

Financial institutions
Energy
Infrastructure, mining and commodities
Transport
Technology and innovation
Life sciences and healthcare

Arbeitsrecht Highlights

Employment Newsletter

Juni 2017

Schwerpunkte

Reform der betrieblichen Altersversorgung
Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes

Neuerungen

Gesetz zur Flexi-Rente
Geplantes Rückkehrrecht aus Teilzeit in
Vollzeit vorerst gescheitert
Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher
Richtlinien der Europäischen Union zur
Arbeitsmigration

Aktuelle Rechtsprechung

Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen
Beendigung von Arbeitsverhältnissen
Betriebsverfassungsrecht
Sozialversicherungsrecht
Betriebliche Altersversorgung

Terminvorschau BAG

Veranstaltungen

Editorial

Liebe Leserin und lieber Leser,

die große Koalition hat auch im 1. Halbjahr 2017 viele einschneidende Neuerungen im Bereich des Arbeitsrechts auf den Weg gebracht und wird so den betrieblichen Alltag beeinflussen. Nach der wichtigen Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, das zum 1. April 2017 in Kraft trat, folgt mit der Reform der betrieblichen Altersversorgung zum Ende der Legislaturperiode noch ein weiteres wichtiges Gesetzesvorhaben. Dem Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung widmen wir uns im Rahmen dieses Newsletters daher mit einer Schwerpunkt Betrachtung. Zudem hat das Entgelttransparenzgesetz nunmehr auch den Bundesrat passiert; das vielbeachtete Gesetz haben wir daher in einem zweiten Schwerpunktthema für Sie aufbereitet.

Wichtige weitere Neuerungen fassen wir für Sie kurz zusammen. Außerdem stellen wir Ihnen wie üblich einige interessante aktuelle Urteile aus dem letzten halben Jahr vor.

Wenn Sie Fragen und Anregungen zu unserem Newsletter haben, würden wir uns sehr freuen, wenn Sie sich die Zeit nehmen und sich bei uns melden. Die Kontaktdaten unserer drei deutschen Büros nebst Ansprechpartnern finden Sie auf der letzten Seite dieses Newsletters.

Viel Spaß beim Lesen!

Ihr Arbeitsrechtsteam von
Norton Rose Fulbright

Schwerpunkt:

Reform der betrieblichen Altersversorgung

Am 01. Juni 2016 hat der Bundestag nach dritter Lesung das Betriebsrentenstärkungsgesetz beschlossen. Anfang Juli muss es noch durch den Bundesrat, um dann zum Jahresbeginn 2018 in Kraft treten zu können. Der Entwurf zielt darauf ab, die betriebliche Altersversorgung insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen auszuweiten.

Bislang scheiterte die Etablierung einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) in vielen Betrieben aus den verschiedensten Gründen. Abgesehen von der arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung durch Entgeltumwandlung unterblieb eine bAV oft deshalb, weil Arbeitgeber Zahlungsverpflichtungen und Garantien zukünftiger Betriebsrenten fürchten und gerade angesichts niedriger Zinsen kein unkalkulierbares Risiko eingehen wollen.

Durch das neue Gesetz soll nun die bAV als „dritte Säule“ der Altersversorgung neben der gesetzlichen und der privaten Rente gefördert werden, um einem befürchteten Ansteigen der Altersarmut entgegenzuwirken.

Im Betriebsrentengesetz wird nunmehr die Möglichkeit eröffnet, auf tariflicher Grundlage reine Beitragszusagen einzuführen:

- Durch die geplante Möglichkeit, reine Beitragszusagen zu vereinbaren, wird dem Arbeitgeber das Kapitalanlagerisiko genommen.

- Hierdurch sagt der Arbeitgeber keine betriebliche Versorgungsleistung mehr zu, sondern schuldet ausschließlich Beiträge.
- Im Ergebnis erhalten Arbeitnehmer dann keine garantierte Mindestrente mehr, sondern lediglich eine Zielrente.

Zukünftig werden die Befugnisse der Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Vereinbarung betrieblicher Versorgungssysteme erweitert. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sollen so auf tariflicher Grundlage Betriebsrenten organisieren. Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte können vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge auch für sie gelten sollen. So können auch sie einem tarifvertraglichen Versorgungswerk beitreten. Jedoch wird es keine gesetzliche Pflicht für Arbeitgeber geben, die Tarifrente anbieten zu müssen.

