

# ***sfm-arbeitsrecht***

## *aktuell*

2. Halbjahr 2018

### **NEUES**

#### **vom BAG**

Rückzahlung Sonderzuwendung – **Mindestlohn auch bei Krankheit** – **Ausschlussfrist – Kirchenarbeitsrecht** – **Arbeitnehmerhaftung – Konzernbetriebsrat** – **Regelungssperre – Entgeltumwandlung** – **Bezugnahmeklausel und Betriebsvereinbarung** – **InsO und Neumasseverbindlichkeit** – **Freistellung BR – Umkleidezeit – Kündigung wegen Krankheit** – **Altersabstandsklausel bei BetrAV** – **Wettbewerbsverbot – Betriebsübergang** – **Befristung im Profifußball – Wahlgeheimnis und SBV-Wahl**

### **Weitere Themen**

- ▶ **mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung S. 3**
- ▶ **Der kleine Alltagshelfer für den BR S. 6**
- ▶ **Frisch am Tisch-S. 9**

## **Die Dynastie Wittelsbach bleibt abgesetzt, Herr S.**

Das Jahr geht zur Neige und es gilt abermals, ein kurzes Vorwort zu unserem halbjährigen *sfm-aktuell* zu verfassen.

Wir sind als Handwerker des Rechts jahrein jahraus mit relativ profanen Dingen beschäftigt. Aber das Arbeitsrecht soll auf die nachfolgenden Seiten verbannt werden.

Der Mensch ist per se ein soziales, politisches Wesen, ein *zoon politikon*, so hab ich das im ersten Semester aus konservativem Professorenmund hören dürfen. Na dann müssen auch mal ein paar allgemeine Worte angesichts des endenden Jubiläumsjahres erlaubt sein.

100 Jahre Freistaat Bayern und der aktuelle, hier ausdrücklich nicht namentlich genannte Ministerpräsident schafft es nicht, in seiner Rede zum Staatsakt zu 100 Jahre Freistaat den ersten Ministerpräsidenten Kurt Eisner überhaupt zu erwähnen. Dann müssen (u.a.) wir's halt tun. Kurt Eisner rief in der Nacht vom 07. auf den 08. November 1918 den

Freistaat Bayern aus. Die kriegstreiberische Monarchie wurde abgesetzt, Wahlen wurden angesetzt, die Trennung von Staat und Kirche eingeleitet.

Mit Ausrufung des Freistaats wurde auch das aktive und passive Wahlrecht für Frauen ausgerufen, Gesetz wurde es kurz später, nachdem auch in Berlin die Republik ausgerufen worden war.

Sollte man da im Rückblick nicht auch einfach mal denen gegenüber dankbar sein, die das ermöglicht haben statt explizit antidemokratischen Monarchen zu huldigen, Herr S.?

Gerade viele aktuelle Beispiele zeigen, dass wir uns nicht ausruhen dürfen auf Erreichtem. Demokratie muss jeden Tag gelebt und verteidigt werden, Gleichberechtigung muss verwirklicht und nicht nur proklamiert werden.

In diesem Sinne wünsche ich uns allen viel Kraft und „*wenn jede/r a bisserl mithilft....*“

M. Fleischmann



## Rückzahlungspflicht einer tarifvertraglichen Sonderzuwendung bei Ausscheiden bis zum 31. März des Folgejahres zulässig

Es ist zulässig, im Tarifvertrag die Rückzahlung einer Sonderzuwendung für den Fall vorzusehen, wenn der Arbeitnehmer in der Zeit bis zum 31. März des Folgejahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenem Wunsch aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet.

Die Rückzahlungsregelung wäre dann allerdings unwirksam, wenn sie als arbeitsvertragliche Allgemeine Geschäftsbedingung einer Klauselkontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB zu unterziehen wäre (ausführlich BAG 18. Januar 2012 - 10 AZR 612/10). Tarifverträge selbst und arbeitsvertraglich in ihrer Gesamtheit einbezogene Tarifverträge unterliegen keiner solchen Inhaltskontrolle, weil sie nur bei einer Abweichung von Rechtsvorschriften stattfindet (§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB). Tarifverträge stehen nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB Rechtsvorschriften im Sinn von § 307 Abs. 3 BGB gleich.

*BAG vom 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17, Bestätigung von LAG Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - vom 9. Mai 2017 - 9a Sa 12/17 – zit. nach PM des BAG Nr. 36/18*

## Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zumindest in Höhe des gesetzl. Mindestlohns trotz tariflicher Ausschlussfristen

Der Entgeltfortzahlungsanspruch für die Zeit krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit folgt aus § 3 Abs. 1 iVm. § 4 Abs. 1 EFZG. Danach ist für die Zeit, die infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausfällt, das Entgelt zu zahlen, das ohne den Arbeitsausfall bei Erbringung der Arbeitsleistung zu zahlen gewesen wäre. Damit besteht auch während der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Dies folgt nicht direkt aus § 1 MiLoG, da dieser nur für tatsächlich geleistete Arbeit formuliert ist. Arbeitnehmer sind im Falle der Arbeitsunfähigkeit jedoch so zu stellen, als hätten sie gearbeitet. Damit bleibt auch der Mindestlohn als untere Grenze des fortzuzahlenden Entgelts erhalten.

Selbst tarifliche Ausschlussfristen können diesen Mindestanspruch nicht

# BAG-Splitter

## Berichtszeitraum: 1. Halbjahr 2018

Bitte beachten, dass Wiedergabe stark verkürzt ist und damit eine Übertragung auf ähnliche, nicht identische Fälle immer erst zu prüfen ist.

vernichten, auch wenn diese - anders als bei vertraglichen Ausschlussfristen – nicht der Transparenzkontrolle des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB unterfallen.

*BAG Urteil vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17, Bestätigung von Hessisches LAG vom 4. Mai 2017 - 19 Sa 1172/16 – zit. nach PM des BAG Nr. 33/18*

## Vergleichsverhandlung hemmt Ausschlussfrist

Auch eine vertragliche Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen ist in entsprechender Anwendung des § 203 Satz 1 BGB gehemmt, solange die Parteien vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen führen. Der Zeitraum, während dessen die Vergleichsverhandlungen andauern, wird entsprechend § 209 BGB in die Ausschlussfrist nicht eingerechnet. § 203 Satz 2 BGB jedoch, der bestimmt, dass die Verjährung frühestens drei Monate nach dem Ende der Hemmung eintritt, findet auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen keine entsprechende Anwendung.

*BAG vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 262/17, Aufhebung und Rückverweisung von LAG Nürnberg vom 9. Mai 2017 - 7 Sa 560/16 – zit. nach PM des BAG Nr. 32/18*

## Schadensersatz - Arbeitnehmerhaftung - Ausschlussfrist - Fristbeginn - Fälligkeit

Entsteht durch eine eventuelle Vertragsverletzung ein Schaden (Herausgabe eines unbezahlten Autos an Kunden), so beginnt die für beide Seiten geltende Ausschlussfrist spätestens zu dem Zeitpunkt zu laufen, zu dem sich der Arbeitgeber nach vergeblichen außergerichtlichen Versuchen entschlossen hatte, Klage gegen den Kunden zu erheben.

*BAG vom 7. Juni 2018 - 8 AZR 96/17, Bestätigung von LAG Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - vom 16. Dezember 2016 - 9 Sa 51/16 – zit. nach PM des BAG Nr. 30/18*

## Kirchlicher Arbeitgeber darf im Verhältnis zu seinen Arbeitnehmern Regeln ungestraft missachten

Die Missachtung kirchengesetzlicher Vorgaben bzgl. der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen durch einen durch Satzung dazu verpflichteten Arbeitgeber berührt per se nicht die Wirksamkeit einer anderslautenden (schlechteren) vertraglichen Vereinbarung. Die einschlägigen Satzungsbestimmungen des Diakonischen Werks evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. zur Anwendung bestimmter arbeitsvertraglicher Regelwerke entfalten nach Ansicht des BAG keine drittschützende Wirkung.

Übersetzt: Verstoß ist es, aber die Arbeitnehmerin schaut trotzdem in die Röhre.

*BAG vom 24. Mai 2018 - 6 AZR 308/17, Bestätigung von LAG Niedersachsen vom 27. April 2017 - 7 Sa 944/16 – zit. nach PM des BAG Nr. 26/18*

## Kein Konzernbetriebsrat ohne (Teil-)Konzernspitze im Inland

Nach § 54 Abs. 1 Satz 1, § 54 Abs. 2 BetrVG kann für einen Konzern iSv. § 18 Abs. 1 AktG durch Beschlüsse der Gesamtbetriebsräte bzw. Betriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Hat das herrschende Unternehmen seinen Sitz im Ausland und besteht keine im Inland ansässige Teilkonzernspitze, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten verfügt, kann ein Konzernbetriebsrat nicht errichtet werden.

BAG vom 23. Mai 2018 - 7 ABR 60/16, Bestätigung von LAG Nürnberg vom 21. Juli 2016 - 5 TaBV 54/15 - zit. nach PM des BAG Nr. 25/18

### Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG führt zu Unwirksamkeit entsprechender BV

Ein dem Geltungsbereich eines Tarifvertrags unterfallender tarifungebundener Arbeitgeber kann mit seinem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung keine inhaltsgleichen Regelungen festlegen, sofern es sich nicht um Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG handelt. Hier greift die

Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG. Eine solche Betriebsvereinbarung ist unwirksam.

BAG vom 15.5.2018, 1 ABR 75/16, Bestätigung von LAG München vom 12. Oktober 2016 - 10 TaBV 58/16

### Keine Kündigung einer Direktversicherung der Entgeltumwandlung

Der Geldbedarf eines Arbeitnehmers begründet für sich genommen keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber, den Versicherungsvertrag einer Direktversicherung zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung gegenüber der Versicherungsgesellschaft zu kündigen, um dem Arbeitnehmer den Rückkaufswert zu verschaffen. Die Entgeltumwandlung dient dazu, den Lebensstandard des Arbeitnehmers im Alter zumindest teilweise abzusichern. Hiermit wäre es nicht vereinbar, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen könnte, die Direktversicherung lediglich deshalb zu kündigen, um dem versicherten Arbeitnehmer die Möglichkeit zu verschaffen, das für den Versorgungsfall bereits angesparte Kapital für den Ausgleich von Schulden zu verwenden.

BAG vom 26. April 2018 - 3 AZR 586/16, Bestätigung von LAG Köln vom 8. Juli 2016 - 9 Sa 14/16 — zit. nach PM des BAG Nr. 21/18

### Kündigung eines Unkündbaren wegen häufiger Kurzerkrankung

Eine außerordentlichen Kündigung mit notwendiger Auslauffrist kann trotz tariflicher „Unkündbarkeit“ erfolgen, wenn damit zu rechnen ist, der Arbeitgeber werde für mehr als ein Drittel der jährlichen Arbeitstage Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten müssen.

Allerdings ist der Prüfungsmaßstab auf allen drei Stufen der Prüfung einer Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankung erheblich strenger (vgl. Rn. 19f).

BAG vom 25.4.2018 - 2 AZR 6/18, Aufhebung und Rückverweisung von LAG Köln vom 13. Juli 2017 - 7 Sa 121/17

### Umkleidezeit als Arbeitszeit bei auffälliger Dienstkleidung

Beim An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung handelt es sich um vergütungspflichtige Arbeit. An

## Jetzt wird's ernst:

### ab 01.01.2019 Bußgeld bei Verstößen gegen Pflicht zur mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung

Bereits seit der Neufassung des Mutterschutzgesetzes zum 01.01.2018 – also mittlerweile einem Jahr – sind Arbeitgeber zur Vornahme einer erweiterten mutterschutzbezogenen Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Der Arbeitgeber muss bei jeder **Gefährdungsbeurteilung** nach § 5 ArbSchG die Tätigkeit auch daraufhin überprüfen, **ob und gegebenenfalls in welchem Ausmaß sich durch sie Risiken für schwangere, stillende Frauen oder deren Kinder ergeben** könnten, welche Schutzmaßnahmen gegebenenfalls erforderlich sind, ob eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes erforderlich ist oder gar eine Fortbeschäftigung schwangerer oder stillender Frauen auf diesem Arbeitsplatz ausscheidet.

Um den Arbeitgebern hier „Luft“ zu verschaffen, die entsprechenden Beurteilungen vorzunehmen oder anzupassen, wurden Verstöße in diesem Zusammenhang bisher aus dem Ordnungswidrigkeitenkatalog des § 32 MuSchG ausgenommen.

Hiermit ist es nun zum 31.12.2018 vorbei. Ab 01.01.2019 handelt jeder Arbeitsgeber ordnungswidrig, wenn er die mutterschutzbezogene Gefährdungsbeurteilung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig erstellt. Der Arbeitgeber muss hierbei eine generelle anlassunabhängige Beurteilung der Arbeitsbedingungen vornehmen. Darüber hinaus muss er die Gefährdungsbeurteilung in regelmäßigen Abständen überprüfen und bei veränderten Umständen (z.B. einer nicht nur unwesentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsverfahrens) wiederholen.

Die Verpflichtung zur Vornahme einer mutterschutzspezifischen Gefährdungsbeurteilung besteht für **jede Tätigkeit und für alle Arbeitsplätze**. Sie besteht also nach zutreffender Auffassung auch, wenn auf dem Arbeitsplatz keine Frau im gebärfähigen Alter beschäftigt wird oder künftig beschäftigt werden soll. Der Arbeitgeber muss die generelle

*weiter auf nächster Seite*

## ... mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilung ...

Beurteilung der Arbeitsbedingungen auch dann vornehmen, wenn er gar keine weiblichen Arbeitskräfte beschäftigt. Hiermit soll u.a. auch ein Schutz vor geschlechtsspezifischen Diskriminierungen gewährleistet werden, da alle Arbeitsplätze grundsätzlich geschlechtsneutral zu besetzen sind. Keine Rolle spielt indes auch, ob es sich bei der jeweiligen Tätigkeit um eine besonders gefahrgeneigte Tätigkeit handelt oder nicht. Die Beurteilung ist auch für „normale“ Arbeitsplätze (z.B. klassische Büroarbeitsplätze) durchführen.

Auch für Betriebsräte könnte dies Anlass sein, im Rahmen der allgemeinen Überwachungsaufgabe gemäß § 80 Abs. 1 Nr. BetrVG zu hinterfragen, wie es mit der Erfüllung dieser Verpflichtung in ihrem Betrieb aussieht. Darüber hinaus hat der Betriebsrat bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung gem. § 10 MuSchG grds. auch ein „echtes“ Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

*RAin Barbara Renkl*

nächst auf Basis einer BV ein Vertragszusatz zur dynamischen Bezugnahme erfolgt, später dann eine individuelle Vertragsänderung, die „alle übrigen Bestandteile des bestehenden Arbeitsvertrages ... unverändert gültig“ ließe. Zwischenzeitlich war die BV gekündigt worden. Die Kündigung der BV konnte aber den Vertragsanspruch nicht beseitigen, so das BAG.

*BAG vom 11. April 2018 - 4 AZR 119/17, Aufhebung von LAG Düsseldorf vom 25. Oktober 2016 - 8 Sa 500/16 – zit. nach PM des BAG Nr. 18/18*

### Wahlgeheimnis ist unabdingbar

Nach dem Grundsatz der geheimen Wahl darf die Stimmabgabe des Wählers keinem anderen bekannt werden. Bei der schriftlichen Stimmabgabe wird die Wahrung des Wahlgeheimnisses nach § 11 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SchwbVVO dadurch gewährleistet, dass der Wähler den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und in den Wahlumschlag einlegt. Hierauf kann der Wähler nicht verzichten. Ein Verstoß hat die Ungültigkeit der entsprechenden Stimmen zur Folge.

Der Wahlvorstand hat im Rahmen seiner Möglichkeiten Hinweise zu geben, um solche Verstöße zu vermeiden. Weil der Wahlvorstandsvorsitzende nicht eingegriffen hat, war die Wahlanfechtung erfolgreich.

*BAG vom 21.03.2018 – 7 ABR 29/16, Bestätigung von LAG Rheinland-Pfalz vom 26. Februar 2016 - 1 TaBV 24/15*

### Auskunft über Schwerbehinderte nach § 163 SGB IX

In einem Unternehmen mehrere Betriebe hat nicht der einzelne Betriebsrat, sondern der Gesamtbetriebsrat Anspruch auf Übermittlung einer Kopie der Anzeige zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 163 Abs. 2 SGB IX) sowie der Verzeichnisse über die in den einzelnen Betrieben beschäftigten schwerbehinderten Menschen (§ 163 Abs. 1 SGB IX). § 163 Abs. 2 S. 3 ist eigenständige Anspruchsgrundlage.

*BAG vom 20.03.2018 - 1 ABR 11/17, Aufhebung von LAG Nürnberg vom 18. August 2016 - 1 TaBV 2/16*

der Offenlegung der von ihm ausgeübten beruflichen Tätigkeit gegenüber Dritten hat der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit kein objektiv feststellbares eigenes Interesse. Die Notwendigkeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers beruhen auf der Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung während der Arbeitszeit. Daher schuldet der Arbeitgeber Vergütung für die durch den Arbeitnehmer hierfür im Betrieb aufgewendete Zeit.

*BAG vom 25.4.2018 - 5 AZR 245/17, Aufhebung von LAG Düsseldorf vom 28. März 2017 - 14 Sa 877/16*

### Tarifabstand bei AT-Mitarbeiter

Wird ein Arbeitnehmer vertraglich den AT-Mitarbeitern zugeordnet, kann er sich auf einen durch eine tarifliche Regelung formulierte Lohnabstandsregelung berufen (hier: § 1 Ziff. 3 d des MTV g für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 23. Juni 2008).

*BAG vom 25.04.2018 - 5 AZR 84/17, Aufhebung von LAG München vom 16.11.2016 - 5 Sa 153/16*

### Auskunftsanspruch des BR aus § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG

Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten sowie auf dessen Verlangen Einsicht in die erforderlichen Unterlagen zu gewähren. Vom Betriebsrat darzulegende Anspruchsvoraussetzung ist damit, dass überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben ist und zusätzlich, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung der Aufgabe erforderlich ist.

Für die Überwachung der Einhaltung einer Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist der örtliche Betriebsrat zuständig.

Wird eine entsprechende GBV abgelöst, entfällt in der Regel der Auskunftsanspruch.

*BAG vom 24.4.2018, 1 ABR 6/16, teilw. Aufhebung von LAG Hessen vom 24.11.2015 – 16 TaBV 106/15*

### Keine Änderung einer vertraglichen dynamischen Bezugnahme-klausel durch Betriebsvereinbarung

Eine individualvertraglich vereinbarte Vergütung nach tariflichen Grundsätzen kann durch eine Betriebsvereinbarung nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgeändert werden. Vorliegend war zu-

## Zu späte Kündigung des InsO-Verwalters führt hinsichtlich Annahmeverzug zu Neumasseverbindlichkeit

Kündigt der Insolvenzverwalter in einer Masseunzulänglichen Insolvenz das Arbeitsverhältnis rechtzeitig, d. h. spätestens zum erstmöglichen Termin nach der Anzeige der Masseunzulänglichkeit, gelten Annahmeverzugsansprüche, die im Fall der Unwirksamkeit der Kündigung für die Zeit nach diesem Termin entstehen, gemäß § 209 Abs. 1 Nr. 2, § 209 Abs. 2 Nr. 2 InsO als Neumasseverbindlichkeiten. Wird eine solche Kündigung unterlassen, sind vorangegangene Kündigungen unwirksam. Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund neuer späterer Kündigung auch später, entstehen Neumasseverbindlichkeiten.

BAG vom 22. Februar 2018 - 6 AZR 868/16, Bestätigung von LAG Rheinland-Pfalz vom 7. Juli 2016 - 6 Sa 23/16 - zit. nach PM des BAG Nr. 11/18 (Parallelverfahren - 6 AZR 95/17)

wenn sie nicht mehr als 15 Jahre jünger als der Versorgungsberechtigte sind, verstoße nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), so das BAG. Der Arbeitgeber, der eine Hinterbliebenenversorgung zusagt, habe ein legitimes Interesse, das hiermit verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen.

BAG vom 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17 – Aufhebung von LAG Köln vom 31. August 2016 - 11 Sa 81/16 – zit. nach PM des BAG Nr. 9/18

Anm.: In einer weiteren Entscheidung vom 11.12.2018 - 3 AZR 400/17 sieht das BAG eine Kürzung der Hinterbliebenenversorgung bei über 10-jährigem Altersabstand als gerechtfertigt an.

## Rücktritt von nachvertraglichem Wettbewerbsverbot

Bei einem (ausdrücklich zu vereinbarenden) nachvertraglichen Wettbewerbsverbot nach §§ 74 ff. HGB handelt es sich um einen gegenseitigen Vertrag iSd. §§ 320 ff. BGB. Die Karenzentschä-

lich des tarifvertragliche Begriffs „geriatrisch“ nicht voraus, dass es sich um eine Rehabilitationseinrichtung mit Rehabilitationsdiagnostik, Rehabilitationsplan und geriatrischen Assessments handelt. Rehabilitative Aspekte der Geriatrie werden bereits im Rahmen der Krankenpflege verfolgt. Sinn und Zweck der Zulage nach der Protokollerklärung Nr. 1 Abs. 1 der Anlage 6b Abschn. A des DRK-RTV ist nicht der Ausgleich von Erschwernissen aus einem bestimmten Behandlungskonzept, sondern die Kompensation von Belastungen, die bei der Pflege bestimmter Patientengruppen entstehen. Im Fall der Geriatriezulage liegt die auszugleichende Erschwernis in der Doppelbelastung der Pflege von zugleich alten- und krankenpflegebedürftigen Personen.

BAG vom 31. Januar 2018 - 10 AZR 387/17 – Aufhebung von LAG Düsseldorf vom 14. Juni 2017 - 7 Sa 80/17

## Kein Betriebsübergang iSv. § 613a Abs. 1 BGB bei fehlendem Wechsel in der für den Betrieb der wirtschaftlichen Einheit verantwortlichen Person

Überträgt ein Arbeitgeber die Betriebsführung einem Dritten der dann aber ausschließlich für Rechnung und im Namen des bisherigen Arbeitgebers tätig wird, so führt dies noch nicht zu einem Betriebsübergang (etwas verkürzte Darstellung). Der vermeintliche Betriebsübergang war damit keiner und der Übernehmer konnte nicht kündigen.

BAG vom 25. Januar 2018 - 8 AZR 338/16, Bestätigung von LAG Berlin-Brandenburg vom 11. Mai 2016 - 15 Sa 108/16 zit. nach PM des BAG Nr. 4/18 (hierzu gab es noch 5 Parallelverfahren)

## Befristung von Lizenzspielern der Fußball-Bundesliga zulässig

Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Lizenzspielern der Fußball-Bundesliga ist regelmäßig wegen der Eigenart der Arbeitsleistung des Lizenzspielers nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt.

BAG vom 16. Januar 2018 - 7 AZR 312/16, Bestätigung von LAG Rheinland-Pfalz vom 17. Februar 2016 - 4 Sa 202/15 – zit. nach PM des BAG Nr. 2/18

Bearbeitung: RA M. Fleischmann

## 2019 - Mindestlohn steigt

Der gesetzliche Mindestlohn steigt ab dem 01.01.2019 auf 9.19 Euro, brutto je Stunde.

## Nachbesetzung freigestellter Betriebsratsmitglieder

Scheidet ein im Wege der Verhältniswahl in die Freistellung gewähltes Betriebsratsmitglied aus, ist das ersatzweise freizustellende Mitglied derjenigen Vorschlagsliste zu entnehmen, der das zu ersetzende Mitglied angehörte. Ist diese Liste erschöpft, kommt nicht die Liste mit der nächsten Höchstzahl zum Zuge, sondern es ist in Mehrheitswahl nachzuwählen. Der Minderheitenschutz reicht nicht weiter als der (ursprüngliche) Wahlvorschlag.

BAG vom 21. Februar 2018 - 7 ABR 54/16, Bestätigung von LAG Köln vom 5. August 2016 - 9 TaBV 12/16

## Altersabstandsklausel (15-Jahre) bei Hinterbliebenenversorgung zulässig

Die Regelung in einer Versorgungsordnung, wonach Ehegatten nur dann eine Hinterbliebenenversorgung erhalten,

digung ist eine Gegenleistung für die Unterlassung von Konkurrenzaktivität. Verstößt eine Vertragspartei gegen ihre Leistungspflicht, kann die andere vom Wettbewerbsverbot zurücktreten. Ein solcher Rücktritt (E-Mail: „...möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich mich ab sofort nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden fühle.“) entfaltet Rechtswirkungen für die Zeit nach dem Zugang der Erklärung. Damit entfiel vorliegend ab dem Zeitpunkt der Anspruch auf Karenzentschädigung.

BAG vom 31. Januar 2018 - 10 AZR 392/17, Bestätigung von LAG Nürnberg vom 24. Mai 2017 - 4 Sa 564/16 – zit. nach PM des BAG Nr. 5/18

## Geriatriezulage im Altenpflegeheim

Der Anspruch auf Geriatriezulage nach Protokollerklärung Nr. 1 der Anlage 6b Abschn. A des DRK-RTV setzt hinsicht-



# Der kleine Alltagshelfer für den Betriebsrat

– Bearbeitungshinweis für alltäglich auftretende Themen –

## 2. Versetzung, §§ 99, 95 Abs. 3 BetrVG [update 28.12.2018]

### Ablauf der Antragsbearbeitung:

- (1) Feststellung des Zugangszeitpunkts des Antrags und Berechnung der Wochenfrist zur Reaktion
- (2) Prüfung der Vollständigkeit der Information und ggf. Nachforderung
- (3) Aufnahme in Tagesordnung der Betriebsratssitzung oder des zuständigen Ausschusses
- (4) Beschlussfassung über Zustimmungsverweigerung
- (5) Ausfertigung der Zustimmungsverweigerung mit Begründung unter Bezug auf die Fälle des § 99 Abs. 2 Ziff. 1 – 6 BetrVG und Zuleitung an Arbeitgeber innerhalb Wochenfrist

**Begriff:** „Versetzung und Versetzung ist dreierlei“. Der Begriff der Versetzung wird in verschiedenen arbeitsrechtlichen Themenbereichen zum Teil unterschiedlich benutzt. In den Bereichen Individualarbeitsrecht, Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht und Personalvertretungsrecht kann der gleiche Begriff einen durchaus unterschiedlichen Inhalt haben.

Bei der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG geht es um den betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsbe-  
griff des § 95 Abs. 3 BetrVG.

Nach § 95 Abs. 3 BetrVG ist Versetzung im Sinne dieses Gesetzes

- die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs
  - für voraussichtlich länger als einen Monat  
*oder*
  - die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

(Ausnahme: § 95 Abs. 3 S. 2 BetrVG – regelmäßig wechselnde Arbeitsorte)

Liegt also eine erhebliche Änderung der Umstände vor, so muss die Maßnahme nicht für länger als einen Monat beabsichtigt sein.

Der Begriff des Arbeitsbereichs setzt sich zusammen aus Aufgabe und Verantwortung sowie Art der Tätigkeit und der Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Das Gesamtbild der Tätigkeiten muss sich aus Sicht eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine andere angesehen werden

**Beispiele** für einen anderen Arbeitsbereich: Vollständige Änderung der Arbeitsaufgabe, Übertragung oder Entzug wesentlicher Teilfunktionen, wobei dies sowohl in der Quantität (Umfang ab ca. 20 % bis 25 %) als auch in der Qualität (z. B. veränderte Eingruppierung) seinen Niederschlag finden kann. Eine Versetzung kann aber auch in einer Veränderung der hierarchischen Einordnung liegen oder in der räumlichen Verlagerung des Arbeitsplatzes in einen Betriebsteil, Nebenbetrieb oder gar anderen Betrieb.

**Sonderform: Überbetriebliche Versetzung:** Die überbetriebliche Versetzung stellt für den abgebenden Betrieb grundsätzlich eine Versetzung dar, für den aufnehmenden Betrieb eine Einstellung. Es sind also **zwei Mitbestimmungsverfahren von zwei verschiedenen Betriebsräten** durchzuführen. Ausnahmsweise entfällt nach herrschender Ansicht das Mitbestimmungsverfahren beim abgebenden Betrieb, wenn die überbetriebliche Versetzung auf Wunsch des Betroffenen erfolgt. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass ein Wunsch nur vorliegt, wenn die Initiative vom Arbeitnehmer ausging und nicht bereits dann vorliegt, wenn dieser sich dagegen nicht persönlich wehrt bzw. beziehungsweise die Arbeitgebervorgabe akzeptiert.

**Frist:** Die Frist endet mit dem gleichen Wochentag der Folgewoche an dem der Antrag zugegangen ist. Ist der Antrag zum Beispiel am Montag, den 02. Februar, zugegangen, so endet die Frist am Montag den

09. Februar. Fällt das Fristende (nicht der Beginn) auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so endet die Frist am darauf folgenden Werktag.

**Schriftform** der Zustimmungsverweigerung: Schriftlich bedeutete hier nach herrschender Meinung lange Zeit, dass die Zustimmungsverweigerung im Original unterschrieben sein muss. In einer Entscheidung aus 2002 hat das BAG ein Telefax genügen lassen, und schließlich im Beschluss vom 10.03.2009 - 1 ABR 93/07 die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB, da es sich nicht um eine Willenserklärung, sondern nur um eine

welche sich offensichtlich nicht auf gesetzliche Verweigerungsgründe bezieht oder nur den Wortlaut des Gesetzes wiedergibt, ignorieren.

**Fristverlängerung:** Nach herrschender Meinung ist es zulässig, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vor Ablauf der gesetzlichen Frist eine Verlängerung vereinbaren.

Die unvollständige Information des Arbeitgebers verlängert die Frist nicht, sondern lässt sie gar nicht beginnen. Da die Frage der vollständigen Information jedoch oftmals streitig sein kann, sollte in der Regel eine

vorsorgliche Zustimmungsverweigerung innerhalb der Wochenfrist ab Zugang des Antrags erfolgen. Spätestens gleichzeitig damit hat der Betriebsrat die ausstehenden Informationen einzufordern. Vervollständigt der Arbeitgeber die Information, hat der Betriebsrat ab diesem Zeitpunkt binnen einer weiteren Woche noch einmal zu reagieren, nämlich abschließend Stellung zu nehmen. Sicherheitshalber

sollte diese abschließende Stellungnahme sämtliche Kriterien einer korrekten Zustimmungsverweigerung (noch einmal) erfüllen.

### Beitragsbemessungsgrenzen 2019

Rechengröße	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze für die allg. Rentenversicherung	6.700 € / Monat	6.150 € / Monat
Beitragsbemessungsgrenze für die knappschaftliche Rentenversicherung	8.200 € / Monat	7.600 € / Monat
Versicherungspflichtgrenze in der GKV	60.750 € / Jahr (5.062,50 € / Monat)	
Beitragsbemessungsgrenze in der GKV	54.450 € / Jahr (4.537,50 € / Monat)	
Vorläufiges Durchschnittsentgelt für 2019 - allg. Rentenversicherung	38.901 € / Jahr	Hochwertung um 1,1374
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.115 € / Monat	2.870 € / Monat

rechtsgeschäftsähnliche Handlung handelt. Damit kann auch eine E-Mail genügen, wenn der richtige Absender erkenntlich handelt und die Erklärung erkenntlich zugeordnet werden kann.

**Begründung:** Die Begründung der Zustimmungsverweigerung muss sich auf Gründe beziehen, welche in § 99 Abs. 2 Ziff. 1 – 6 BetrVG angegeben sind. Die Begründung muss sich zumindest den gesetzlichen Tatbeständen zuordnen lassen. Bei Ziff. 3 und 6 verlangt der Wortlaut des Gesetzes bereits die Angabe von Tatsachen. Aber auch im Übrigen ist es angezeigt, die Gründe nicht zu knapp zu halten, da die Angaben in der Zustimmungsverweigerung den Rahmen bilden für eine spätere Überprüfung.

#### Texten, texten, texten ist die Devise.

Ob die Verweigerungsgründe des Betriebsrats berechtigt und ob alle Angaben hundertprozentig richtig sind, ist erst in einem eventuellen späteren Zustimmungsersetzungsverfahren zu klären. Der Arbeitgeber hat zwar kein Vorprüfungsrecht im Hinblick auf die Stichhaltigkeit der Begründung, darf jedoch eine Begründung,

**Aussetzungsantrag** nach § 35 BetrVG: Haben Jugend- und Auszubildenden- oder Schwerbehindertenvertretung einen Aussetzungsantrag gestellt, so ist die Zustimmungsverweigerung dem Arbeitgeber dennoch innerhalb der Frist mitzuteilen, da der Aussetzungsantrag die Frist nicht hemmt.

#### Weiteres Verfahren:

Die Entscheidung zur Zustimmungsverweigerung kann jederzeit aufgehoben werden z. B., wenn eine Einigung mit dem Arbeitgeber erzielt wird. Der Arbeitgeber seinerseits kann auf die Durchführung der beantragten Maßnahme verzichten. Da nach Ablauf der Wochenfrist die Zustimmung als erteilt gilt, wenn keine Zustimmungsverweigerung vorliegt, muss diese auch erfolgen, wenn bereits Gespräche mit dem Arbeitgeber über eine einvernehmliche Lösung laufen.

Möchte der Arbeitgeber die Maßnahme trotz Zustimmungsverweigerung durchführen, so hat er beim Arbeitsgericht ein so genanntes **Zustimmungsersetzungsverfahren** einzuleiten. Erst mit rechtskräftiger Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht darf der Arbeitgeber die Maßnahme vollziehen, sofern er nicht zum Mittel der vorläufigen personellen Maßnahme nach § 100 BetrVG greift.

## 2019 - Steuerfreies Existenzminimum steigt

Im Jahr 2019 beträgt das sächliche Existenzminimum für einen Alleinstehenden 9.168 Euro, für Kinder 4.896 Euro. Diese Beträge bleiben mindestens steuerfrei.

### Reaktionsmöglichkeit des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber die Regeln nicht einhält:

Wurde der Betriebsrat gar nicht gefragt oder hat er die Zustimmung zu einem Antrag verweigert, ohne dass ein korrekter Antrag nach § 100 BetrVG des Arbeitgebers vorliegt, kann der Betriebsrat seinerseits ein Verfahren beim Arbeitsgericht einleiten, mit welchem dem Arbeitgeber geboten wird, die personelle Maßnahme aufzuheben (siehe § 101 BetrVG).

#### ACHTUNG SONDERFALL:

Soll ein Betriebsratsmitglied überbetrieblich versetzt werden, mit der Folge, dass er dann sein Amt verliert, so ist § 103 Abs. 3 BetrVG anzuwenden.

*Michael Fleischmann, RA*

### Vorläufige personelle Maßnahme nach § 100

**BetrVG:** Der Arbeitgeber kann bereits vor Ablauf der Wochenfrist oder, was die Regel ist, nach verweigerter Zustimmung die personelle Maßnahme vorläufig durchführen, wenn er das Verfahren nach § 100 BetrVG einhält.

**Ablauf gemäß § 100 BetrVG:** Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich und unter Angabe der Gründe, warum aus seiner Sicht die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, von der vorläufigen Maßnahme zu unterrichten. Reagiert der Betriebsrat hierauf nicht seinerseits unverzüglich, kann der Arbeitgeber trotz laufenden Zustimmungsersetzungsverfahrens die Maßnahme durchführen. Der Betriebsrat kann und sollte in der Regel aber dem Arbeitgeber seinerseits **unverzüglich mitteilen, dass er bestreitet, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist.** Hier hat der Betriebsrat keine detaillierte Begründung anzugeben. Der Arbeitgeber wiederum muss dann innerhalb von drei Tagen den Zustimmungsersetzungsantrag beim Arbeitsgericht einreichen, sowie den Antrag auf Feststellung der Dringlichkeit. Tut er dies nicht, darf er die Maßnahme nicht vorläufig durchführen oder muss eine bereits begonnene Maßnahme aufheben.

## Schulungsbedarf?!

**Kein Platz mehr frei beim gewerkschaftlichen Schulungsträger?  
Kein Angebot für Eure spezifischen Bedürfnisse dort?**

**sfm nach**

### Inhouse-Schulung

**fragen**

**z.B. zu**

**Entgelttransparenzgesetz**

**Betriebsratswahl**

**Aufsichtsratswahl**

**Kündigungsrecht**

**Mitbestimmung bei Technik im Hinblick**

**auf DSGVO / BDSG-neu**

**etc.**



## Frisch am Tisch:

### **EuGH vom 04.10.2018, C-12/17 - Anspruchsminderung aufgrund von Elternzeit bei der Berechnung des Jahresurlaubs zulässig**

Gemäß der Entscheidung des EuGH steht Art. 7 RL 2003/88/EG einer Bestimmung des nationalen Rechts nicht entgegen, wonach bei der Berechnung der einem Arbeitnehmer zustehenden Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub in einem Bezugszeitraum die Dauer eines von dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum genommenen Elternurlaubs nicht als Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung angesehen wird.

Die Entscheidung des EuGH -zu einer Vorlage eines rumänischen Gerichts ergangen- hat auch für das deutsche Urlaubsrecht Bedeutung. Faktisch hat der EuGH damit entschieden, dass mitgliedstaatliche Regelungen Zeiten des Elternurlaubs anspruchsmindernd bei der Berechnung des Jahresurlaubs berücksichtigen dürfe.

Damit dürfte auch die Diskussion darüber, inwieweit § 17 Abs. 1 BEEG, welcher eine Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers beim Erholungsurlaub für Zeiten der Elternzeit vorsieht, unionsrechtswidrig ist, zulasten der Arbeitnehmer entschieden sein.

Die Entscheidung ist angesichts der Rechtsprechung des EuGH zu Urlaub bei krankheitsbedingten Fehlzeiten durchaus überraschend. Der EuGH begründet jedoch, diese Rechtsprechung könne auf den Fall des Elternurlaubs nicht angewandt werden.

Anders als krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit sei die Inanspruchnahme der Elternzeit nicht unvorhersehbar, sondern folge regelmäßig aus dem Wunsch des Arbeitnehmers, sich um sein Kind zu kümmern. Außerdem leide der

Arbeitnehmer im Elternurlaub unter keinen durch eine Erkrankung hervorgerufenen physischen oder psychischen Beschwerden und befinde sich daher in einer anderen Lage, als wenn er aufgrund seines Gesundheitszustands arbeitsunfähig wäre. Die Situation des Arbeitnehmers im Elternurlaub unterscheide sich auch von der einer Arbeitnehmerin, die ihr Recht auf Mutterschaftsurlaub in Anspruch nimmt. Der Mutterschaftsurlaub solle nämlich zum einen dem Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während der Schwangerschaft und zum anderen dem Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind

während der an Schwangerschaft und Entbindung anschließenden Zeit dienen, damit diese Beziehung nicht durch die Doppelbelastung infolge der gleichzeitigen Ausübung eines Berufs gestört werde. (br)

+++

### **BVerfG vom 14.11.2018, 1 BvR 1278/16 - Tarifvertragliche Dif- ferenzierungsklauseln mit negati- ver Koalitionsfreiheit grundsätz- lich vereinbar**

Eine unterschiedliche Behandlung gewerkschaftlich organisierter und nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer in einem Tarifvertrag verletzt nicht die negative Koalitionsfreiheit, solange sich daraus nur ein faktischer Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt ergibt, aber kein Zwang oder Druck entsteht.

Stein des Anstoßes waren Bestimmungen zu Überbrückungs- und Abfindungszahlungen in einem Sozialtarifvertrag. Bestimmte Leistungen sollten danach nur Arbeitnehmer erhalten, die an einem vereinbarten Stichtag Mitglieder der tarifschließenden Ge-

**Kürzung von Urlaub bei  
Elternzeit nicht  
unionsrechtswidrig**

werkschaft waren. Der Kläger und Beschwerdeführer erhielt die Leistungen nicht, da er kein Gewerkschaftsmitglied war. Er erhielt lediglich Leistungen aufgrund eines Sozialplans. Seine Klage auf die weiteren (tarifvertraglichen) Leistungen blieb im arbeitsgerichtlichen Verfahren er-

**Gewerkschaftsmitgliedschaft darf sich lohnen**

folglos.

Eine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit gem. Art. 9 Abs. 3 GG, also der Freiheit, Vereinigungen zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen fernzubleiben, hat das BVerfG verneint. Zwar dürfe kein Zwang oder Druck in Richtung auf eine Mitgliedschaft ausgeübt werden. Die Tatsache, dass organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anders behandelt werden als nicht organisierte Beschäftigte, bedeute jedoch noch keine Grundrechtsverletzung, solange sich daraus nur ein eventueller faktischer Anreiz zum Beitritt ergibt, aber weder Zwang noch Druck entsteht. Eine derartige individuelle Zwangswirkung sei jedoch nicht erkennbar. Im Ergebnis bestehe kein höherer Druck als derjenige, der sich stets ergibt, wenn individualvertragliche Vereinbarungen hinter den Abreden zurückbleiben, die eine Gewerkschaft im Wege eines Tarifvertrages nur für ihre Mitglieder treffen kann. Zudem sei die Gewerkschaft ohnehin nur befugt, Abreden für ihre Mitglieder zu treffen, und könne schon aufgrund der Tarifautonomie nicht als verpflichtet angesehen werden, dabei alle Beschäftigten gleichermaßen zu berücksichtigen.

Darüber sah das BVerfG auch kein Grund, generell anzunehmen, dass Sozialplanvolumina durch eigenständige tarifvertragliche Vereinbarungen zugunsten von Mitgliedern der Gewerkschaften und zulasten der Nichtorganisierten ausgezehrt werden. Im streitgegenständlichen Fall jedenfalls erreichten die auf bisherige Mitglieder der Gewerkschaft beschränkten Vergünstigungen kein Ausmaß, das angesichts des Gesamtvolumens der vereinbarten Leistungen eine Auszehrung nahelegen würde. (br)

+++

**LAG Berlin-Brandenburg vom 10.10.2018 – 17 Sa 562/18): Keine Kündigung wegen Verweigerung von Telearbeit**

Der Arbeitgeber kann nicht allein wegen seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts einem Arbeitnehmer einen Telearbeitsplatz zuzuweisen. Lehnt der Arbeitnehmer die Ausführung der

**Sonderausgabe von sfm-aktuell aus Oktober zu**

**Brückenteilzeit**

**Nicht mehr bei der Hand?**

einfach anfordern unter [kanzlei \[at\] sfm-arbeitsrecht.de](mailto:kanzlei[at]sfm-arbeitsrecht.de)

Telearbeit ab, liegt deshalb keine beharrliche Arbeitsverweigerung vor. Eine aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

+++

**BAG vom 13.12.2018 – 2 AZR 378/18 – Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigung**

Nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX a.F. (seit dem 01.01.2018 § 178 Abs. 2 Satz

1 SGB IX) ist die Schwerbehindertenvertretung bei Kündigungen von Schwerbehinderten unverzüglich zu beteiligten. Eine Kündigung ist aber nicht allein deshalb unwirksam, weil der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung entgegen der Vorgabe nicht unverzüglich über seine Kündigungsabsicht unterrichtet oder ihr das Festhalten an seinem Kündigungsentschluss nicht unverzüglich mitteilt.

+++

**BAG vom 19.12.2018 – 10 AZR  
231/18 – Mehrarbeitszuschläge bei  
Teilzeitarbeit**

Eine Regelung in einem Tarifvertrag kann dahin auszulegen sein, dass Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigten für die Arbeitszeit geschuldet sind, die über die Teilzeitquote hinausgeht, die Arbeitszeit einer Vollzeitstätigkeit jedoch (noch) nicht überschreitet.

Der Zehnte Senat gibt damit seine bisherige Rechtsprechung auf. Das Ergebnis wird man aber nicht automatisch auf alle Tarifbereiche übertragen können. Sobald die Entscheidungsgründe vorliegen, wird man da noch einmal genau hinsehen müssen.

**Unsere Kooperationspartner  
in Düsseldorf und Hamburg:**

silberberger.lorenz.towara, Düsseldorf  
www.slt-arbeitsrecht.de

Gaidies Heggemann & Partner, Hamburg  
www.gsp.de

Zusammen sind wir mehr als 30 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte im Arbeitsrecht auf Seiten der ArbeitnehmerInnen und ihrer Vertretungen

**Kündigungsschutz +++ Abfindung +++ Gehaltsforderungen +++ Betriebsverfassungsrecht +++ Personalvertretungsrecht +++ Arbeitsrecht pur +++ [www.sfm-arbeitsrecht.de](http://www.sfm-arbeitsrecht.de)**

**Impressum:**

sfm-arbeitsrecht *aktuell* wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller - kanzlei für arbeitsrecht, seidlstr. 30, 80335 münchen  
tel.: +49 (0) 89 – 23 000 50 - fax: +49 (0) 89 – 23 000 511 - mail: kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de

Redaktion: Michael Fleischmann (fl), (verantwortlich i.S.d.P.), Barbara Renkl (br), Dank auch an die weiteren Kolleginnen und Kollegen, die das Korrekturlesen übernommen haben

Hinweis: Die hier wiedergegebenen Rechtsansichten und Meinungen sind subjektiv. Ob und in welchem Umfang eine Übertragung auf konkrete Einzelfälle zu den gleichen juristischen Konsequenzen führt, wie hier angenommen, muss stets im Einzelnen geprüft werden. Auch die Wiedergabe von Rechtsprechung von Gerichten erfolgt zwar nach bestem Wissen und Gewissen, Fehler bleiben jedoch vorbehalten, gerade angesichts der Verkürzung der Aussagen.

- alte Ausgaben der sfm-aktuell unter <http://www.sfm-arbeitsrecht.de/start/archiv.php>
- mehr Entscheidungen, insbes. vom ArbG und LAG München unter: <http://www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo/mandanteninfo.html> Benutzernamen „Betriebsrat“ und Passwort „sfm-muc“
- und noch mehr auf twitter @sfmarbeitsrecht

**Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet**