auch die freiwillig auszufüllende Frage nach dem Geburtsdatum in einem Online-Bewerbungsformular sei kein Indiz einer Benachteiligung wegen des Alters. Es existiere kein Erfahrungssatz des Inhalts, dass Arbeitgeber mit der Frage nach dem Alter eines Bewerbers signalisieren, lediglich Interesse an der Beschäftigung lebensjüngerer Arbeitnehmer zu haben.
— Die erworbene Muttersprache sei zwar typischerweise mittelbar mit der Herkunft und damit auch

mit dem in § 1 AGG genannten Grund „ethnische Herkunft“ verknüpft. Soweit in einem Online-Bewerbungsformular mehrere Möglichkeiten verfügbar seien, um die Frage nach den Deutschkenntnissen zu beantworten, sei es aber durchaus möglich, dass es dem Arbeitgeber ausschließlich darum gehe, sich Informationen über das Sprachniveau und die Qualität der Beherrschung der deutschen Sprache durch den Bewerber zu verschaffen. Damit lasse sich dem Online-Bewerbungsformular nicht mit der erforderlichen überwiegenden Wahrscheinlichkeit entnehmen, dass der Arbeitgeber nur „Muttersprachler“ suche und anderweitig erworbene Sprachkenntnisse nicht genügen lasse.

— Der Umstand, dass der Arbeitgeber einen jüngeren Bewerber ohne einschlägige Berufsausbildung, aber mit entsprechender Berufserfahrung eingestellt habe, sei ebenfalls kein Indiz für eine Diskriminierung des unterlegenen Bewerbers wegen des Alters. Anforderungsprofile in Stellenanzeigen benennen häufig auch nur für den Idealfall gewünschte Qualifikationen, ohne dass es sich hierbei um zwingende Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bewerbung handele. ■ (BAG-Urteil vom 15. Dezember 2016 – 8 AZR 418/15)

Tipp für die Praxis:

Die Entscheidung des BAG bringt für Standardangaben einer Stellenanzeige nun Rechtssicherheit. Der Zusatz „(m/w)“ wird in nahezu jeder Stellenanzeige geführt. Bei der Bewerbung wird standardmäßig vom Bewerber die Angabe des Geschlechts verlangt, ohne dass hierin ein Indiz für eine Diskriminierung gesehen werden kann. Die bloße Möglichkeit, aus bestimmten Angaben ein Diskriminierungsindiz abzuleiten, genügt nicht, sofern auch eine andere Deutungsmöglichkeit besteht.

Daneben stellte das BAG klar, dass der Umstand, dass ein eingestellter Bewerber lebensjünger ist als der nicht berücksichtigte Bewerber, für sich allein betrachtet kein Indiz für eine Diskriminierung wegen des Alters sei. Hierdurch nimmt das Gericht eine begrüßenswerte Abgrenzung zu einer früheren Entscheidung des 8. Senats vom 19. August 2010 (Az. 8 AZR 530/09) vor. In diesem Fall wurde in der Stellenausschreibung der Begriff „jung“ verwendet und das BAG entschied, dass ein Indiz für die Benachteiligung eines Bewerbers wegen seines höheren Alters in jedem Falle dann vorliege, wenn ein anderer, deutlich jüngerer Bewerber eingestellt werde.

Mindestlohngesetz

Ausschlussfrist, die Mindestlohnansprüche nicht ausschließt, ist wirksam

Das BAG hatte in seinem Urteil vom 24. August 2016 (5 AZR 703/15) entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, die auch den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) umfasst, unwirksam sei. Unklar und streitig ist nun, ob diese Rechtsprechung auch in Bezug auf Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) gilt.

Nun hat das LAG Nürnberg eine den gesetzlichen Mindestlohnanspruch nicht explizit ausnehmende Verfallklausel für wirksam erachtet.

Der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers enthielt folgende Klausel:

„Ansprüche beider Parteien aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend gemacht werden. Entscheidend ist der Zugang des Schreibens. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nicht mehr geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder äußert sich nicht innerhalb von zwei Wochen ab Zugang der Geltendmachung, so ist der Anspruch innerhalb von weiteren drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bzw. Ablauf der Zweiwochenfrist bei Gericht anhängig zu machen. Andernfalls ist der Anspruch verfallen und kann nicht mehr geltend gemacht werden."

Arbeitnehmer und Arbeitgeber stritten sich um Überstunden- und Urlaubsabgeltung. Am 14. September 2015 machte der Mitarbeiter diese Ansprüche gegenüber dem Unternehmen geltend. Mit Schreiben vom 28. September 2015 wies der Arbeitgeber die geltend gemachten Ansprüche zurück. Am 21. Januar 2016 erhob der Arbeitnehmer Klage vor Gericht.

Sowohl Arbeitsgericht als auch LAG lehnten die Ansprüche des Mitarbeiters unter Berufung auf die Ausschlussklausel ab, weil er nicht innerhalb der dort vorgesehenen Frist (Fristablauf war am 28. Dezember 2015) nach Ablehnung der Ansprüche Klage erhoben hatte. Die Richter des LAG Nürnberg betonten dabei, dass die Ausschlussklausel nicht gemäß § 3 S. 1 MiLoG in Verbindung mit § 134 BGB insgesamt unwirksam sei. Zwar sei die Klausel unwirksam, soweit sie etwaige Ansprüche auf Mindestlohn erfasse. Diese Wirkung umfasse aber nicht die gesamte Klausel, sondern lediglich die Anwendung auf Mindestlohnansprüche. Das Ziel des Gesetzgebers sei es gewesen, die Arbeitnehmer vor unangemessenen niedrigen Löhnen zu schützen. Ein Instrument der Durchsetzungsfähigkeit sei die Regelung des § 3 MiLoG, der den Anspruch auf Mindestlohn sichern und den Arbeitnehmer vor missbräuchlichen Konstruktionen bewahren solle. Dagegen sei es nicht das Anliegen des Gesetzgebers gewesen, arbeitsvertragliche Ausschlussfristen generell zu unterbinden. Dies ergebe sich aus der eindeutigen Formulierung des Gesetzes.

Der Begriff „insoweit" in § 3 MiLoG schränke die Rechtsfolge – die Unwirksamkeit einer entsprechenden, den Mindestlohn gefährdenden Regelung – ein und begrenze sie auf diesen Fall.

Darüber hinaus verstößt die Klausel nach Ansicht der Richter auch nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Eine Klausel, deren Wortlaut ein gesetzliches Verbot nicht wiedergebe, sei nicht intransparent, sondern jedenfalls insoweit unwirksam.

Im Ergebnis befand das Gericht die Klausel daher für wirksam. Da die geltend gemachten Ansprüche nicht den Mindestlohn betrafen, wiesen sie die Klage des Arbeitnehmers vollumfänglich ab.

Wegen der besonderen Bedeutung der Rechtsfrage hat das LAG allerdings die Revision zum BAG zugelassen. ■ (Urteil des LAG Nürnberg vom 9. Mai 2017 – 7 Sa 560/16)

Tipp für die Praxis:

Das ArbG Nürnberg hatte als Vorinstanz die Unwirksamkeit der Verfallklausel deshalb ausgeschlossen, weil der Arbeitsvertrag noch vor Inkrafttreten des MiLoG abgeschlossen worden sei. Eine Klausel in einem solchen Altarbeitsvertrag sei so auszulegen, dass Ansprüche auf den Mindestlohn von einer Ausschlussfrist nicht ausgeschlossen werden sollten. Darin liege der entscheidende Unterschied zum Urteil des BAG, bei dem das PflegeArbbV bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages in Kraft getreten war. Das LAG Nürnberg argumentierte abweichend und führte unabhängig vom Zeitpunkt des Vertragsschlusses aus, dass aufgrund des eindeutigen Wortlauts von § 3 S. 1 MiLoG eine Verfallklausel nicht insgesamt unwirksam sein könne. Wegen des Wortes „insoweit" bleibe eine Verfallklausel abseits der gesetzlichen Mindestlohnansprüche stets wirksam. Nun bleibt mit Spannung abzuwarten, ob sich auch das BAG dieser – unseres Erachtens zutreffenden – Ansicht anschließen wird. Es bleibt zu hoffen, dass zumindest Verfallklauseln in Arbeitsverträgen, die vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes unterzeichnet wurden, wirksam bleiben. Es gilt dennoch weiterhin uneingeschränkt die Empfehlung, die aktuellen Arbeitsverträge entsprechend der geltenden Rechtsprechung zu gestalten und Mindestlohnansprüche explizit auszunehmen.

Geringerer Schutz bei Kündigungen für erwerbstätige Rentner

Mitarbeiter, die nach Rentenbeginn weiter in ihrem Beruf tätig sind, sind bei betriebsbedingten Kündigungen weniger geschützt als ihre jüngeren Kollegen. Wird eine Sozialauswahl durchgeführt, können sich diese Beschäftigten nicht auf ihr hohes Lebensalter und die damit verbundene besondere Schutzbedürftigkeit berufen – so das BAG in einem aktuellen Urteil.

Zu entscheiden war der Fall eines juristischen Mitarbeiters in einem Arbeitgeberverband. Zu seinen Aufgaben gehörte es, zusammen mit fünf weiteren Kollegen anstehende Gerichtsverfahren zu begleiten. Mit Eintritt des Regelrentenalters ging der Jurist aber noch nicht in den Ruhestand, sondern arbeitete weiterhin bei seinem Arbeitgeber. Als die Zahl der vom Verband zu bearbeitenden Gerichtsverfahren jedoch stark zurückging, kündigte man ihm betriebsbedingt. Der Arbeitnehmer war zu diesem Zeitpunkt 66 Jahre und sieben Monate alt. Sein Arbeitgeber stellte sich auf den Standpunkt, dass er aufgrund seines Alters weniger sozial schutzbedürftig sei als seine deutlich jüngeren Kollegen.

Der gekündigte Mitarbeiter widersprach der Kündigung. Sie sei sozial nicht gerechtfertigt. Der Arbeitgeber sei verpflichtet, eine Sozialauswahl vorzunehmen. Dabei müsse sein hohes Alter besonders berücksichtigt werden. Gleiches gelte für die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Demnach hätte die Wahl auf eine Kollegin fallen müssen.

Der 2. Senat des BAG gab dem Arbeitgeber im Grundsatz Recht.

Das Alter gehöre zu den vier Kriterien der Sozialauswahl, weil der Gesetzgeber damit den Kündigungsschutz von Arbeitnehmern stärken wolle, deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt auf ein Ersatzeinkommen altersbedingt im Allgemeinen schlechter stünden. Unter Berücksichtigung dieser Zwecksetzung sei ein Arbeitnehmer, der Regelaltersrente beziehen könne, aber im Hinblick auf das Sozialauswahlkriterium des Lebensalters deutlich weniger schutzbedürftig als ein Mitarbeiter, der noch keinen Anspruch auf eine Altersrente habe. Denn bei Letzterem bestehe die Gefahr, dass er durchgehend oder zumindest für größere Zeiträume beschäftigungslos bleibe und damit mittel- bzw. langfristig auf den Bezug von Entgeltersatzleistungen und etwaigen staatlichen Unterstützungsleistungen angewiesen sei. Hingegen stehe den Arbeitnehmern, die im Kündigungszeitpunkt bereits Anspruch auf eine Regelaltersrente hätten oder eine solche sogar schon bezögen, dauerhaft ein Ersatzeinkommen für das zukünftige entfallende Arbeitseinkommen zur Verfügung. ■ (BAG-Urteil vom 27. April 2017 – 2 AZR 67/16)

Tipp für die Praxis:

Der bestehende Arbeitskräftemangel führt dazu, dass es immer häufiger vorkommt, dass Arbeitnehmer in Unternehmen nach Eintritt in das Rentenalter weiterbeschäftigt werden. Insoweit ist es hilfreich, dass das BAG hier eine klare Gangart hat. Inwieweit sich die Rechtsprechung auf rentennahe Mitarbeiter ausweiten lässt, ist jedoch zweifelhaft. Denn diese werden eine Folgebeschäftigung nicht ohne Probleme finden können, müssen dementsprechend auf staatliche Unterstützungsleistungen zurückgreifen und Renteneinbußen in Kauf nehmen.

Betriebsrat hat unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf ein Smartphone

§ 40 Abs. 2 BetrVG bestimmt, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung u. a. Informations- und Kommunikationsmittel in erforderlichem Umfang zur Verfügung stellen muss. Der Begriff „erforderlicher Umfang" ist dabei häufig Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen.

Unlängst hatte das LAG Hessen darüber zu entscheiden, inwieweit ein Smartphone zur Erledigung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist oder nicht. In einem Beschwerdeverfahren verlangte ein 13-köpfiger Betriebsrat von seinem Arbeitgeber, einem Krankenhaus, ein Smartphone nebst Schutzhülle, Nummer, Netzverbindung und Internetzugang (monatliche Kosten zwischen EUR 16 und EUR 32). Das Krankenhaus hat neben einem Hauptsitz, in dem der Betriebsrat sein Büro hat, mehrere drei bis 20 km entfernte Außenstellen.

Der Betriebsrat argumentierte, er benötige ein Smartphone, um insbesondere auch für die Schichtdienstarbeiter in den Abend- und Wochenendstunden ständig erreichbar zu sein. Auch während der Besuche bei den Außenstellen müsse Erreichbarkeit gewährleistet sein. Der Arbeitgeber erklärte, weder ein Smartphone noch ein einfaches Handy gehörten zur üblichen Ausstattung eines Betriebsrats. Der Betriebsrat habe die Erforderlichkeit nicht ausreichend dargelegt. Es sei dem Betriebsrat möglich, während seiner begrenzten Aufenthalte in den Außenstellen dortige vorhandene Informations- und Kommunikationsmittel auszuleihen und zu benutzen. Im Übrigen seien auch nie alle Betriebsratsmitglieder gleichzeitig in einer Außenstelle. Die Ausstattung mit Smartphones oder einfachen Mobiltelefonen ohne Internetnutzungsmöglichkeit gehöre beim Krankenhaus nicht zum Standard. Selbst der Personalleiter oder das weitere Verwaltungspersonal verfügten nicht über dienstliche Mobiltelefone. Hiermit seien nur solche Mitarbeiter ausgestattet, die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit, insbesondere der Behandlung von Patienten, rund um die Uhr erreichbar sein müssten.

Im Ergebnis gab das LAG Hessen dem Antrag des Betriebsrats statt. Die Prüfung, ob ein Sachmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen sei, obliege nach ständiger Rechtsprechung des BAG dem Betriebsrat. Die Entscheidung hierüber dürfe er jedoch nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Von ihm werde vielmehr verlangt, dass er die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtige. Dabei habe der Betriebsrat die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts sowie die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf eine Begrenzung der Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen.

Im vorliegenden Fall habe der Betriebsrat seinen Beurteilungsspielraum jedenfalls nicht überschritten. Die betrieblichen Verhältnisse seien ausreichend berücksichtigt worden. Der Betriebsrat betreue mehrere Außenstellen, die von ihm in regelmäßigen Abständen besucht würden. Zu diesen Zeiten sei er in seinem Betriebsratsbüro nicht zu erreichen. Zudem betreue er Arbeitnehmer im Schichtdienst, mit denen er auch an Wochenenden und zu Abendstunden kommunizieren können müsse. Auch die ständige Abrufbarkeit von Dienstplänen und Terminplänen per Smartphone sei wichtig, um Termine koordinieren zu können. Das Kosteninteresse des Arbeitgebers stehe dem nicht entgegen, da es sich um einen verhältnismäßig geringen Kostenfaktor handele. Die vom Arbeitgeber angebotenen Alternativen, wie etwa die zeitweilige Nutzung eines Leih-Laptops oder eines stationären PCs seien für die Zwecke des Betriebsrats unzureichend. ■ (Beschluss des LAG Hessen vom 13. März 2017 – 16 TaBV 212/16)

Tipp für die Praxis:

Sicherlich gehören Smartphones nicht grundsätzlich zu den Kommunikationsmitteln, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang zur Verfügung stellen muss. Die Entscheidung zeigt jedoch, dass der Arbeitgeber unter bestimmten Umständen doch dazu verpflichtet sein kann, wenn z. B. ein Betrieb mehrere Außenstellen hat und viele Nacht- und Schichtdienstarbeiter beschäftigt. Allerdings ging es im entscheidenden Fall auch nur darum, dass einem 13 Personen starken Betriebsrat ein einzelnes Smartphone zur Verfügung zu stellen war.

Betriebsverfassungsrecht

Vorsicht bei Betriebsvereinbarungen zu Altersgrenzen

Arbeitgeber und Betriebsrat dürfen Altersgrenzen, die auf das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung abstellen, grundsätzlich in einer Betriebsvereinbarung regeln. Sie müssen hier jedoch aus Gründen des Vertrauensschutzes Übergangsregelungen für rentennahe Mitarbeiter vorsehen.

Anfang des Jahres hatte der 1. Senat des BAG über den Fall eines Mitarbeiters zu entscheiden, der seit 1969 bei seinem Arbeitgeber aufgrund eines mündlichen Arbeitsvertrags beschäftigt war. Im Jahr 2013 trat bei dem Unternehmen erstmals eine Betriebsvereinbarung in Kraft, die regelte, dass Arbeitsverhältnisse ohne Kündigung mit Ablauf des Monats enden, in dem der Arbeitnehmer die Altersgrenze für eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung ohne Abschläge erreicht. Weiter war vorgesehen, dass in Fällen, in denen das Erreichen der Regelaltersgrenze zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits eingetreten war, das Arbeitsverhältnis zum Ende des Folgemonats endet, in dem der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber über diese Betriebsvereinbarung und die Altersgrenze schriftlich informiert und aufgefordert wurde, einen Rentenantrag zu stellen.

Die Richter des BAG hielten die Betriebsvereinbarung im Ergebnis für unwirksam. Zwar dürften Betriebsvereinbarungen derartige Regelungen im Grundsatz treffen. Allerdings müssten diese dann mit höherrangigem Recht vereinbar sein. Insbesondere seien Arbeitgeber und Betriebsrat dabei an das Gebot des Vertrauensschutzes gebunden. Der rechtsstaatliche Vertrauensschutz gebiete es, bei erstmaligem Inkrafttreten einer Betriebsvereinbarung zu Altersgrenzen Rücksicht auf bereits rentennahe Arbeitnehmer zu nehmen. Diese hätten ein schutzwürdiges Bedürfnis, sich innerhalb angemessener Zeit auf die veränderte rechtliche Lage einzustellen. Dementsprechend seien Übergangsregelungen erforderlich, die die vorliegende Betriebsvereinbarung vermissen lasse. ■ (BAG-Urteil vom 21. Februar 2017 – 1 AZR 292/15)

Anmerkung:

Im Zusammenhang mit Altersgrenzen ist auch noch eine aktuelle Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) erwähnenswert. Die Richter bestätigten die Rechtmäßigkeit der unionsrechtlichen Altersgrenzen für Piloten. Gewerbliche Piloten dürfen demnach – sobald sie 65 Jahre alt werden – weder Passagiere noch Fracht oder Post befördern. Es sei nicht zu bestreiten, dass die für den Beruf des Verkehrspiloten erforderlichen körperlichen Fähigkeiten mit zunehmendem Alter abnehmen, hieß es in der Urteilsbegründung. Die Richter stellten aber auch klar, dass ein 65-jähriger Pilot weiter Leer- oder Übungsflüge bei einem Luftverkehrsunternehmen ohne Passagiere und ohne Fracht an Bord durchführen dürfe. Auch könne er weiter als Ausbilder oder Prüfer bei Flügen eingesetzt werden. (Beschluss des EuGH vom 5. Juli 2017 – C-190/16)

Betriebsverfassungsrecht

Outlook-Gruppenkalender mitbestimmungspflichtig

Im Februar dieses Jahres hatte das LAG Nürnberg über die Mitbestimmungspflicht bei der Einführung eines Gruppenkalenders bei Microsoft Outlook zu entscheiden. Im Ergebnis hielten die Richter die Einrichtung eines solchen Kalenders für mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Im konkreten Fall hatte ein Arbeitnehmer geklagt, der von seinem Chef die Weisung erhalten hatte, den Gruppenkalender für die Verwaltung betrieblicher Termine zu nutzen. Lediglich drei weitere Kollegen, darunter auch sein Vorgesetzter, hatten Zugriff auf diesen Kalender. Als er sich weigerte, erhielt er eine Abmahnung. Mit seiner Klage forderte er die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte.

Das LAG gab ihm Recht. Die Einrichtung eines Gruppenkalenders sei ohne die erforderliche Beteiligung des Betriebsrats erfolgt. Der Gruppenkalender als Computersoftware stelle in Verbindung mit dem Rechner eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dar. Der Schutzzweck dieser Norm bestehe darin, das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers vor unkontrollierter Überwachung durch technische Einrichtungen zu schützen und Eingriffe nur bei gleichberechtigter Mitbestimmung des Betriebsrats zuzulassen. Durch die Eintragungen im Kalender seien Rückschlüsse auf die Koordination der Termine oder die Termindichte und damit auf die Leistung des Arbeitnehmers möglich, sodass der Betriebsrat hätte eingeschaltet werden müssen.

Eine Betriebsvereinbarung, die zuvor zum Umgang mit Informations- und Kommunikationsanlagen abgeschlossen worden war, konnte nach Auffassung der Richter diese Zustimmung nicht ersetzen, da sie nur den privaten Umgang mit derartigen Anlagen geregelt habe. ■ (Urteil des LAG Nürnberg vom 21. Februar 2017 – 7 Sa 441/16)

Tipp für die Praxis:

Die Entscheidung verdeutlicht einmal mehr, dass Mitbestimmungstatbestände in der täglichen Arbeit häufig an unerwarteten Stellen Probleme bereiten.

Datenschutz

Unzulässigkeit der Überwachung von Mitarbeitern mittels Keylogger

Der Einsatz eines Software-Keyloggers, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, ist nach § 32 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) unzulässig. Dies gilt jedenfalls dann, wenn kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht. Dies entschied das BAG in einem aktuellen Urteil.

Es ging um den Fall eines angestellten Web-Entwicklers. Sein Arbeitgeber hatte im Zusammenhang mit der Freigabe eines Netzwerks allen Mitarbeitern im April 2015 mitgeteilt, dass der gesamte „Internet-Traffic“ und die Benutzung der Systeme „mitgeloggt“ werde. Auf dem Dienst-PC des Web-Entwicklers wurde eine Software installiert, die sämtliche Tastatureingaben protokollierte und regelmäßig Bildschirmfotos (Screenshots) fertigte. Nach Auswertung der mit Hilfe dieses

Keyloggers erstellten Dateien bat das Unternehmen den Mitarbeiter zu einem Gespräch. In diesem räumte er ein, seinen Dienst-PC während der Arbeitszeit privat genutzt zu haben. Auf schriftliche Nachfrage gab er an, nur in geringem Umfang und in der Regel in seinen Pausen ein Computerspiel programmiert und E-Mail-Verkehr für die Firma seines Vaters abgewickelt zu haben. Das Unternehmen, das nach dem vom Keylogger erfassten Datenmaterial davon ausgehen konnte, dass der Mitarbeiter in erheblichem Umfang Privattätigkeiten am Arbeitsplatz erledigt hatte, kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich. Dagegen wehrte sich der Arbeitnehmer vor Gericht.

Das BAG entschied, dass die durch den Keylogger gewonnenen Erkenntnisse über die Privattätigkeiten des Mitarbeiters im gerichtlichen Verfahren nicht verwertet werden dürfen. Das Unternehmen habe durch dessen Einsatz das Recht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung verletzt. Die Informationsgewinnung sei nach § 32 Abs. 1 BDSG nicht zulässig. Der Arbeitgeber habe beim Einsatz der Software gegenüber dem Web-Entwickler keinen auf Tatsachen beruhenden Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung gehabt. Die „ins Blaue hinein" veranlasste Maßnahme sei daher unverhältnismäßig gewesen. Im Übrigen habe die Vorinstanz im Hinblick auf die vom Arbeitnehmer eingeräumte Privatnutzung zutreffend angenommen, dass diese eine Kündigung mangels vorheriger Abmahnung nicht rechtfertige. ■ (BAG-Urteil vom 27. Juli 2017 – 2 AZR 681/16)

Übrigens

Kurz notiert: Bundesverfassungsgericht fordert Nachbesserungen beim Tarifeinheitsgesetz

Die Bundesregierung muss das umstrittene Gesetz zur Tarifeinheit nachbessern. Der zentrale § 4a verletze in seiner derzeitigen Form die Rechte von kleinen Gewerkschaften, urteilte unlängst das Bundesverfassungsgericht (BVerfG).

Die höchsten Richter wiesen die Klagen mehrerer Gewerkschaften gegen die seit etwa zwei Jahren geltende Neuregelung zwar weitgehend ab. Gegen den zentralen § 4a des Gesetzes zur Tarifeinheit machten sie aber Bedenken geltend. Er verletze in seiner derzeitigen Form die Rechte von kleinen Spartengewerkschaften. Der Gesetzgeber solle nun den Schutz kleiner Gewerkschaften nachbessern, damit deren Interessen „nicht einseitig vernachlässigt" und dem Gesetz „Schärfen genommen werden", hieß es in dem Urteil weiter. Die Bundesregierung muss die Nachbesserungen bis Ende 2018 umsetzen. ■ (Urteil des BVerfG vom 11. Juli 2017 1 BvR 1571/15; 1 BvR 1588/15; 1 BvR 2883/15; 1 BvR 1043/16; 1 BvR 1477/16)

Übrigens

Kurz notiert: das neue Mutterschutzgesetz – erste Regelungen seit 30. Mai 2017 in Kraft

Das neue Mutterschutzgesetz wurde am 29. März 2017 verabschiedet und tritt in größten Teilen zum 1. Januar 2018 in Kraft.

Hiervon ausgenommen sind jedoch die verlängerte Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes (zwölf statt acht Wochen, § 6 MuSchG) und die Ausweitung des Kündigungsschutzes bei einer Tot- oder Fehlgeburt (bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche, § 9 MuSchG). Diese neuen Regelungen sind bereits seit der Verabschiedung des Gesetzes am 30. Mai 2017 zu beachten.

Wir berichteten ausführlich über die beschlossenen Neuerungen in unserem letzten Update Arbeitsrecht, Ausgabe Juni 2017. ■

Übrigens

Kurz notiert: das Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die DSGVO

Ab dem 25. Mai 2018 wird die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in den Mitgliedstaaten unmittelbar geltendes Recht. Vor diesem Hintergrund hat der Bundesrat am 12. Mai 2017 dem Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 (Datenschutz-Anpassungs- und -Umsetzungsgesetz EU – DSAnpUG-EU) zugestimmt, mit dem Widersprüche zwischen der DSGVO und den aktuellen Regelungen zum Datenschutz vermieden werden sollen. Mit Wirkung zum 25. Mai 2018 soll damit eine vollständige Neufassung des BDSG in Kraft treten. Mit dem Inkrafttreten der Neuregelungen muss die Praxis die Voraussetzungen der DSGVO und der des nationalen Rechts prüfen, wenndie Verarbeitung personenbezogener Daten in Rede steht.

Insbesondere die Neufassung des BDSG, die durch Art. 1 DSAnpUG-EU in Kraft gesetzt werden soll, wird ganz erhebliche Auswirkungen auf die betriebliche Praxis haben (Vgl. hierzu auch den Beitrag „Das Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die DSGVO – Was ändert sich im Beschäftigtendatenschutz?“, ArbRB, 2017, S. 241 ff.) ■



Übrigens

Massenentlassungen – wieder ein neues Formular zur Massenentlassungsanzeige

Die Bundesagentur für Arbeit hatte ihr Formular zur Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG aktualisiert und die erste Fassung Ende Oktober 2016 online gestellt. Mit diesen Aktualisierungen ging sie über die von § 17 KSchG geforderten Angaben hinaus, was einige praktische Fragen mit sich brachte. Wir berichteten hierüber ausführlich in unserem Schwerpunkt des Updates Arbeitsrecht, Ausgabe Juni 2017. Nun wurde am 8. Juni 2017 eine neue, überarbeitete Fassung veröffentlicht. Im Wesentlichen gibt es hierbei drei Änderungen:

1. Auch das neue Formular enthält den Begriff „Kündigung" anstatt „Entlassung". In den Erläuterungen wird klargestellt, dass hiervon Arbeitgeberkündigungen und Aufhebungsverträge gleichermaßen umfasst sind. Das ist zwar nicht stimmig, aber wohl so hinzunehmen.

2. In der im Oktober veröffentlichten Fassung des Formulars wurden auch Kündigungsdatum und Kündigungsfrist abgefragt. Im aktuellen Formular ist entsprechend § 17 KSchG nur noch der Zeitraum anzugeben, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen. Zudem wird nunmehr auf die Angabe der einzelnen Kündigungsfristen verzichtet. Zwar wird um die Mitteilung gebeten, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer gesetzlichen Kündigungsfrist von weniger als zwei Monaten betroffen sind, es ist jedoch auch klargestellt, dass diese Angabe nicht zwingend ist.

3. In der im Oktober veröffentlichten Fassung des Formulars sollten jeweils die Berufsklassen (fünfstellige DEÜV-Nummer) angegeben werden. Das aktuelle Formular ist hiervon wieder abgewichen und fordert – in Anlehnung an das Gesetz – lediglich die Angabe der Berufsgruppe (dreistellige DEÜV-Nummer) oder die Angabe der Berufsklasse, wobei nur Ersteres verbindlich ist. ■

Das vollständige Formular zur Massenentlassungsanzeige können Sie unter folgendem Link herunterladen:

https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/publicvdocuments/webdateivmdaw/mtg2/~edisp/egov-content467998.pdf

Aktuell

Veröffentlichungen

Dr. Alexander Bissels, „Zählen oder Nichtzählen? Freistellung von Betriebsratsmitgliedern“, Aufsatz in der Zeitschrift Aktueller Informationsdienst für Personaldienstleister, 2017, Heft 6, S. 12 ff.

Dr. Alexander Bissels, „Tarifunfähigkeit der CGZP: Verjährung von Nachforderungen“, Aufsatz in der Zeitschrift Aktueller Informationsdienst für Personaldienstleister, 2017, Heft 7, S. 15 ff.

Dr. Alexander Bissels / Anja Schöder / Rafael Schiwietz, „Aktuelles Arbeitsrecht in Krise und Insolvenz – April 2017 bis Juni 2017“, Aufsatz in der Neuen Zeitschrift für Insolvenz- und Sanierungsrecht, 2017, S. 605 ff.

Dr. Jessica Blattner, „Die Verzugspauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsverhältnis“, Entscheidungsbesprechung in der Zeitschrift Der Betrieb, 2017, S. 1657

Prof. Dr. Björn Gaul / Saskia Pitzer, „Das Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die DSGVO – Was ändert sich im Beschäftigtendatenschutz?“, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeitsrechtsberater, 2017, S. 241 ff.

Tobias C. Hahne, „Arbeitgeber können freiwillige Leistungen aufgrund von Betriebsvereinbarungen einseitig ohne Nachwirkung beenden“, Entscheidungsbesprechung in der Zeitschrift Der Betrieb 2017, S. 1847

Dr. Markus Meißner / Dr. Julia Prieschl, „Kündigung ohne Anhörung einer nicht örtlichen Schwerbehindertenvertretung unwirksam?“, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb, 2017, S. 1592

Dr. Markus Meißner / Dr. Tobias Mandler, „Die Angemessenheit der Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG“, Aufsatz in der Zeitschrift Ordnung der Wissenschaft, 2017, S. 199 f.

Dr. Mario Merget, „Was ist durchsetzbar? Wettbewerbsschutz nach Vertragsende“, Aufsatz in der Zeitschrift Arbeit und Arbeitsrecht, 2017, S. 350 ff.

Dr. Mario Merget, „Schadensersatz des Arbeitgebers bei ungekürzter Prämienzahlung trotz zeitweiser Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers“, Urteilsbesprechung in der Zeitschrift Der Betrieb, 2017, S. 914

Dr. Frederik Möller, „Keine Überraschung: Leiharbeitnehmer zählen“, Entscheidungsbesprechung in der Zeitschrift Der Betrieb, 2017, S. 1722

Dr. Achim Lindemann, Autor der Kapitel: „Aufgaben, Pflichten und Verantwortlichkeiten“, „Außerdienstliches Verhalten“ und „Schiedsklausel“ in: Holthausen / Kurschat (Hrsg.), „Vertragsgestaltung für Geschäftsführer, Vorstände und Aufsichtsräte“, 2017

Dr. Achim Lindemann, „Haftung des Arbeitgebers für Personenschäden des Arbeitnehmers bei (vorsätzlicher) Schädigung durch Arbeitskollegen, Vorgesetzte und Organmitglieder“, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb, 2017, S. 1087 ff.

Dr. Martin Lützeler / Daniel Wasser, „Die besonderen Pflichten des Arbeitgebers bei der Einstellung von schwerbehinderten Arbeitnehmern“, Aufsatz in der Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht, 2017, Heft 8, S. 158 ff.

Jan Peter Schiller, Mitautor in Grobys / Panzer (Hrsg.), Personal-Lexikon, Stichwortkommentar, Stichwort „Wiedereinstellung“, 3. Auflage 2017, Nomos Verlag

Aktuell

Vorträge

Dr. Alexander Bissels, „AÜG-Reform & Co.: neue Herausforderungen für die Zeitarbeit“, Vortrag für den Branchentreff Zeitarbeit
- am 10. Oktober 2017 in Stuttgart,
- am 8. November 2017 in München,
- am 9. November 2017 in Berlin,
- am 14. November 2017 in Frankfurt/Main,
- am 15. November 2017 in Köln,
- am 23. November 2017 in Hamburg und
- am 28. November 2017 in Hannover

Dr. Barbara Bittmann, „Gewillkürte Strukturen nach § 3 BetrVG – Chancen, Risiken und Nebenwirkungen“, Vortrag für die Deutsche Gesellschaft für Personalführung /Kompetenzforum Betriebsratswahl 2018, am 28. September 2017 in Frankfurt/Main

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

Prof. Dr. Björn Gaul, „Aktuelle Rechtsprechung zur Kündigung“, Vortrag für die Juristischen Fachseminare am 24. November 2017 in Bonn

Dr. Andreas Hofelich, „Update Betriebsrentenrecht“, Vortrag für Datakontext, Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung, am 15. September 2017 in Berlin und am 26. September in Bochum

Dr. Andreas Hofelich, „Flexirenten- und Betriebsrentenstärkungsgesetz – bAV-Markt im Wandel“, Vortrag für Datakontext am 20. September 2017 in Köln und am 19. Oktober 2017 in Berlin

Dr. Oliver Simon, „Update Arbeitsrecht“, Vortrag für die IHK Ulm am 14. November 2017 in Ulm

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

Martina Hidalgo
CMS Hasche Sigle
Nymphenburger Straße 12
80335 München

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

Dr. Nina Hartmann
CMS Hasche Sigle
Nymphenburger Straße 12
80335 München

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

C/M/S/ Law-Now™

Law.Tax

Ihr kostenloser juristischer Online-Informationsdienst.

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 Anwaltssozietäten. 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 Anwaltssozietäten. CMS EEIG ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozietäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS EEIG und deren Mitgliedssozietäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS EEIG und die einzelnen Mitgliedssozietäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS" und die Bezeichnung „Sozietät" können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozietäten 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, Funchal, Genf, Glasgow, Hamburg, Hongkong, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lima, Lissabon, Ljubljana, London, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Manchester, Maskat, Medellín, Mexiko-Stadt, Monaco, Moskau, München, Paris, Peking, Podgorica, Prag, Reading, Rio de Janeiro, Rom, Santiago de Chile, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sheffield, Singapur, 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

© CMS Hasche Sigle (September 2017) – UMR

Your World First

CMS Law.Tax

Zeitstrahl Betriebsratswahlen 2018

1 Wahlvorstand: Bestellung und erste Schritte

1. Bestellung durch den BR spätestens **zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit** gem. § 16 I 1 BetrVG
2. Schriftl. Anforderung der Unterlagen für die Wählerliste
3. Schriftl. Unterrichtung ausländischer Kollegen in Muttersprache gem. § 2 V WO
4. Zuordnung von Angestellten zum BR oder zum Sprecherausschuss gem. § 18 a I 2 BetrVG
5. Beschlussfassung über das Wahlausschreiben und die Wählerliste

2 Aushang des Wahlausschreibens

1. **Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe** erlässt der Wahlvorstand das Wahlausschreiben gem. § 3 I WO
2. Gleichzeitig wird die Wählerliste zur Einsichtnahme ausgelegt
3. Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet

3 Das Einreichen von Wahlvorschlagslisten

1. Wahlvorschläge sind **vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens** einzureichen, § 3 II Nr. 8 WO (beachte auch § 4 I WO)
2. Überprüfung der Wählerliste am 1. Arbeitstag nach Ablauf der Einspruchsfrist auf Anpassungsbedarf, § 4 III WO
3. Falls nötig: Setzung einer Nachfrist zur Einreichung von Wahlvorschlägen durch den Wahlvorstand, § 9 I WO
4. Wahlvorstand lässt das Los über die Reihenfolge der Plätze auf dem Stimmzettel entscheiden, § 10 I WO

4 Bekanntgabe der gültigen Vorschlagslisten

1. Aushang der gültigen Vorschlagslisten **spätestens eine Woche vor dem ersten Tag der Stimmabgabe**
2. Versendung der Briefwahlunterlagen zeitnah zum Aushang der Vorschlagslisten
3. Letzte Möglichkeit zur Überprüfung der Wählerliste **am Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe**, § 4 III WO

5 Wahlgang

6 Benachrichtigung gewählter Mitglieder

1. Schriftliche Benachrichtigung der gewählten Betriebsratsmitglieder **unverzüglich nach der Auszählung** durch den Wahlvorstand, § 17 I 1 WWO
2. Die gewählte Person kann bis **zum Ablauf von drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung** das Betriebsratsamt ablehnen, § 17 I 2 WO
3. **Sobald die Namen der neuen Mitglieder feststehen**, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang bekannt zu geben, § 18 S. 1 WO

7 Bekanntmachung des Wahlergebnisses

1. Bekanntmachung des endgültigen Wahlergebnisses durch Aushang, **sobald die Namen der Betriebsratsmitglieder endgültig feststehen**, § 18 WO
2. Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses muss dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften eine Abschrift der Wahlniederschrift über die Stimmauszählung übermittelt werden

8 Konstituierende Sitzung des neuen BR

1. Einladung zur konstituierenden Sitzung des neuen BR durch den Wahlvorstand **vor Ablauf von einer Woche nach dem Wahltag**, § 29 I 1 BetrVG (es sei denn, die Mitglieder stehen noch nicht fest)
2. Konstituierende Sitzung des neuen Betriebsrats
3. Ende der Amtszeit des alten Betriebsrats

9 Abschluss des Wahlverfahrens

1. Die Wahlanfechtung ist nur **binnen einer Frist von zwei Wochen seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses** zulässig, § 19 II 2 BetrVG
2. Vernichtung der verspätet eingegangenen Briefwahlumschläge ein Monat nach Bekanntgabe der Wahlergebnisse, die zunächst zu den Akten zu nehmen sind, § 26 II 2 WO
3. Abschließend sind die Akten des Wahlvorstandes dem neu gewählten BR zu übergeben