Im Betriebsrentengesetz wird zudem verankert, dass die Tarifparteien künftig rechtssicher Modelle der automatischen Entgeltumwandlung regeln können („Opting-Out“- bzw. „Optionsmodelle“). Hierdurch

werden Beschäftigte automatisch in die betriebliche Altersversorgung einbezogen, können aber widersprechen.

Neu vorgesehen ist auch der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss im Falle einer Entgeltumwandlung. Arbeitgeber sind nunmehr verpflichtet, einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von mindestens 15 Prozent des umgewandelten sozialversicherungsfreien Entgelts als Zuschuss an die Versorgungseinrichtung zu zahlen.

Im Übrigen wird der steuerfreie Höchstbetrag der Entgeltumwandlung von vier auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) angehoben; der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag verbleibt jedoch bei vier Prozent.

Obgleich das Gesetz noch nicht den Bundesrat erreichte, erfuhr es bereits deutliche Kritik. Viele Betriebsrentenexperten sind enttäuscht vom neuen Betriebsrentenstärkungsgesetz. So wurde insbesondere die Konzentration des Gesetzentwurfes auf das Tarifpartnermodell als falscher Weg eingestuft. In Unternehmen mit Tarifbindung sei die bAV ohnehin schon weiter verbreitet, kleinere Firmen ohne Tarifbindung erreiche man mit den geplanten Änderungen aber weiter nur sehr schwer. Die tatsächliche Praxisrelevanz bleibt folglich abzuwarten.

Schwerpunkt:

Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes

Am 12. Mai 2017 hat der Bundesrat das Entgelttransparenzgesetz gebilligt. Das Gesetz muss nun nur noch im Bundesgesetzblatt veröffentlicht werden. Es wird für Arbeitgeber insbesondere neue bürokratische Herausforderungen mit sich bringen.

Ziel des Gesetzes ist es, Entgeltgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen herbeizuführen. Das Gesetz statuiert insbesondere ein Gebot der Entgeltgleichheit und sieht Auskunfts- und Berichtspflichten für Arbeitgeber vor.

Kern des Gesetzes ist ein individueller Auskunftsanspruch, der zu mehr Transparenz im Hinblick auf die Vergütung führen und damit die statistisch belegten Entgeltunterschiede verringern soll. Dieser Anspruch besteht nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten. Der Auskunftsanspruch bezieht sich nicht auf das konkrete Entgelt einzelner Arbeitnehmer, sondern auf die Kriterien und das Verfahren der Entgeltermittlung sowie auf Angaben zum Vergleichsentgelt.

Das vom Arbeitgeber in Textform mitzuteilende Vergleichsentgelt ist als statistischer Median der Bruttomonatsgehälter aller eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit

(Vergleichstätigkeit) ausübenden Beschäftigten des anderen Geschlechts anzugeben. Dies bedeutet, dass nicht etwa über das im Durchschnitt verdiente Gehalt dieser Personen zu informieren ist, sondern vielmehr über den Wert, der bei Sortierung der Gehälter nach der Höhe in der Mitte steht. Dieser Wert kann erheblich von der Durchschnittsvergütung des anderen Geschlechts abweichen und unter Umständen auch Fehlvorstellungen hervorrufen.

Schuldner des Auskunftsanspruchs ist der Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebsrat in der Regel der Betriebsrat. Jedoch kann der Arbeitgeber die Zuständigkeit durch Erklärung gegenüber dem Betriebsrat an sich ziehen. Die Frist zur Beantwortung beträgt drei Monate.

Für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber ist die Erfüllung des Auskunftsverlangens erleichtert. So genügt z.B. in Bezug auf die Angabe der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung prinzipiell die

Nennung der einschlägigen tariflichen Regelungen. Auch bleibt diesen Arbeitgebern die – nicht einfache – Ermittlung der Vergleichstätigkeit erspart, da diesbezüglich auf Mitarbeiter der gleichen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe abgestellt wird.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber müssen anhand vom Gesetz zu berücksichtigender Faktoren im Rahmen einer Gesamtschau ermitteln, ob die vom auskunftssuchenden Arbeitnehmer angegebene Vergleichstätigkeit tatsächlich mit dessen Tätigkeit gleich oder gleichwertig ist. Anderenfalls müssen die Arbeitgeber das Gegenteil nachvollziehbar begründen und ihre Auskunft auf eine aus ihrer Sicht gleiche oder gleichwertige Tätigkeit beziehen. Die Bestimmung der Vergleichstätigkeit wird Schwierigkeiten mit sich bringen, so dass diesbezügliche Streitigkeiten mit Mitarbeitern zu erwarten sind.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen darf das Vergleichsentgelt nicht angegeben werden, wenn die Vergleichstätigkeit nur von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.

Erfüllt der Arbeitgeber seine Auskunftspflicht nicht, so wird im Rahmen eines Gerichtsverfahrens

vermutet, dass ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt. Der Arbeitgeber muss also das Gegenteil beweisen. Auch diese Rechtsfolge trifft nur Arbeitgeber ohne Tarifbindung bzw. Tarifierung.

Nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtige Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind zudem verpflichtet, regelmäßig einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen, in dem insbesondere ergriffene Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter darzustellen sind. Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, mit Hilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen mindestens alle fünf Jahre auf Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen.

Aber auch für kleinere Betriebe ist das Entgelttransparenzgesetz von Relevanz. Entgeltsysteme müssen in allen Betrieben so ausgestaltet sein, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts ausgeschlossen wird. Dazu müssen die Entgeltsysteme u.a. alle relevanten Tätigkeitsaspekte vollständig beschreiben, die einzelnen Kriterien diskriminierungsfrei gewichten und insgesamt durchschaubar sein.

Ob das Gesetz zu einer Angleichung der Gehälter führen wird, bleibt abzuwarten. Den Weg einer Klage werden wohl nur wenige Beschäftigte einschlagen. Das Gesetz verbietet auch lediglich eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts; Differenzierungen aus anderen Gründen – das Gesetz nennt exemplarisch arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien – bleiben trotz gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit zulässig. Vor diesem Hintergrund sollten Arbeitgeber insbesondere auf eine ordnungsgemäße Erfüllung des Auskunftsanspruchs bedacht sein, damit die vom Gesetz angeordnete Beweislastumkehr nicht eingreift.

Neuerungen

Gesetz zur Flexi-Rente

Bereits zum 1. Januar 2017, in einzelnen Teilen jedoch erst mit Wirkung zum 1. Juli 2017, trat das Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz - FlexReG) in Kraft. Die große Koalition beabsichtigt damit die Förderung des flexiblen Arbeitens bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze, aber auch die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit über die Regelaltersgrenze hinaus.

Ob und in welchem Umfang Rentner neben ihrer Altersrente hinzuverdienen dürfen, ohne dass die Rente gekürzt wird, ist altersabhängig. Mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze dürfen sie unbegrenzt hinzuverdienen. Vor Erreichen der Regelaltersgrenze mussten Rentner bislang erhebliche Rentenkürzungen hinnehmen, wenn der Hinzuverdienst mehr als EUR 450,00 monatlich betrug. Seit Jahresbeginn sollen Rentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze nun 6.300,00 Euro im Jahr anrechnungsfrei hinzuverdienen können. Ein über diesen Betrag hinausgehender Verdienst wird zudem nur zu 40 Prozent auf die Rente angerechnet. Dies gilt auch für die Erwerbsminderungsrente. Zudem erhöht sich der künftige Rentenanspruch durch die anhaltende Beitragszahlung für Personen, die eine vorgezogene Vollrente beziehen und trotzdem weiterarbeiten.

Geplantes Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit vorerst gescheitert

Im Dezember 2016 hat die Bundesregierung einen Entwurf zur

Stärkung des Teilzeitrechtes vorgelegt. Der Koalitionsausschuss konnte sich bei einer Beratung im März 2017 nun jedoch nicht auf die Fortführung des Projekts in der laufenden Legislaturperiode einigen. Der Entwurf enthielt u.a. folgende Regelungen:

- Durch einen neu gefassten § 9a TzBfG sollte ein Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit eingeführt werden.
- Teilzeitbeschäftigten sollte die Rückkehr zur Vollzeit erleichtert werden. Dies sollte erreicht werden, indem der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines passenden freien Vollzeitarbeitsplatzes trägt.
- Wichtigste geplante Neuerung war jedoch ein neuer Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit. Nach Ablauf der zeitlich befristeten Teilzeit sollte der Arbeitnehmer zu seinem vorherigen Arbeitszeitumfang zurückkehren dürfen.

Eine Verabschiedung des Gesetzes bis zur Bundestagswahl ist eher unwahrscheinlich. Es bleibt abzuwarten, ob das Gesetzesvorhaben von einer neuen Bundesregierung wieder aufgegriffen wird.

Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union zur Arbeitsmigration

Die große Koalition legte im Januar 2017 einen Gesetzesentwurf zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union zur Arbeitsmigration vor. Im März 2017 stimmte der Bundesrat nun dem Gesetz zu.

Im Rahmen des Gesetzes sollen drei EU-Richtlinien zur Arbeitsmigration in deutsches Recht umgesetzt werden:

- die Saisonarbeitnehmerrichtlinie (RL 2014/36/EU),
- die Richtlinie über unternehmensintern Transferierte (RL 2014/66/EU) und
- die Richtlinie über die Einreise und den Aufenthalt von Forschern, Studierenden, Praktikanten, europäischen Freiwilligen und Au Pair (RL 2016/801/EU).

Durch das Gesetz soll die Einreise und Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen, die nicht Unionsbürger i.S.v. Art. 20 Abs. 1 AEUV sind, erleichtert werden. Erfasst werden kurzfristige Aufenthalte von bis zu 90 Tagen und langfristige Aufenthalte von bis zu sechs Monaten. Saisonarbeitnehmer sollen für Einreise und Beschäftigung künftig keinen Aufenthaltstitel mehr benötigen, soweit sie über eine Arbeitserlaubnis zum Zwecke der Saisonbeschäftigung verfügen.

Daneben soll der internationale unternehmensinterne Personalaustausch optimiert werden. Im Rahmen des Aufenthaltsgesetzes sollen eigene Aufenthaltstitel zum Zwecke des unternehmensinternen Transfers von Arbeitnehmern eingeführt werden.

Schließlich werden internationale Studenten und Praktikanten gefördert, indem im Aufenthaltsgesetz ein Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für die Einreise und den Aufenthalt zum Zwecke eines Vollzeitstudiums und Praktikums geregelt wurde.

Aktuelle Rechtsprechung

Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen

Keine verkürzte Kündigungsfrist in der Probezeit bei unklarer vertraglicher Fristenregelung
Wird in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag eine Probezeit vereinbart und an einer weiteren Stelle eine Kündigungsfrist festgelegt, so ist für einen durchschnittlichen Arbeitnehmer nicht ersichtlich, dass diese Frist erst nach Ablauf der Probezeit gelten soll, sofern sich dies nicht unmissverständlich aus dem Wortlaut des Arbeitsvertrages ergibt.

Dem Arbeitnehmer wurde innerhalb der vertraglich vereinbarten Probezeit von sechs Monaten gekündigt. Obgleich im Arbeitsvertrag eine Bezugnahme auf einen Manteltarifvertrag erfolgte, welcher eine Probezeit von sechs Monaten sowie eine Regelung zur Kündigungsfrist vorsah, wurde in dem Arbeitsvertrag nochmals gesondert eine Probezeit für die Dauer von sechs Monaten vereinbart. Eine Regelung über die Kündigungsfrist während der Probezeit unterblieb hingegen.

Als die Arbeitgeberin in der Probezeit das Arbeitsverhältnis kündigte, erhob der Arbeitnehmer Klage vor dem Arbeitsgericht um feststellen zu lassen, dass das Arbeitsverhältnis erst mit der ordentlichen Kündigungsfrist und nicht bereits nach der kurzen Probezeitkündigungsfrist endete.

Die Klage hatte vor dem BAG Erfolg. Als Allgemeine Geschäftsbedingungen seien

die Regelungen eines Arbeitsvertrages ihrem Inhalt nach so auszulegen, wie sie von einem durchschnittlichen, nicht rechtskundigen Arbeitnehmer verstanden werden. Demnach habe hier die ordentliche, sechswöchige Kündigungsfrist auch bereits während der Probezeit ihre Wirkung entfaltet. Auch durch die Bezugnahme auf die tariflichen Bestimmungen ergebe sich nichts anderes, wenn der Arbeitsvertrag selbst Regelungen hinsichtlich der Probezeit enthalte. In diesen Fällen dürfe der Arbeitnehmer annehmen, dass die Regelung des Arbeitsvertrages Vorrang vor den „vertragsfernen“ tariflichen Regelungen haben soll.

(BAG, 23.03.2017 – 6 AZR 705/15)

Tipp für die Praxis:

- *Die Entscheidung des BAG verdeutlicht, dass bei der Ausgestaltung von (Arbeits-)Verträgen das Transparenzgebot zu beachten ist. Regelungen müssen nicht nur klar formuliert werden, vielmehr sind zusammengehörende Regelungen im Vertrag auch durch entsprechende Bezugnahme Klauseln oder im Zusammenhang aufzuführen. So wäre ein Hinweis darauf, dass die längere Kündigungsfrist erst nach der Probezeit gelten soll, für eine Klarstellung ausreichend gewesen. Ist in einem solchen Falle eine Probezeit vertraglich vereinbart, so gilt auch ohne gesonderte Vereinbarung die Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB von zwei Wochen.*

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Entlassung wegen Störung des Betriebsfriedens nach § 104 BetrVG ist sozial gerechtfertigt
Wird dem Arbeitgeber in einem Verfahren nach § 104 S. 2 BetrVG vom Arbeitsgericht die Entlassung des betriebsstörenden Arbeitnehmers aufgegeben, stellt allein dies ein „dringendes betriebliches Erfordernis“ für eine ordentliche Kündigung dar.

Nachdem die Arbeitgeberin dem Verlangen des Betriebsrats, der Arbeitnehmerin aufgrund von Vorfällen zwischen ihr und Arbeitskollegen zu kündigen, nicht nachkam, leitete der Betriebsrat ein Verfahren nach § 104 S.2 BetrVG ein. Nach Anhörung der Arbeitnehmerin im Beschlussverfahren und auf Beschluss des Arbeitsgerichts hin, entließ die beklagte Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin schließlich außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Die Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage.

Das Bundesarbeitsgericht erklärte die außerordentliche Kündigung für unwirksam, die ordentliche Kündigung hingegen für wirksam. Die außerordentliche Kündigung sei nicht durch die rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichts angeordnet worden, jedoch stelle bereits diese Entscheidung des Arbeitsgerichts ein dringendes betriebliches Erfordernis i.S.v. § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG für die ordentliche Kündigung dar.

(BAG, 28.03.2017 – 2 AZR 551/16)

Tipp für die Praxis:

- *Wurde dem Arbeitgeber auf Antrag des Betriebsrats in einem Verfahren nach § 104 S. 2 BetrVG rechtskräftig aufgegeben, den Arbeitnehmer zu entlassen, liegt nach Auffassung des zweiten Senats allein hierin ein „dringendes betriebliches Erfordernis“ für die ordentliche Kündigung. Eine außerordentliche Kündigung scheidet ohnehin meist an der zweiwöchigen Kündigungserklärungsfrist, die im Zeitpunkt des Verlangens des Betriebsrats abgelaufen sein dürfte. Die Entscheidung des zweiten Senats ist auch nicht unbillig, da der Arbeitnehmer aufgrund seiner Beteiligung im Beschlussverfahren die Möglichkeit hatte, seine Verfahrensrechte auszuüben.*

Erweiterung des Entlassungsbegriffs bei Massenentlassungen – Elternzeit
Liegt im Rahmen einer Massenentlassung die geplante Kündigung eines Arbeitnehmers in Elternzeit alleine aufgrund der beantragten behördlichen Zustimmung nicht mehr im 30-Tage-Zeitraum, so ist unter „Entlassung“ i.S.d. § 17 KSchG bereits der Eingang des Antrags auf Zustimmung zur Kündigung bei der Behörde zu verstehen.

Die Arbeitgeberin erstattete zugleich eine Massenentlassungsanzeige für alle Arbeitnehmer im Betrieb (denen sie wenig später kündigte) und beantragte bei der zuständigen Behörde die Entlassung der Arbeitnehmerin in Elternzeit. Ein Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat führte die Arbeitgeberin nicht durch. Knapp drei Monate später erteilte die zuständige Behörde ihre Zustimmung zur Kündigung der Arbeitnehmerin, was die Arbeitgeberin auch umsetzte. Die Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage.

Nach Aufhebung des Revisionsurteils durch das BVerfG und Zurückverweisung an das BAG erklärte das Gericht die Kündigung der Klägerin für nichtig. Beim Massenentlassungsschutz dürften Personen in Elternzeit nicht benachteiligt werden. Liege die Kündigung allein aufgrund des zuvor durchgeführten behördlichen Verfahrens nicht mehr im 30-Tage-Zeitraum und biete das behördliche Verfahren keinen § 17 KSchG gleichwertigen Schutz, sei aufgrund verfassungskonformer Auslegung unter „Entlassung“ i.S.d. § 17 KSchG bei Arbeitnehmern in Elternzeit bereits der Eingang des Antrags auf Zustimmung zur Kündigung bei der zuständigen Behörde zu verstehen.

(BAG, 26.01.2017 – 6 AZR 442/16)

Tipp für die Praxis:

- *Wurde für Arbeitnehmer in Elternzeit die behördlich Zustimmung zur Kündigung innerhalb des 30-Tage-Zeitraums (vgl. § 17 Abs. 1 S. 1 KSchG) beantragt, so müssen Arbeitgeber künftig darauf achten, auch diese Arbeitnehmer in die Massenentlassungsanzeige mit aufzunehmen und im Hinblick auch auf diese Arbeitnehmer das Konsultationsverfahren gem. § 17 Abs. 2 KSchG durchzuführen. Es ist davon auszugehen, dass diese Rechtsprechung auch auf sonstige behördliche Zustimmungsverfahren bei Mitarbeitern mit Sonderkündigungsschutz übertragen wird.*

Scharfe Sanktionen bei Erstellung eines polemischen Arbeitszeugnisses
Ein polemisches und unsachliches Arbeitszeugnis genügt nicht den formalen und inhaltlichen Mindestanforderungen, die Gerichte im Rahmen des Zwangsvollstreckungsverfahrens bei erhobenem Erfüllungseinwand an ein Arbeitszeugnis stellen.

Die Arbeitnehmerin und ihr damaliger Arbeitgeber einigten sich im Rahmen eines Beendigungvergleichs u.a. auf die Erteilung eines wohlwollenden, qualifizierten Arbeitszeugnisses. Nachdem der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkam, setzte das Arbeitsgericht zur Erzwingung der titulierten Verpflichtung gegen den Arbeitgeber im Beschlusswege Zwangsgeld und ersatzweise Zwangshaft fest. Der Arbeitgeber erteilte während des anhängigen Zwangsvollstreckungsverfahrens ein mit „Zeugnis“ betiteltes Schreiben, das u.a. Ausführungen zu einer „geschlechterbezogenen Beliebtheit“ der Arbeitnehmerin, angeblichen „Schöpferpausen“ und einer „Arbeitszeitausführung nach eigenen Anforderungen“ enthielt. Der gegen den Zwangsgeldbeschluss gerichteten Beschwerde des Arbeitgebers hat das Arbeitsgericht nicht abgeholfen und dem LAG Köln zur Entscheidung vorgelegt.

Das LAG Köln wies die Beschwerde zurück. Zwar werde im Zwangsvollstreckungsverfahren bei erhobenem Erfüllungseinwand regelmäßig nur geprüft, ob überhaupt ein Zeugnis erteilt wurde, welches formalen und inhaltlichen Mindestanforderungen genüge. Ein bestimmter Zeugnisinhalt könne im Rahmen eines Zwangsvollstreckungsverfahrens nicht verlangt werden. Jedoch genüge ein Zeugnis, welches polemisch und in grob unsachlichem und ironischem Stil verfasst sei und bei dessen Vorlage sich der Arbeitnehmer der Lächerlichkeit preisgebe, nicht diesen Mindestanforderungen und stelle bereits keine Erfüllung dar.

(LAG Köln, 14.02.2017 – 12 Ta 17/17)

Tipp für die Praxis:

- *Zwar treffen die Parteien in einem Vergleich meist keine Regelung über die Form des Arbeitszeugnisses. Der*

Arbeitgeber schuldet jedoch die Erteilung eines Arbeitszeugnisses in der üblichen Form, wogegen in der Praxis häufig verstoßen wird. Da Gerichte die Mindestanforderungen bereits im Zwangsvollstreckungs- und nicht erst im Erkenntnisverfahren überprüfen, sollten Arbeitgeber demnach stets darauf achten, dass Arbeitszeugnisse den Mindestanforderungen genügen.

Betriebsverfassungsrecht

Ausnutzung des Betriebsratsamtes zur Durchsetzung privater Anliegen kann Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigen
Kündigt ein Betriebsratsmitglied an, seine anstehenden Betriebsratsaufgaben erst erledigen zu wollen, wenn seine privaten arbeitsrechtlichen Angelegenheiten (hier: Zahlung einer Zulage) geregelt sind, so kann dies auf Antrag des Arbeitgebers einen Ausschluss aus dem Betriebsrat wegen grober Verletzung der Amtspflichten rechtfertigen.

Das Betriebsratsmitglied – seit vielen Jahren Vorsitzender des Betriebsrats – begehrte vom Arbeitgeber seit längerem u.a. die Zahlung einer tariflichen Treueprämie. Parallel dazu befanden sich die Betriebsparteien in Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zu Schichtarbeiten am Wochenende. