

Your World First

C/M/S/ Hasche Sigle

update

Arbeitsrecht

Aktuelle Informationen des
Fachbereichs Arbeitsrecht

Juni 2014

Inhalt

Schwerpunkt

- 3 | Fußball-WM – arbeitsrechtliche Fragestellungen

Arbeitsvertragsrecht

- 6 | Auch nach Sonderurlaub besteht grundsätzlich noch ein gesetzlicher Urlaubsanspruch
- 7 | Keine Nachtschicht bei gesundheitlichen Problemen
- 7 | Keine Entschädigung trotz diskriminierender Stellenausschreibung
- 8 | Geheimcodes in Arbeitszeugnissen
- 9 | Personalplanung bei Rückkehr aus der Elternzeit

Kündigung und Kündigungsschutz

- 10 | Kündigung wegen falscher Spesenabrechnung
- 11 | Kündigung alkoholisierter Berufskraftfahrer

Betriebsverfassungsrecht

- 11 | Mitbestimmungsrecht bei Einsatz von Routenplanern
- 12 | Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Organisation des Arbeitsschutzes
- 13 | Umkleidezeiten als Arbeitszeit
- 13 | Krankenrückkehrgespräche sind mitbestimmungspflichtig
- 14 | Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Vorlage erteilter und beabsichtigter Abmahnungen

- 15 | Zustimmungsverweigerung bei Versetzung bei Benachteiligung eines Mitarbeiters

- 16 | Kein Zugriff des Personalrats auf Daten der elektronischen Arbeitszeiterfassung

- 17 | Befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied

Betriebliche Altersversorgung

- 18 | Höchstaltersgrenze von 45 Jahren bei Betriebsrente ist unwirksam

Streikrecht

- 19 | Bundesverfassungsgericht erlaubt Flashmobs

Sozialrecht

- 19 | Keine Befreiung von der Deutschen Rentenversicherung für Syndikusanwälte

Sonstiges

- 20 | Übernahme von Bußgeldern für Mitarbeiter ist lohnsteuerpflichtig

- 21 | Gesetzlicher Mindestlohn von EUR 8,50 im Bundeskabinett verabschiedet

Aktuell

- 22 | Veröffentlichungen
- 23 | Vorträge

Editorial

Große Ereignisse werfen ihre Schatten voraus. Vom 12. Juni bis 13. Juli findet die Fußball-WM in Brasilien statt und viele Fußballfans in Deutschland werden abermals dem Fußballfieber verfallen. Das hat nicht nur Auswirkungen auf den privaten Lebensbereich, sondern unter Umständen auch auf das Berufsleben. Denn obwohl die meisten Arbeitgeber die Fußballbegeisterung ihrer Mitarbeiter teilen, sind seitens der Arbeitnehmer bestimmte Spielregeln einzuhalten, will man am Arbeitsplatz nicht eine rote Karte riskieren. In unserem Leitartikel beantworten wir eine Reihe arbeitsrechtlicher Fragestellungen rund um die WM, die eventuell in den nächsten Wochen für Diskussionsstoff sorgen könnten.

In unserer Rechtsprechungsübersicht finden Sie wie gewohnt einen Überblick über wichtige, praxisrelevante

und aktuelle arbeitsrechtliche Entscheidungen. So hat das Bundesarbeitsgericht beispielsweise unlängst die Rechte von gesundheitlich angeschlagenen Schichtarbeitern erheblich gestärkt, um diese vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu bewahren. Ferner hatten sich die Richter abermals mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auseinanderzusetzen. In diesem Zusammenhang haben sie klargestellt, dass Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche aufgrund vermeintlicher Diskriminierung bei einer Stellenausschreibung nur in Betracht kommen, wenn der Bewerber objektiv für die ausgeschriebene Stelle geeignet war. Besonders hinweisen möchten wir aber auch auf Urteile zu den Themen „Geheimcodes in Arbeitszeugnissen“, „Kündigung alkoholisierter Berufskraftfahrer“ sowie „Umkleidezeiten als Arbeitszeiten“.

Zwei Entscheidungen, die wir aufgegriffen haben, stammen zwar nicht aus der Feder von Arbeitsrichtern, betreffen den arbeitsrechtlichen Bereich aber unmittelbar: Zum einen hat das Bundesverfassungsgericht sogenannte Flashmobs, die von Gewerkschaften initiiert werden, für rechtmäßig erklärt. Zum anderen hat das Bundessozialgericht entschieden, dass Unternehmensjuristen zukünftig nicht mehr von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit werden können. Unser Workshop zu diesem Thema hat viele Mandanten sehr interessiert. Sobald die Entscheidung im Volltext vorliegt, werden wir dieses Thema nochmals umfassend aufgreifen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Dr. Eckhard Schmid Dr. Oliver Simon

Fußball-WM – arbeitsrechtliche Fragestellungen

Bald ist es wieder soweit: Autos werden mit Fahnen dekoriert, Biergärten stellen Leinwände auf, Vuvuzelas tönen durch die Straßen und das ganze Land ist im Fußballfieber. Dieses Jahr findet abermals die Fußball-WM statt. Austragungsland ist Brasilien. Während die Spieler mit hohen Temperaturen zu kämpfen haben werden, stellt sich für die deutschen Fußballfans das Problem der Zeitverschiebung. Zahlreiche Spiele werden in die späten Abendstunden fallen, worüber viele Arbeitnehmer nicht unbedingt glücklich sein werden. Aber auch der teilweise vorgesehene Anpfiff um 18 Uhr MEZ bringt den ein oder anderen Fußballfan zeitlich in die Bredouille.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass in der Praxis selten handfeste arbeitsrechtliche Probleme auftreten, da die meisten Arbeitgeber die Fußballbegeisterung ihrer Mitarbeiter teilen. Nicht nur das Land ist im Ausnahmezustand – auch das Arbeitsrecht beugt sich der allgemeinen Euphorie. Für den Fall, dass es dann aber doch zu Konflikten kommt und Grenzen aufgezeigt werden müssen, haben wir eine Reihe arbeitsrechtlicher Fragestellungen rund um die WM zusammengestellt.

Muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer – gegebenenfalls sogar kurzfristig – für den Zeitraum der WM Urlaub gewähren?

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber dem Urlaubsantrag seines Arbeitnehmers entsprechen. Allerdings können verschiedene Gründe entgegenstehen, beispielsweise betriebliche Belange. Sind durch die Abwesenheit eines Arbeitnehmers erhebliche Be-

eintrüchtigungen im Betriebsablauf zu erwarten, kann der Arbeitgeber den Urlaub verweigern. Das dürfte allerdings in der Regel nur bei kurzfristigen Anfragen ein Problem sein. Beantragt der Arbeitnehmer lange im Voraus seinen Urlaub, muss das Unternehmen für einen Ersatz sorgen. Tragen mehrere Mitarbeiter denselben Urlaubswunsch vor, so ist vom Arbeitgeber eine Abwägung unter sozialen Gesichtspunkten vorzunehmen. Hat der Arbeitgeber bereits einem seiner Mitarbeiter Urlaub in einem bestimmten Zeitraum gewährt, so kann er dies den anderen Angestellten entgegenhalten.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter auch an Einzeltagen Urlaub gewähren muss. Schließlich interessieren sich viele Zuschauer lediglich für Spiele ihrer Heimatnation, sodass sie nicht für den ganzen WM-Zeitraum Urlaub benötigen. Hier gilt – zumindest für den gesetzlichen Urlaubsanspruch – der Grundsatz des Vorrangs des ungeteilten Urlaubs. Dieser Grundsatz gibt dem Arbeitnehmer das Recht, den Urlaub an aufeinanderfolgenden Tagen gewährt zu bekommen. Umgekehrt bedeutet das aber auch, dass der Arbeitgeber vereinzelte Urlaubstage ablehnen kann.

Kann ein Arbeitnehmer, der in Schichtarbeit tätig ist, verlangen, in eine andere Schicht umgesetzt zu werden, um ein spezielles Fußballspiel verfolgen zu können?

Die Einteilung der Mitarbeiter in Schichten unterliegt dem arbeitsrechtlichen Direktionsrecht. Der Arbeitgeber hat dabei aber nach

„billigem Ermessen“ zu entscheiden. Die Hobbys seiner Mitarbeiter muss er jedoch nicht zwangsläufig berücksichtigen. Ist also ein fußballbegeisterter Mitarbeiter einmal in eine Schicht eingeteilt worden, so ist dies für ihn verbindlich.

Darf der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz früher verlassen, um ein Spiel sehen zu können? Was passiert, wenn der Arbeitnehmer aufgrund ausgiebiger Siegesfeiern wiederholt morgens zu spät zur Arbeit kommt?

Auch wenn beide Fragen auf unterschiedlichen Sachverhalten beruhen, unterscheidet sich ihre Beantwortung im Endeffekt nicht. Soweit arbeitsvertraglich oder durch kollektive Regelungen feste Arbeitszeiten vereinbart wurden, gilt bei verfrühtem Gehen oder verspätetem Kommen Folgendes: Wer die versprochene Leistung nicht erbringt, verletzt seine vertraglichen Pflichten. Es bedarf also einer vorherigen Absprache mit dem Arbeitgeber, denn ansonsten kann bei Fernbleiben von der Arbeit innerhalb der Arbeitszeit abgemahnt und im Wiederholungsfall auch gekündigt werden. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer natürlich auch keinen Vergütungsanspruch für diese Zeit. Das gilt auch, wenn der Grund der Verspätung des Mitarbeiters nicht die vorabendliche Feier, sondern der Verkehr in der Stadt ist. Liegt beispielsweise eine abgesperrte Fanmeile zum „Public Viewing“ auf der Fahrtstrecke und löst diese ein Verkehrschaos aus, dann trägt der Arbeitnehmer das sogenannte „Wegerisiko“. Anders verhält es sich selbstverständlich, wenn flexible Arbeitszeiten vereinbart

wurden. Dann darf der Mitarbeiter außerhalb der Kernarbeitszeit grundsätzlich frei über seine Arbeitszeiten disponieren. Aber auch hier kann es Ausnahmen geben. In der Regel verlangen flexible Arbeitszeitmodelle, dass gewährleistet sein muss, dass nicht eine ganze Abteilung bereits ab 15 Uhr unbesetzt ist.

Erhält der Mitarbeiter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn er aufgrund eines „Katers“ nicht zur Arbeit kommen kann oder wenn er sich im Rahmen einer Fußball-WM-Feierlichkeit verletzt hat?

Den Arbeitgeber trifft nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) eine Pflicht zur Gehaltszahlung im Krankheitsfall, solange die Krankheit unverschuldet ist. Ein Verschulden liegt zum Beispiel dann vor, wenn der Arbeitnehmer eine Schlägerei provoziert, bei welcher er verletzt und infolgedessen arbeitsunfähig wird. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer einen Autounfall verursacht und Alkoholeinfluss hauptursächlich dafür war. Kann ein Mitarbeiter wegen zu hohen Alkoholkonsums am Vorabend nicht zur Arbeit erscheinen – sei es, dass er morgens noch stark alkoholisiert ist, sei es, dass er mit „Kater“ das Bett hütet – hat er dies ebenfalls verschuldet und dürfte aus der Entgeltfortzahlung herausfallen. Allerdings ist für den Arbeitgeber in der Praxis der Nachweis schwierig, weil kaum ein Mitarbeiter dies zugeben dürfte.

Welche Handhabe hat der Arbeitgeber, wenn der Mitarbeiter eine Krankheit ankündigt?

Will der Mitarbeiter nach einer Fußballnacht ausschlafen oder sich nicht genehmigten Urlaub über Krankentage hereinholen und kündigt er dies vorher am Arbeitsplatz an, so kann der Arbeitgeber fristlos kündigen, wenn er nachweisen kann, dass der Mitarbeiter tatsächlich nicht krank war. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entfällt selbstverständlich.

Dürfen Arbeitnehmer während der Arbeitszeit ein Fußballspiel im Radio oder gar im Fernsehen verfolgen?

Viele Unternehmen organisieren während der Fußball-WM einen Fernseher und bieten den Mitarbeitern an, gemeinschaftlich Fußball zu sehen. Auch gibt es zahlreiche Betriebe, in denen Radiohören sogar außerhalb von WM-Zeiten üblich ist. Ist beides nicht der Fall, wird gegen Radiohören oder auch Fernsehen am Arbeitsplatz während der WM in der Regel nichts einzuwenden sein, soweit die Art der Arbeit dies zulässt, die Kollegen sich nicht gestört fühlen oder eventueller Kundenkontakt dies zulässt. Ein Recht darauf besteht jedoch nicht.

Können Mitarbeiter die Spiele über Liveticker im Internet verfolgen?

Eine weitere Möglichkeit, sich über den aktuellen Spielverlauf auf dem Laufenden zu halten, ist der Liveticker im Internet. Aber auch dieser darf nicht ohne Weiteres vom Mitarbeiter verwendet werden. Hier kommt es darauf an, wie die private Nutzung des Internets während der Arbeitszeit geregelt ist. Selbst wenn sie grundsätzlich erlaubt ist, ist eine ausschweifende Nutzung davon in aller Regel nicht umfasst. Soweit ein ganzes Fußballspiel am Liveticker verfolgt wird, ist von einem solch exzessiven Gebrauch auszugehen. Verwendet der Arbeitnehmer trotz eines privaten Nutzungsverbots das Internet in dieser Form, kann dies ein Grund für eine Abmahnung sein.

Darf der Arbeitnehmer über das betriebsinterne E-Mail-System Tickets für WM-Spiele oder für das Public Viewing anbieten / erwerben?

Wie der Gebrauch des Livetickers stellt der An-/Verkauf von Tickets eine private Nutzung des Systems dar. Auch hier kommt es also wieder darauf an, wie die private Nutzung des firmeneigenen Internets im

Unternehmen geregelt ist. Im Gegensatz zur exzessiven Nutzung eines Livetickers wird man aber nicht sofort eine Kündigung aussprechen können. Es muss zuvor eine Abmahnung erfolgen.

Sind Tippgemeinschaften im Büro statthaft?

Finden die Wetten in der Mittagspause und/oder außerhalb der Arbeitszeit statt und werden die Mitarbeiter nicht von der Arbeit abgehalten, dürfte in der Regel nichts gegen derartige Tippgemeinschaften sprechen.

Darf Alkohol am Arbeitsplatz konsumiert werden? Was kann der Arbeitgeber tun, wenn der Mitarbeiter noch Restalkohol vom Vortag im Blut hat?

Soweit nicht die vertragliche Arbeitsleistung absolute Abstinenz verlangt (zum Beispiel bei Busfahrern, Piloten, Maschinenführern), gilt der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, seine Arbeitsfähigkeit nicht durch Alkoholenuss zu beeinträchtigen. Ein generelles Alkoholverbot ohne Rücksicht auf den Arbeitsplatz ist nach einer weit verbreiteten Meinung in der Literatur indes nicht mit dem Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters vereinbar. Nach anderer Auffassung sind absolute Alkoholverbote in Unternehmen durchsetzbar. Die Rechtsprechung hat sich bislang nicht dazu geäußert. Bei alkoholbedingter Beeinträchtigung der Arbeitsleistung sowie bei Eigen- oder Fremdgefährdung kann der Arbeitgeber jedoch in jedem Fall eine Abmahnung erteilen.

Ist es dem Mitarbeiter gestattet, kostümiert ins Büro zu kommen und Büro und /oder Dienstwagen mit Flaggen et cetera zu dekorieren?

Eingefleischte Fußballfans tragen während der WM-Zeit gerne ein Fußballtrikot, eine Deutschlandgirlande und andere Accessoires. Soweit die dienstlichen und betrieblichen Belange hierdurch nicht beeinträchtigt



werden, bestehen dagegen keine Bedenken. Gibt es aber Gründe, die gegen eine Kostümierung sprechen, wie beispielsweise Kundenkontakt, oder ist in dem Unternehmen gar ein Dresscode oder Arbeitskleidung vorgegeben, darf der Mitarbeiter bei einem Verstoß gegen diese Kleiderordnung abgemahnt werden.

Auch gegen die Dekoration des Büros oder des Dienstwagens dürfte grundsätzlich nichts sprechen, soweit nicht interne Vorschriften/Vereinbarungen oder Weisungen des Arbeitgebers etwas anderes regeln oder Kollegen, mit denen das Büro geteilt wird, Anstoß daran nehmen. In Räumlichkeiten, in denen Kundenkontakt besteht und an Fahrzeugen, mit denen Kunden aufgesucht werden, hat eine entsprechende Dekoration im Zweifel zu unterbleiben.

Wann bestehen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats?

Im Hinblick auf die zuvor angesprochenen Fragen steht dem Betriebsrat in dreierlei Hinsicht ein Mitbestimmungsrecht zu:

1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG darf der Betriebsrat bei Urlaubsfragen mitbestimmen. Dies beinhaltet auch die Festsetzung des Urlaubs für einzelne Mitarbeiter im Streitfalle.
2. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG ist der Betriebsrat bei der Lage der Arbeitszeit zu beteiligen. Das gilt insbesondere dann, wenn wegen der Fußball-WM die Arbeitszeiten oder die Schichten geändert werden.
3. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG regelt Mitbestimmungsrechte im Hinblick auf die Ordnung des Betriebs. Darunter fallen im Zusammenhang mit der WM insbesondere Fragen zur Radio-, Fernseh- und Internetnutzung im Unternehmen, die alle Mitarbeiter betreffen.
4. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei allen IT-Systemen, also auch soweit es um die Nutzung des Internets geht. ■

Tipp für die Praxis:

Um Streitigkeiten zu vermeiden, bietet es sich an, bereits im Vorfeld der WM in Abstimmung mit dem Betriebsrat (Sonder-)Regelungen für diese Zeit zu treffen. Das gilt insbesondere, wenn der Arbeitgeber aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre konkrete Befürchtungen hat. So können Unternehmen beispielsweise einen Fernseher stellen, der es den Mitarbeitern ermöglicht, gemeinsam WM-Spiele zu verfolgen. Klar geregelt sein sollte dann aber, dass diese Zeit nicht als Arbeitszeit gewertet wird und dass sich die Arbeitnehmer dementsprechend vorher „ausstempeln“. Denkbar wäre auch, großzügigere Regelungen im Hinblick auf die erforderliche Besetzung einzelner Abteilungen/Arbeitsplätze zu treffen – denn zumindest während der Spiele der deutschen Nationalelf wird sich die anfallende Arbeit in vielen Unternehmen reduzieren.

Auch nach Sonderurlaub besteht grundsätzlich noch ein gesetzlicher Urlaubsanspruch

Nimmt ein Arbeitnehmer (unbezahlt) Sonderurlaub und endet sein Arbeitsverhältnis zugleich mit dem Ende dieses Urlaubs, so muss der Arbeitgeber den gesetzlichen Mindesturlaub, der in diesem Zeitraum entstanden ist, mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses abgelden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte in diesem Zusammenhang über folgenden Fall zu entscheiden: Eine Krankenschwester war im Zeitraum August 2002 bis Ende September 2011 in einem Krankenhaus angestellt. Vom 1. Januar 2011 bis 30. September 2011 hatte sie entsprechend dem einschlägigen Tarifvertrag „Sonderurlaub unter Fortfall des Entgelts“ erhalten. Den ihr nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) zustehenden Urlaub hatte sie im Jahr 2011 nicht genommen. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses verlangte sie Abgeltung von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2011.

Das BAG gab ihr recht und sprach ihr einen Abgeltungsanspruch in Höhe von EUR 1979 zu. Die Richter argumentierten wie folgt: § 1 BUrlG gebe jedem Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Anspruch sei nach § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG unabdingbar. Soweit er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden könne, sei er abzugelten (§ 7 Absatz 4 BUrlG). Voraussetzung für die Entstehung des Anspruchs sei lediglich der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses sowie die einmalige Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit nach § 4 BUrlG. Das BUrlG binde den Urlaubsanspruch damit weder an die Erfüllung der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis noch ordne es die Kürzung des Urlaubsanspruchs für den Fall an, dass das Arbeitsverhältnis ruht. Mithin sei im zu entscheidenden Fall der Urlaub abzugelten. ■ (BAG vom 6. Mai 2014 – 9 AZR 678/12)

Tipp für die Praxis:

Soweit der Gesetzgeber eine Kürzung des Urlaubsanspruchs in derartigen Situationen für sinnvoll erachtet hat, hat er dies in Spezialregelungen zum Ausdruck gebracht. So ist zum Beispiel bei Inanspruchnahme von Elternzeit (§ 17 Absatz 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG) eine Urlaubskürzung möglich. Das Pflegezeitgesetz wiederum sieht keine Kürzungsmöglichkeit für den gesetzlichen Urlaubsanspruch vor.



Arbeitsvertragsrecht

Keine Nachtschicht bei gesundheitlichen Problemen

Können Betroffene aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten mehr leisten, sind sie nicht arbeitsunfähig krank, sondern haben Anspruch auf Beschäftigung ohne Nachtschicht. Das BAG hat in einer aktuellen Entscheidung die Rechte von gesundheitlich angeschlagenen Schichtarbeitern erheblich gestärkt und schützt diese vor Verlust des Arbeitsplatzes.

Eine Krankenschwester konnte nach knapp 30 Jahren im Schichtdienst aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten mehr leisten und wurde deshalb vom Arbeitgeber als

arbeitsunfähig krank nach Hause geschickt. Die Arbeitnehmerin bot ihre Dienste dem Krankenhaus immer wieder ohne Erfolg an und lebte zuletzt von Arbeitslosengeld. Sie klagte vor Gericht auf Weiterbeschäftigung ohne Nachtdienste und auf Zahlung des Differenzbetrags zwischen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beziehungsweise dem Arbeitslosengeld. Sie bekam in jeder Hinsicht recht.

Die Richter hielten die Mitarbeiterin nicht für arbeitsunfähig krank, da sie alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester

ausführen könne. Das Krankenhaus müsse deshalb bei der Schichteinteilung die Gesundheitsbeschwerden der Frau berücksichtigen und dürfe sie nicht mehr zur Nachtschicht einteilen, müsse sie im Übrigen aber weiterbeschäftigen. Die Krankenschwester habe zudem Anspruch auf rückwirkende Vergütung, weil sie ihre Arbeit in der Vergangenheit ordnungsgemäß angeboten habe und damit das Krankenhaus in Annahmeverzug gesetzt habe. ■
(BAG vom 9. April 2014 – 10 AZR 637/13)

Arbeitsvertragsrecht

Keine Entschädigung trotz diskriminierender Stellenausschreibung

Eine diskriminierende Stellenausschreibung führt nicht immer dazu, dass ein diskriminierter Bewerber Schadensersatz beziehungsweise Entschädigung von dem ausschreibenden Unternehmen verlangen kann. Entsprechende Ansprüche scheiden zum einen aus, wenn die Bewerbung nicht ernst gemeint war, wenn sich also ein Bewerber nur bewirbt, um Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche aufgrund einer vermeintlichen Diskriminierung zu erwirken (sogenannter „AGG-Hopper“). Zum

anderen entfallen diese Ansprüche, wenn der (diskriminierte) Bewerber für die ausgeschriebene Stelle objektiv gar nicht geeignet war.

Mit der zweiten Konstellation hat sich Ende letzten Jahres das BAG befasst. Ein im Jahr 1973 geborener Rechtsanwalt, der bereits mehrere Jahre als angestellter sowie freiberuflicher Anwalt gearbeitet hatte, bewarb sich auf eine Stellenausschreibung für ein Traineeprogramm für Führungsnachwuchskräfte im

Human-Resources-Bereich. Das Stellenprofil verlangte einen überdurchschnittlichen Studienabschluss, der nicht länger als ein Jahr zurückliegen sollte. Der Rechtsanwalt selbst hatte ein befriedigendes und ein ausreichendes Examen, fügte seiner Bewerbung aber weder Zeugnisse noch Examensnoten bei. Er erhielt eine Absage. Wegen Altersdiskriminierung klagte er auf Schadensersatz und Entschädigung.

Die Richter lehnten die Forderung des Rechtsanwalts ab, da er im Hinblick auf seine Examensnoten bereits objektiv für die Stelle nicht geeignet gewesen sei. Die objektive Eignung des Bewerbers sei indes Voraussetzung für die von § 3 Absatz 1 Satz 1 Allgemeines Gleichbehandlungs-

gesetz (AGG) geforderte Vergleichbarkeit mit anderen Bewerbern. Die Forderung nach einer Mindestnote sei im Übrigen grundsätzlich zulässig. Die Tatsache, dass dem Unternehmen die Noten nicht bekannt gewesen seien, sei unerheblich. ■ (BAG vom 14. November 2013 – 8 AZR 997/12)

Arbeitsvertragsrecht

Geheimcodes in Arbeitszeugnissen

Das Bundesarbeitsgericht verlangt in ständiger Rechtsprechung, dass Arbeitszeugnisse wahr und gleichzeitig wohlwollend sein müssen. Direkte Kritik in einem Zeugnis ist damit nahezu unmöglich. Negative Aussagen müssen daher geschickt formuliert werden. Da das Gesetz aber auch vorschreibt, dass Zeugnisse keine Merkmale oder Formulierungen enthalten dürfen, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen (§ 109 Abs. 2 Satz 2 Gewerbeordnung (GewO)), ist auch dies nicht so einfach.

So erklären sich auch die zahlreichen Streitigkeiten, die vor Gericht um Zeugnisformulierungen geführt werden. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein hatte kürzlich über folgende Situation zu entscheiden: In einem Arbeitszeugnis wurden zunächst Informationen zum Verhalten eines Arbeitnehmers gegenüber seinen Kollegen aufgeführt und erst danach Hinweise zum Verhalten dieses Mitarbeiters gegenüber seinem Vorgesetzten gegeben. Der Mitarbeiter sah darin einen unzulässigen „Geheimcode“ im Sinne

des § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO und eine Abwertung seines Zeugnisses. Im Ergebnis urteilten die Richter, dass es keinen Erfahrungssatz gebe, dass die Benennung der Kollegen vor dem Vorgesetzten ein inhaltlich an sich überdurchschnittliches Zeugnis abwerte und wiesen die Klage ab. (LAG Schleswig-Holstein vom 11. Dezember 2013 – 1 Ta 207/13)

Anders verhielt es sich in einem zweiten Fall, der allerdings eher zum Schmunzeln verleitet: Das Arbeitsgericht Kiel hatte über einen Rechtsstreit zu entscheiden, in dem der Arbeitgeber das Zeugnis des Mitarbeiters mit einem sogenannten „negativen Smiley ☹“ unterschrieben hatte. Das Pikante an der Angelegenheit war, dass der Chef ansonsten in seine offizielle Unterschrift immer einen „positiven Smiley ☺“ integrierte.

Der Mitarbeiter, der ehemals als Ergotherapeut beschäftigt gewesen war, klagte vor Gericht gegen sein Arbeitszeugnis. Er war mit einzelnen Inhalten und Bewertungen nicht einverstanden, insbesondere aber nicht mit dem negativen Smiley am Ende des Zeugnisses.

Die Richter gaben ihm recht und verurteilten den Arbeitgeber dazu, das Zeugnis am Ende mit einem lachenden Smiley zu versehen. Der Arbeitnehmer habe einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber das Zeugnis mit einer Unterschrift unterzeichne, die keinen negativen Eindruck bei einem potenziellen neuen Arbeitgeber erwecke. Auch für die Unterschrift gelte, dass sie keine Merkmale enthalten dürfe, die den Zweck hätten, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Mitarbeiter zu treffen. Der negative Smiley habe indes eine solche negative Aussage getroffen. Bei dieser Unterschrift handele es sich zudem nicht um die übliche rechtserhebliche Unterschrift des Arbeitgebers. Soweit sich dieser darauf berufe, dass der lachende Smiley offizieller Bestandteil seiner Unterschrift sei, müsse er diesen auch zwangsläufig beim Unterschreiben eines Zeugnisses verwenden. ■ (ArbG Kiel vom 18. April 2013 – 5 Ca 80b/13)

Personalplanung bei Rückkehr aus der Elternzeit

Mitarbeiter in Elternzeit müssen bei der Personalplanung unter Umständen schon lange vor ihrer Rückkehr ins Unternehmen berücksichtigt werden. Dies zeigt eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg. Danach kann die unbefristete Besetzung des Arbeitsplatzes eines Mitarbeiters in Elternzeit mit einem anderen Arbeitnehmer zu einem unmittelbaren Nachteil für den Elternzeitler führen. Infolgedessen kann der Betriebsrat in einer solchen Situation die Zustimmung zur Einstellung des Ersatzmitarbeiters verweigern.

Folgende zwei Aspekte sind für das Verständnis des Falls von Bedeutung:

1. Der Betriebsrat hat bei jeder Einstellung ein Mitbestimmungsrecht. Er kann seine Zustimmung zur Einstellung unter anderem dann verweigern, wenn die Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG).

2. Eltern, die aus der Elternzeit zurückkehren, haben – sofern nicht vertraglich ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist – grundsätzlich keinen Anspruch darauf, wieder auf dem identischen früheren Arbeitsplatz beschäftigt zu werden. In der Regel besteht nur ein Anspruch auf Zuweisung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes.

Zu entscheiden war der folgende Fall: Eine Arbeitnehmerin war vor ihrer Elternzeit in einem Unternehmen als „Vertriebssachbearbeiterin Lohn- und Gehaltsdruck“ in der Entgeltgruppe 10 A beschäftigt. In dem Betrieb gab es zwar mehrere Arbeitsplätze in der entsprechenden Lohngruppe. Keiner davon hätte der Mitarbeiterin aber nach der Rückkehr aus der Elternzeit zugewiesen werden können, da die Anforderungen höchst unterschiedlich waren. Das Unternehmen hatte ihren Arbeitsplatz zunächst befristet an eine Vertretung übergeben, plante dann aber, den vertretenden Mitarbeiter unbefristet für diese Stelle einzusetzen. Der Betriebsrat verweigerte jedoch seine Zustimmung zur unbefristeten Besetzung der Stelle, da Nachteile für die Mitarbeiterin in Elternzeit zu befürchten seien. Das LAG teilte die Bedenken des Betriebs-

rats. Nach Rückkehr der Arbeitnehmerin aus der Elternzeit sei bei einer solchen Konstellation der Eintritt einer Konkurrenzsituation vorhersehbar. Das Unternehmen habe nicht konkretisiert, wie der Arbeitseinsatz der Mitarbeiterin dann aussehen solle. Kraft Direktionsrechts könne die Mitarbeiterin auf keinem der anderen „10 A Arbeitsplätze“ beschäftigt werden. Selbst wenn dies möglich wäre, sei jedoch zu berücksichtigen, dass alle Stellen dieser Art unbefristet besetzt seien. Auch insoweit bestehe noch die Gefahr eines unmittelbaren Nachteils. Gegen die Entscheidung wurde Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht eingelegt. ■ (LAG Baden-Württemberg vom 14. August 2013 – 4 TaBV 4/13)



Kündigung und Kündigungsschutz

Kündigung wegen falscher Spesenabrechnung

Spesenbetrug rechtfertigt nach ständiger Rechtsprechung in den meisten Fällen eine außerordentliche Kündigung ohne Abmahnung, weil das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dadurch massiv gestört wird. In der Regel reicht schon ein einmaliger Vorfall und ein geringer Erstattungsbetrag. Bewusstes und vorsätzliches Handeln des Mitarbeiters ist von versehentlich falschen Angaben zu unterscheiden. Hält der Mitarbeiter den rechtswidrigen Erfolg für möglich und nimmt ihn billigend in Kauf, ist von Vorsatz auszugehen.

Unlängst befasste sich das BAG mit diesem brisanten Thema. Ein Flugkapitän war seit 1989 bei einem Luftfahrtunternehmen beschäftigt. Dieses hatte seine Mitarbeiter bestimmten Standorten zugewiesen. Begann der Einsatz an einem Flughafen eines anderen Standorts,

wurden grundsätzlich Flüge zur Anreise zur Verfügung gestellt. Soweit die Mitarbeiter mit anderen Verkehrsmitteln anreisen, wurden die Reisekosten bis zur Höhe der Kosten des ersparten Flugtickets rückerstattet. Am 15. Dezember 2002 reichte der Flugkapitän eine Reisekostenabrechnung für den 13. Dezember 2002 ein. An diesem Tag hätte der Mitarbeiter von seinem Heimatstandort F an den Standort M reisen müssen, um dort einen Flug anzutreten. In der Abrechnung war vermerkt, dass er mit dem eigenen Pkw angereist sei und das Flugticket nicht genutzt habe. Unterschrieben war die Reisekostenabrechnung nicht. Das Flugunternehmen warf dem Piloten vor, er sei an dem Tag nicht mit dem eigenen Pkw gereist, sondern sei zu einem noch günstigeren Preis geflogen und kündigte daraufhin fristlos, hilfsweise ordentlich.

Das BAG bestätigte seine bisherige Rechtsprechung und entschied darüber hinaus, dass für die Annahme einer vorsätzlichen Pflichtverletzung bereits bedingter Vorsatz des Arbeitnehmers genüge. Dementsprechend entfalle im vorliegenden Fall ein möglicher Täuschungs- und Schädigungsvorsatz nicht dadurch, dass das Reisekostenformular nicht unterschrieben wurde. Soweit das Formular zwecks Abrechnung eingereicht werde, sei davon auszugehen, dass der Mitarbeiter es für möglich halte und billigend in Kauf nehme, dass es falsche Angaben enthalte, die zu einer Täuschung des Arbeitgebers sowie zu einer unrechtmäßigen Erstattung der Kosten führen. ■ (BAG vom 11. Juli 2013 – 2 AZR 994/12)

Kündigung alkoholisierter Berufskraftfahrer

Das Arbeitsverhältnis eines Berufskraftfahrers kann verhaltensbedingt gekündigt werden, wenn dieser sein Kraftfahrzeug alkoholisiert führt. Das ist selbst dann möglich, wenn der Fahrer alkoholkrank ist.

Der Arbeitnehmer war als Berufskraftfahrer tätig. Das Unternehmen, für das er tätig war, hatte ein absolutes Alkoholverbot verhängt. Der Mitarbeiter verursachte mit seinem Lkw unter Alkoholeinfluss (0,64‰) einen Unfall. Sein Unfallgegner wurde verletzt und es entstand ein größerer Sachschaden. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin fristlos, hilfsweise fristgemäß. Der Arbeitnehmer machte geltend, die Kündigung sei wegen seiner Alkoholerkrankung unwirk-

sam. Er habe seine vertraglichen Pflichten nicht schuldhaft verletzt.

Das Arbeitsgericht hielt die ordentliche Kündigung jedoch für rechts-wirksam. Der Arbeitnehmer habe mit seinem Verhalten seine arbeitsver-traglichen Pflichten schwerwiegend und in vorwerfbarer Weise verletzt. Der Arbeitgeber dürfe von einem Berufskraftfahrer erwarten, dass dieser nüchtern zum Fahrtantritt er-scheine und auch während der Fahrt keine alkoholischen Getränke zu sich nehme. Eine Alkoholerkrankung könne den Arbeitnehmer nicht ent-lasten. Ihm sei weiterhin vorzuwerfen, eine Fahrt mit dem Kraftfahrzeug unter Alkoholeinfluss angetreten und hierdurch andere gefährdet zu haben. Das Fehlverhalten des Arbeit-

nehmers wiege auch derart schwer, dass ihm nicht mit einer Abmahnung hätte begegnet werden müssen. Der Arbeitgeber müsse dafür Sorge tragen, dass das Alkoholverbot von allen Fahrern beachtet werde. Dies sei mit einer bloßen Abmahnung nicht zu erreichen. Auch habe der Mitarbeiter letztlich keine Einsicht in sein Fehlverhalten gezeigt.

Die außerordentliche Kündigung hielt das Arbeitsgericht aus formalen Gründen für unwirksam. Inwieweit das Verhalten des Arbeitnehmers eine sofortige Auflösung des Arbeits-verhältnisses gerechtfertigt hätte, wurde daher nicht entschieden. ■
(Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 3. April 2014 – 24 Ca 8017/13)

Betriebsverfassungsrecht

Mitbestimmungsrecht bei Einsatz von Routenplanern

Über Routenplaner im Internet wie beispielsweise „Google Maps“ oder „Falk“ oder „Map24“ lassen sich Entfernungen zwischen zwei Orten berechnen. Unternehmen setzen solche Planer häufig ein, um Kilometerangaben in Reisekostenabrechnungen zu überprüfen. Dies unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats – so das BAG.

Zu entscheiden war der Fall eines Mitarbeiters eines Logistikunternehmens. Dieser beantragte die Erstattung von Reisekosten für die Teilnahme an einer Betriebsversammlung. Der Niederlassungsleiter überprüfte die Reisekostenabrechnung anhand von Google Maps, kam zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer zu viele Kilometer abgerechnet hatte und mahnte ihn ab. Daraufhin melde-

te sich der Betriebsrat zu Wort und machte geltend, dass die Nutzung eines Routenplaners dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterliege, weil das Programm eine technische Einrichtung darstelle, die dazu bestimmt sei, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen.

Das BAG sah dies jedoch anders. Überwachung sei ein Vorgang, durch den Informationen über das Verhalten oder über die Leistung erhoben und eventuell aufgezeichnet werden. Der Nutzer des Routenplaners erhalte aber nur Angaben über die vom System vorgeschlagenen Fahrmöglichkeiten, nicht jedoch über eine tatsächlich zurückgelegte Wegstrecke. Auch eine Aufzeichnung von Informationen über das Fahrverhalten in Echtzeit nehme der Routenplaner, anders als etwa GPS-Systeme, nicht vor. Zudem liege auch keine Kontrolle durch eine technische Einrichtung vor. Die Überprüfung der in den Reisekostenanträgen enthaltenen Entfer-

nungsangaben werde nicht durch den Routenplaner, sondern ausschließlich durch menschliches Handeln in Gang gesetzt. Der mit der Prüfung der Fahrtkostenabrechnung betraute Bearbeiter entscheide eigenständig über den Einsatz des Routenplaners und die Verwendung der mit seiner Hilfe erzielten Informationen. Die Reaktion auf Unstimmigkeit bei der Angabe der Wegstrecke werde nicht durch die dabei gewonnenen Ergebnisse bestimmt, sondern hänge davon ab, ob der jeweilige Bearbeiter weitere Schritte zur Aufklärung der Angaben aus der Fahrtkostenabrechnung für notwendig halte. Anders als bei einer automatisierten Verhaltens- und Leistungs-

kontrolle sei der Einsatz des Routenplaners und die Reaktion auf die durch seine Verwendung gewonnenen Erkenntnisse vom Tätigwerden einer kontrollierenden Person abhängig. ■ (BAG vom 10. Dezember 2013 – 1 ABR 43/12)

Tipps für die Praxis:

Routenplaner dürfen also ohne Weiteres ohne Beteiligung des Betriebsrats eingesetzt werden.

Betriebsverfassungsrecht

Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Organisation des Arbeitsschutzes

Das BAG entschied in einem jüngst veröffentlichten Fall, dass Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht in Hinblick auf die Organisation des Arbeitsschutzes im Unternehmen haben. Eine Firma, die sich unter anderem mit der Installation und der Wartung von Aufzügen beschäftigt, hatte für ihren Betrieb in Hamburg die Pflichten, die ihr nach dem Arbeitsschutzgesetz für die gewerblichen Arbeitnehmer obliegen, auf ihre sechs Meister übertragen. Diese wiederum sollten die entsprechenden Aufgaben auf die ihnen unterstellten

Mitarbeiter delegieren. Der Betriebsrat war nicht eingeschaltet worden und wehrte sich dagegen. Zu Recht, wie der 1. Senat befand.

Der Betriebsrat habe nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei betrieblichen Regelungen zum Gesundheitsschutz mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber diese aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen habe und ihm bei der Gestaltung Handlungsspielraum verbleibe. § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) schreibe

insoweit nur vor, dass der Arbeitgeber zur Planung und Durchführung arbeitsschutzrechtlicher Maßnahmen für eine geeignete Organisation zu sorgen habe. Insoweit diktiert das Gesetz dem Arbeitgeber kein bestimmtes Modell, sondern stecke lediglich einen Rahmen ab. Die hierdurch eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats. ■ (BAG vom 18. März 2014 – 1 ABR 73/12)

Umkleidezeiten als Arbeitszeit

Das An- und Ablegen von Dienstkleidung stellt nicht immer Arbeitszeit dar. Bei unauffälliger Dienstkleidung kann der Arbeitgeber von seinem Mitarbeiter verlangen, dass diese bereits zu Hause angelegt wird. Dies entschied das BAG und bestätigte damit seine bisherige Rechtsprechung.

Die Richter hatten über den Fall eines Triebfahrzeugführers in einem Unternehmen des Personennahverkehrs zu entscheiden. Der für ihn einschlägige Tarifvertrag sah in Verbindung mit einer Konzernbetriebsvereinbarung das Tragen einer besonderen Unternehmensbekleidung vor. Die Mitarbeiter durften diese Uniform auch außerhalb des Dienstes tragen. Das Unternehmen verlangte von den

Mitarbeitern, dass sie bereits völlig umgekleidet zum Dienstantritt in der Meldestelle zu erscheinen haben. Damit war der Betriebsrat aber nicht einverstanden. Er wollte festgestellt wissen, dass das An- und Ablegen einer solchen Dienstkleidung im Betrieb erfolgen kann und Arbeitszeit darstellt.

Der 1. Senat stellte dreierlei fest:

1. Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung ist nicht lediglich fremdnützig und damit keine Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und – ohne besonders auffällig zu sein – auch auf dem Weg zur Arbeitsstelle getragen werden kann.

2. Hat die zu tragende Dienstkleidung Uniformcharakter und dient sie nach den tariflichen Vorschriften zur Herstellung eines einheitlichen Erscheinungsbilds in der Öffentlichkeit, ist sie jedoch als auffällig anzusehen. Dies gilt auch dann, wenn die Dienstkleidung in dezenten Farben gehalten ist.

3. Dem Betriebsrat steht bei der Festlegung der Zeitvorgaben für das An- und Ablegen der Unternehmensbekleidung kein Mitbestimmungsrecht zu. ■ (BAG vom 12. November 2013 – 1 ABR 59/12)

Krankenrückkehrgespräche sind mitbestimmungspflichtig

Führt ein Arbeitgeber formalisierte Krankenrückkehrgespräche, so hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

In einem bundesweit tätigen Unternehmen des Mode-Einzelhandels wurden in einer Filiale bei krankheitsbedingter Abwesenheit der Mitarbeiter nach deren Rückkehr an den Arbeitsplatz sogenannte „Welcome-back-Gespräche“ geführt. Grundlage war ein Formular, das Inhalt und Ziel des Gesprächs sowie eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer festhielt. Sowohl kurzfristig als auch langfristig erkrankte Mitarbeiter wurden davon erfasst. Das Unternehmen wollte auf diese Art Informationen über Krankheitsursachen erhalten. Mithilfe dieser Infor-

mationen sollten arbeitsplatzspezifische Einflüsse beseitigt und bei Bedarf individualrechtliche Maßnahmen von der Versetzung bis zur Kündigung des Arbeitnehmers ausgelotet werden. Darüber hinaus sollten eventuelle Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit der Mitarbeiter ausgeräumt werden. Der Betriebsrat hielt diese Gespräche für mitbestimmungspflichtig und stellte Unterlassungsanträge.

Das LAG München bejahte ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Führung formalisierter Krankengespräche, um Informationen über Krankheitsursachen zu erhalten. Formalisierte Krankengespräche lägen vor, wenn die Auswahl der zu Krankengesprächen herangezogenen Arbeitnehmer nach einer abstrakten

Regel erfolge und das Verfahren durch den gleichförmigen Ablauf formalisiert sei. Im zu entscheidenden Fall seien diese Voraussetzungen erfüllt gewesen. ■ (LAG München vom 13. Februar 2014 – 3 TaBV 84/13)

Hinweis:

Das LAG liegt damit auf der Linie des BAG, welches ein Mitbestimmungsrecht bei formalisierten Rückkehrgesprächen zur Aufklärung eines überdurchschnittlichen Krankenstands bejaht hatte. (BAG vom 8. November 1994 – 1 ABR 22/94)

Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Vorlage erteilter und beabsichtigter Abmahnungen

Der Betriebsrat hat keinen Anspruch darauf, dass ihm pauschal alle ab einem gewissen Datum ausgesprochenen Abmahnungen in anonymisierter Form vorgelegt werden. Dies stellte das BAG jüngst mit aller Deutlichkeit klar.

Der Betriebsrat in einem Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie verlangte von seinem Arbeitgeber die Übergabe von Kopien bereits erteilter Abmahnungen sowie die Vorlage beabsichtigter Abmahnungen vor der Übergabe an die betreffenden Mitarbeiter. Er argumentierte, er benötige die Abmahnungen, um vor dem Ausspruch der Kündigungen regulierend und arbeitsplatzerhaltend eingreifen zu können. Außerdem könnten nur so seine Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG gewahrt werden. Denn den zeitlich zurückliegenden Abmahnungen sei zu entnehmen, dass es beispielsweise Kündigungen wegen Verstoßes gegen das Rauchverbot gegeben habe oder aber wegen der Weige-

rung, Überstunden zu leisten. Diese Bereiche beträfen das klassische Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Die Richter des 1. Senats sahen dies jedoch anders. Ausgangspunkt der richterlichen Argumentation ist § 80 Abs. 2 BetrVG. Diese Vorschrift lautet wie folgt:

„Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten[...]. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen [...]“

Voraussetzung für diesen Anspruch sei zum einen, dass überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben sei, und zum anderen, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung dieser Aufgabe

auch erforderlich sei. Im zu entscheidenden Fall fehle es schon an einer Aufgabe des Betriebsrats, die die Vorlage aller Abmahnschreiben erforderlich mache. Diese ergebe sich nicht aus dem Mitwirkungsverfahren des Betriebsrats bei Kündigungen. Denn die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats entstünden hier erst dann, wenn der Arbeitgeber das Unterrichtsverfahren nach § 102 BetrVG einleite und nicht schon im Stadium der Abmahnung. Aber auch § 87 BetrVG begründe keine Aufgabe des Betriebsrats, da nicht alle Abmahnungen notwendigerweise Sachverhalte beträfen, in denen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats tangiert seien. So würden Mitbestimmungsrechte etwa bei Arbeitsvertragsverletzungen wie Tötlichkeiten oder Beleidigungen nicht berührt. Ein Antrag auf globale Vorlage aller Abmahnungen sei daher nicht möglich. ■ (BAG vom 19. September 2013 1 ABR 26/12)



Betriebsverfassungsrecht

Zustimmungsverweigerung bei Versetzung bei Benachteiligung eines Mitarbeiters

Bei geplanten Versetzungen muss der Betriebsrat vorab unterrichtet werden. Er kann seine Zustimmung zu einer Versetzung unter anderem dann verweigern, wenn der betroffene Mitarbeiter dadurch benachteiligt wird. Der Betriebsrat kann die Zustimmung jedoch nicht versagen, wenn der jeweilige Arbeitnehmer sich ausdrücklich für diese entschieden hat, obwohl er sich selbst damit benachteiligt.

Im zu entscheidenden Fall hatte sich ein Mitarbeiter bei einer internen Ausschreibung auf eine Abteilungsleiterposition beworben. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung mit dem Argument, der Mitarbeiter sei mit der Führung von Mitarbeitern überfordert und schade sich daher selbst mit der Übernahme dieser Aufgabe.

Die Richter urteilten, eine Benachteiligung des Mitarbeiters liege nicht

vor, da der Betroffene sich frei für die Versetzung entschieden habe, weil sie seinen Vorstellungen und Bedürfnissen entspreche. Anders verhalte es sich dann, wenn der Mitarbeiter die Versetzung lediglich „hinnehme“. Dies sei hier jedoch nicht der Fall. Soweit der Betriebsrat die Auffassung vertrete, der Mitarbeiter überfordere sich mit dieser Stelle, sei dies mithin ohne Bedeutung. ■
(BAG vom 28. August 2013 – 10 AZR 569/12)

Kein Zugriff des Personalrats auf Daten der elektronischen Arbeitszeiterfassung

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat jüngst entschieden, dass der Personalrat nicht verlangen kann, von der Dienststelle den Zugriff auf die in der elektronischen Arbeitszeiterfassung gespeicherten Daten der namentlich bezeichneten Beschäftigten zu erhalten.

Die Arbeitsagentur Duisburg erfasste die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten mithilfe von elektronischen Zeiterfassungsgeräten. Der Personalrat verlangte eine eigene Einsicht in das Zeiterfassungssystem und damit den ständigen unmittelbaren Zugriff auf die Arbeitszeitkonten aller Mitarbeiter. Er argumentierte, nur so könne er seiner Aufgabe, die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen zu überwachen, nachkommen. Die Dienststelle lehnte dies jedoch unter Hinweis auf den Datenschutz ab.

Daraufhin wendete sich der Personalrat an das Verwaltungsgericht. Er wollte festgestellt wissen, dass er berechtigt sei, einen lesenden Zugriff auf die in der Zeiterfassung gespeicherten Daten der Mitarbeiter zu

nehmen. Hilfsweise verlangte er, der Dienststelle aufzugeben, ihm jeweils bis zum 15. des Folgemonats für jeden Beschäftigten der Dienststelle unter Namensnennung Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit an jedem Arbeitstag des Vormonats einschließlich der Pausen zu erteilen.

Das Anliegen des Personalrats wurde in allen Instanzen abgewiesen. Zwar habe er grundsätzlich einen Auskunftsanspruch gegenüber der Dienststelle, soweit dies zur Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlich sei. Er könne sich auch auf seine Aufgabe berufen, die Einhaltung der zugunsten der Mitarbeiter geltenden Gesetze, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen zu überwachen. Soweit er dafür Einsicht in die Arbeitszeitdaten der Beschäftigten verlangen könne, genüge es jedoch, wenn ihm diese Daten in anonymisierter Form zur Verfügung gestellt würden. Ein unmittelbarer, sogenannter lesender Zugriff auf die Arbeitszeitdaten der namentlich bezeichneten Beschäftigten sei nicht erforderlich. ■ (BVerwG vom 19. März 2014 – 6 P 1.13)

Tipp für die Praxis:

Obwohl die Entscheidung im Bereich des öffentlichen Dienstes und damit des Personalvertretungsgesetzes und nicht des Betriebsverfassungsgesetzes erging und daher die Verwaltungsgerichtsbarkeit zuständig war, ist davon auszugehen, dass die Arbeitsgerichte im Zweifel vergleichbare Erwägungen anstellen würden. Die lückenlose, nicht anonymisierte Einsicht in die Arbeitszeiten der Mitarbeiter stellt einen erheblichen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Betroffenen dar. Will der Personalrat/Betriebsrat die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften, wie etwa die des Arbeitszeitgesetzes, überwachen, sind personenbezogene Angaben dafür jedoch nicht zwangsläufig erforderlich.



Betriebsverfassungsrecht

Befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat ist für sich genommen kein Grund, ein sachgrundlos befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Wird also ein befristet eingestellter Mitarbeiter während seiner Tätigkeit im Unternehmen in den Betriebsrat gewählt, so stellt dies zunächst keinen Grund für eine Entfristung seiner Tätigkeit dar.

So entschied im November letzten Jahres das LAG Hamm. Ein Lagerarbeiter wurde in einem Unternehmen zum 1. Dezember 2010 für einige Monate befristet eingestellt. Parallel dazu schloss der Arbeitgeber mit drei weiteren Beschäftigten befristete Verträge ab. Alle vier Verträge wurden in der Folgezeit verlängert. Die letzte Verlängerung

erfolgte im Mai 2012 bis zum 30. November 2012. In diesem Zeitraum wurde der Lagerarbeiter in den Betriebsrat gewählt. Am 1. Dezember 2012 übernahm das Unternehmen zwei der vier befristet Beschäftigten in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Der Lagerarbeiter wurde nicht fest angestellt. Daraufhin klagte er auf Entfristung. Er argumentierte, dass er nur wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit nicht übernommen worden sei. Das Unternehmen konterte, dass es in den vergangenen Jahren immer nur die Hälfte der befristet eingestellten Mitarbeiter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überführt habe. Die letztlich fest eingestellten Arbeitnehmer seien leistungsfähiger gewesen als das klagende Betriebsratsmitglied.

Die Richter folgten der Argumentation des Arbeitgebers. Die Befristung sei wirksam gewesen. Die Klage auf unbefristete Anstellung sei nicht begründet. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sehe keinen Ausnahmetatbestand für Betriebsratsmitglieder vor. Zwar seien Betriebsratsmitglieder durch § 78 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vor einer unzulässigen Benachteiligung geschützt. Eine solche liege aber nur dann vor, wenn die Nichtübernahme gerade wegen der Betriebsratsmitgliedschaft erfolge. Dafür gebe es im zu entscheidenden Fall aber keine Anhaltspunkte. ■ (LAG Hamm vom 5. November 2013 – 7 Sa 1007/13)

Höchstaltersgrenze von 45 Jahren bei Betriebsrente ist unwirksam

Erst vor wenigen Monaten hat das BAG entschieden, dass Mitarbeiter, die mit über 50 Jahren ihren Arbeitsplatz wechseln, bei ihrem neuen Arbeitgeber unter Umständen keine Betriebsrente beziehen können. Die Richter hielten eine Klausel, nach der kein Betriebsrentenanspruch mehr erworben werden kann, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis das 50. Lebensjahr bereits vollendet hat, für wirksam (BAG vom 12. November 2013 – 3 AZR 356/12 – siehe dazu www.cms-hs.com/Update_Arbeitsrecht_0314). In einem Urteil aus dem Monat März 2014 entschieden die Richter, dass eine Höchstaltersgrenze von 45 Jahren in einer Versorgungsordnung indes unwirksam ist.

Es ging um den Fall einer im Juni 1945 geborenen Frau, die seit 1999 bei einer Bank beschäftigt war. Ihr waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung zugesagt worden. Diese sah vor, dass Mitarbeiter nach Vollendung des 65. Lebensjahrs eine Betriebsrente erhalten, wenn sie über eine mindestens zehnjährige Dienstzeit (Wartezeit) bei der Bank verfügen und im Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit das 55.

Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Ab dem 7. Juli 2010 verlangte die Mitarbeiterin von der Bank eine monatliche Betriebsrente in Höhe von EUR 113,66. Die Bank verweigerte die Zahlung unter Verweis auf den Wortlaut der Versorgungsordnung. Die Arbeitnehmerin argumentierte, die Wartezeitregelung in der Versorgungsordnung sei unwirksam, weil sie unmittelbar wegen des Alters diskriminiere. Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Zusage der betrieblichen Altersversorgung das 45. Lebensjahr überschritten hätten, seien ohne sachlichen Grund von dieser ausgeschlossen.

Die Richter des 3. Senats stimmten ihr zu. Die Altersgrenzenregelung führe zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters. Die Benachteiligung sei auch nicht gerechtfertigt. Zwar seien Altersgrenzen in betrieblichen Rentensystemen grundsätzlich zulässig. Jedoch müssten die Grenzen dann angemessen sein. Dies sei aber nicht der Fall, wenn Mitarbeiter, die noch mindestens 20 Jahre betriebsstreu sein können, von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen seien. ■ (BAG vom 18. März 2014 – 1 ABR 73/12)

Tipp für die Praxis:

Obwohl die Mitarbeiterin bereits 54 Jahre alt war, als sie ihre Arbeit bei der Bank begann, sprach ihr das BAG eine Betriebsrente zu, weil die Altersgrenze der Versorgungsordnung insgesamt unwirksam war. Die Bank muss mithin allen Arbeitnehmern unabhängig vom Eintrittsalter eine Altersversorgung zahlen, soweit diese die zehnjährige Betriebszugehörigkeit erfüllt haben.

Es lässt sich mithin festhalten, dass eine Höchstaltersgrenze von 50 Jahren bei einer Betriebsrente vom BAG für „gerade noch hinnehmbar“ gehalten wurde, während eine „mittelbar wirkende“ Höchstaltersgrenze von 45 Jahren als unangemessen gilt.

Streikrecht

Bundesverfassungsgericht erlaubt Flashmobs

Nachdem schon die Arbeitsgerichte in allen Instanzen sogenannte „Flashmobs“ im Einzelhandel für zulässig erklärt haben, ist nun auch das Bundesverfassungsgericht dieser Auffassung gefolgt.

Vor sechs Jahren sorgte erstmals ein Flashmob in einem Supermarkt für Aufregung. Ver.di hatte ihn initiiert. Per SMS hatte die Gewerkschaft alle Interessierten aufgerufen, eine bestreikte Supermarktfiliale aufzusuchen, in der Streikbrecher arbeiteten. Es wurde angeregt, dort „gezielt“

einkaufen zu gehen. Beispielsweise könnten viele Menschen zur gleichen Zeit Pfennigartikel kaufen und damit die Kassen blockieren. Weiter könnten zahlreiche Einkäufer die Einkaufswagen mit nicht verderblichen Lebensmitteln vollladen und sie dann im Supermarkt stehen lassen.

Der zuständige Arbeitgeberverband hatte gegen die Vorgehensweise geklagt und wollte erreichen, dass Flashmobs als Mittel im Arbeitskampf verboten werden. Die Gerichte urteilten, dass in einem

Arbeitskampf nicht nur traditionelle Arbeitskämpfungsmittel wie Streik und Aussperrung erlaubt seien. Möglich sei alles, was verhältnismäßig sei und kein einseitiges Übergewicht für eine Tarifvertragspartei schaffe. Da der Arbeitgeberseite als wirksame Mittel gegen Flashmobs das Hausrecht sowie die Möglichkeit zur Betriebsstilllegung zur Verfügung stünden, sei hier ein ausgewogenes Kräfteverhältnis gegeben. ■

(BVerfG vom 26. März 2014 – 1 BvR 3185/09)

Sozialrecht

Keine Befreiung von der Deutschen Rentenversicherung für Syndikusanwälte

In der Vergangenheit war es eine weit verbreitete Praxis, dass sich abhängig beschäftigte Unternehmensjuristen zur Rechtsanwaltschaft zuließen und dadurch Pflichtmitglieder in den Rechtsanwaltsversorgungswerken wurden. Um die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in das anwaltliche Versorgungswerk abführen zu können, musste ein Antrag auf Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht bei der Deutschen Rentenversicherung gestellt werden. Dem Antrag wurde in der Vergangenheit in aller Regel entsprochen, wenn die jeweilige Tätigkeit derjenigen eines Rechtsanwalts gleich. Dazu wurde die sogenannte

Vier-Kriterien-Theorie herangezogen, die forderte, dass die Tätigkeit

- rechtsberatend
- rechtsentscheidend
- rechtsgestaltend und
- rechtsvermittelnd

sein müsse.

Bereits im Oktober 2012 hatte das Bundessozialgericht (BSG) (Urteile vom 31. Oktober 2012 – B 12 8/10 R und 11/R) entschieden, dass ausnahmslos jede Entscheidung über die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung nur für eine ganz konkrete Beschäftigung bei

einem bestimmten Arbeitgeber oder für eine tatsächlich ausgeübte selbstständige Tätigkeit gilt. Soweit diese Beschäftigung aufgegeben werde, ende auch die Befreiungswirkung. Für eine neue Beschäftigung müsse dementsprechend auch ein neuer Befreiungsantrag gestellt werden.

Am 3. April 2014 ging das BSG noch einen Schritt weiter und urteilte, dass Unternehmensjuristen zukünftig gar nicht mehr von der gesetzlichen Rentenversicherung befreit werden können. Die Tätigkeit als Syndikus stehe einer Tätigkeit als Rechtsanwalt zwar nicht entgegen, sie sei ihr aber auch nicht zuzurechnen, so die

Richter. Wer als ständiger Rechtsberater in einem festen Dienst- und Anstellungsverhältnis zu einem bestimmten Arbeitgeber stehe, werde in dieser Eigenschaft nicht als Rechtsanwalt tätig. Unabhängiges Organ der Rechtspflege und damit Rechtsanwalt sei der Syndikus nur in seiner freiberuflichen, versicherungsfreien Tätigkeit außerhalb seines Dienstverhältnisses.

Damit unterliegen zukünftig alle abhängig beschäftigten Juristen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Eine ausschließliche Mitgliedschaft im Rechtsanwaltsversorgungswerk

ist für sie nicht mehr möglich. Eine Ausnahme gilt nach der mündlichen Urteilsbegründung für Associates in Anwaltskanzleien. Die Richter argumentierten, dass bei ihnen eher vertragliche Vereinbarungen denkbar seien, die die Unabhängigkeit sicherstellten.

Die einzig gute Nachricht ist, dass bereits befreite Syndikusanwälte Vertrauensschutz genießen – unter Berücksichtigung der eingangs erwähnten BSG-Entscheidung aus dem Jahr 2012 allerdings nur so lange, bis ein Arbeitsplatzwechsel oder eine wesentliche Tätigkeitsänderung stattfindet. Die genaue

Reichweite des Vertrauensschutzes ist nach der Pressemitteilung allerdings noch unklar. ■ (BSG vom 3. April 2014 – B 5 RE 13/14 R und andere)

Hinweis:

Sobald die Entscheidung im Volltext vorliegt (voraussichtlich Herbst 2014), werden wir dieses Thema nochmals umfassend aufgreifen und über alle wesentlichen Aspekte informieren.

Sonstiges

Übernahme von Bußgeldern für Mitarbeiter ist lohnsteuerpflichtig

Übernimmt der Arbeitgeber für seine Mitarbeiter Bußgelder, so müssen diese als Arbeitslohn qualifiziert werden. Das entschied der Bundesfinanzhof (BFH) und änderte damit seine bisherige arbeitgeberfreundliche Rechtsprechung.

In dem zugrunde liegenden Fall wurden gegen mehrere Arbeitnehmer einer internationalen Spedition Bußgelder aufgrund der Überschreitungen von Lenk- und der Nichteinhaltung von Ruhezeiten festgesetzt. Die Spedition bezahlte die Bußgelder für ihre Fahrer, behielt aber keine Lohnsteuer ein. Im Anschluss an eine Lohnsteuer-Außenprüfung erließ das Finanzamt einen Nachforderungsbescheid.

Laut BFH zu Recht: Ob Lohnsteuer zu zahlen sei oder nicht, hänge maßgeblich davon ab, inwieweit sich bei der Gesamtwürdigung der Begleitumstände ergebe, dass die Zuwendung des Arbeitgebers in

„ganz überwiegend“ betrieblichen Interesse geleistet werde und das Interesse des Arbeitnehmers an der Zuwendung gegenüber dem Interesse des Arbeitgebers in den Hintergrund trete. Nur sofern dies zutrefte, entfalle der Entlohnungscharakter und damit die Steuerpflicht. Soweit jedoch der Arbeitnehmer neben dem Interesse des Arbeitgebers ein nicht unerhebliches Interesse an der Zuwendung habe, handele es sich um eine Lohnzuwendung, die der Einkommenssteuer unterliege. Bei der Zahlung von Bußgeldern für Arbeitnehmer sei ein ganz überwiegend betriebliches Interesse des Arbeitgebers zu verneinen. Die Unterstützung des rechtswidrigen Verhaltens der Arbeitnehmer liege nicht im betrieblichen Interesse eines Unternehmens. Darüber hinaus könne der Arbeitgeber Verstöße gegen Lenk- und Ruhezeiten nicht rechtmäßig anweisen. Vereinbarungen über die Übernahme von Bußgeldern seien sittenwidrig und

damit unwirksam ■ (so auch BAG, Urteil vom 25. Januar 2001 – 8 AZR 465/00).

Tipp für die Praxis:

Um eine Strafbarkeit wegen Steuerhinterziehung zu vermeiden, sollten Arbeitgeber künftig keine Bußgelder mehr für ihre Mitarbeiter übernehmen beziehungsweise bei Bußgeldzahlungen für Arbeitnehmer die Lohnsteuer einbehalten und abführen. Auch wenn im vorliegenden Fall nur die Frage der Lohnsteuerpflicht streitig war, wird man aus der Qualifizierung als Arbeitslohn konsequenterweise folgern müssen, dass neben der Lohnsteuer auch Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind. (BFH vom 14. November 2013 – VI R 36/12)

Gesetzlicher Mindestlohn von EUR 8,50 im Bundeskabinett verabschiedet

Am 2. April 2014 hat das Bundeskabinett den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie („Tarifautonomiestärkungsgesetz“) beschlossen. In dem Gesetzespaket enthalten ist unter anderem ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von EUR 8,50. Dieser soll ab dem 1. Januar 2015 deutschlandweit für alle Arbeitnehmer und für alle Branchen gelten. Für laufende Mindestlohntarifverträge sind tarifliche Abweichungen allein auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) (wegen der Lohnuntergrenze bei der Leiharbeit) in einer Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2016 erlaubt. Diese müssen über das AEntG allgemeinverbindlich gemacht werden. Ab dem 1. Januar 2017 gilt dann allerdings der allgemein verbindliche Mindestlohn ohne jede Einschränkung für alle Branchen und Regionen. Ab 2018 erfolgt eine jährliche Anpassung. „Stückerlöse“ bleiben zulässig. Es

muss jedoch sichergestellt werden, dass umgerechnet ein Stundenlohn von mindestens EUR 8,50 gezahlt wird.

Bei folgenden Personengruppen sind derzeit Ausnahmen vorgesehen:

- Langzeitarbeitslose, die in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden sollen – für sie gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten nicht
- Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss
- Auszubildende
- Ehrenamtlich Tätige
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium absolvieren
- Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum mit Ausbildungsbezug in Studium oder Ausbildung absolvieren (aber nur bis zu einer Dauer von sechs Wochen)

- Praktikanten, die ein Schnupper- beziehungsweise Orientierungspraktikum für die Wahl einer Ausbildung machen (ebenefalls nur bis zu einer Dauer von sechs Wochen)

Die Einhaltung des Mindestlohns soll durch die Zollbehörden überwacht und bei Nichteinhaltung als Ordnungswidrigkeit mit Geldbußen belegt werden.

Der Bundesrat soll noch vor der Sommerpause die Beratungen zu diesem Gesetz abschließen. Die Beschlussfassung ist für September 2014 geplant. (siehe dazu die Pressemitteilung des BMAS „Der Mindestlohn kommt“ vom 2. April 2014 unter <http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/mindestlohn-kommt.html>)



Aktuell

Veröffentlichungen

Dr. Marion Bernhardt, „Social Media aus arbeitsrechtlicher Sicht“, Mitwirkung in einem Buchprojekt von Huss Medien, Arbeitswelt 3.0 – Personalführung im Wandel 2014, Seite 21 ff.

Dr. Alexander Bissels, „Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Side-by-Side Listening“, Aufsatz in der Zeitschrift BetriebsBerater 2014, Seite 122 ff.

Dr. Alexander Bissels, „Tarifeinigung in der Zeitarbeitsbranche – eine darstellende Analyse“, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2014, Seite 423 ff.

Dr. Alexander Bissels/Kira Falter, „Aktuelles Arbeitsrecht in Krise und Insolvenz“, Aufsatz in der Neuen Zeitschrift für das Recht der Insolvenz und Sanierung 2014, Seite 150 ff.

Prof. Dr. Björn Gaul/Dr. Andreas Hofelich, „Rente mit 63: ein Kuckucksei?“, Aufsatz im Personalmagazin 2014, Heft 5, Seite 82 ff.

Martina Hidalgo/Dr. Michael Kobler, „Die betriebsverfassungsrechtlichen Folgen des Widerspruchs bei einem Betriebsübergang“, Aufsatz in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht 2014, Seite 290 f.

Anke Kuhn, „Arbeitsrecht mit eigener Quote“, Aufsatz im Personalmagazin 2014, Heft 5, S. 28 ff.

Dr. Susanne Mujan, LL.M., „Variable Vergütung richtig gestalten“, Aufsatz im Bankmagazin 2014, Heft 4, Seite 56

Dr. Susanne Mujan, LL.M./ Lisa Behmenburg, „Checkliste – Entsendung in die Türkei“, Aufsatz im Personal Manager Expat/Impat Guide 2014, Seite 17 ff.

Dr. Claudia Rid/Dr. Nina Hartmann, „Nach der Wahl – Praxistipps für Schulungen und Ausstattung (neuer) Betriebsräte“, Sonderbeilage „Arbeitsrecht in der Unternehmenspraxis“ im Personalmagazin 2014, Heft 6

Vorträge

Dr. Alexander Bissels, „Recruiting & Talent Management – Mission critical im War for Talents – Finden & entwickeln – was geht und was nicht?“, Vortrag für den HR Fitness Club am 17. September 2014 in Köln

Dr. Barbara Bittmann, „Flexibler Einsatz von Arbeitnehmern im Konzern und Unternehmen – Direktionsrecht, Beteiligungsrechte des Betriebsrats und Matrix-Strukturen“, Vortrag beim 3. Düsseldorfer Arbeitsrechtsforum (Veranstalter: unternehmer nrw) am 4. und 5. September 2014 in Düsseldorf

Anja Dombrowsky, „Recruiting & Talent Management – Mission critical im War for Talents – Finden & entwickeln – was geht und was nicht?“, Vortrag für den HR Fitness Club am 16. September 2014 in Frankfurt/Main

Dr. Angela Emmert, „Arbeitnehmerentsendegesetz“, Vortrag für die Technische Akademie Wuppertal am 16. September 2014 in Wuppertal

Martina Hidalgo/Dr. Nina Hartmann, „Recruiting & Talent Management – Mission critical im War for Talents – Finden & entwickeln – was geht und was nicht?“, Vortrag für den HR Fitness Club am 23. September 2014 in München

Dr. Sören Langner, LL. M., „Pragmatische Lösungen? Neue Modelle? Aktuelle Trends! Arbeitsrechtliche Einordnung von Fremdpersonalmodellen“, Satelliten-Symposium im Rahmen des Hauptstadtkongresses Medizin und Gesundheit 2014 am 27. Juni 2014 in Berlin

Dr. Sören Langner, LL. M., „Honorärärzte“, Vortrag für die Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen e.V. in Kooperation mit dem Katholischen Krankenhausverband Deutschlands e.V. am 1. Juli 2014 in Frankfurt/Main

Dr. Daniel Ludwig, „Flexibler Personaleinsatz – Arbeitnehmerüberlassung und Befristung“, Vortrag für Juristische Fachseminare/ Institut für angewandtes Recht am 13. Juni 2014 in Bonn und am 27. Juni 2014 in München

Dr. Tobias Polloczek, „Arbeitsrechtliche Aspekte bei Unternehmenstransaktionen in der Krise und Insolvenz“, Vortrag für den Deutschen AnwaltSpiegel Roundtable am 15. Juli 2014 in Frankfurt/Main

Bernd Roock, „Recruiting & Talent Management – Mission critical im War for Talents – Finden & entwickeln – was geht und was nicht?“, Vortrag für den HR Fitness Club am 2. September 2014 in Hamburg

Dr. Johannes Traut, „Arbeitszeugnisse“, Vortrag für die Technische Akademie Wuppertal am 11. September 2014 in Wuppertal

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

Druckerei:
Königsdruck
Printmedien und digitale
Dienste GmbH
Alt-Reinickendorf 28
13407 Berlin

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Moskau und Shanghai für unsere Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS Legal Services 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.

www.cmslegal.com

CMS-Standorte:

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

Diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und die in ihr 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 oder an den Herausgeber. CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.

www.cms-hs.com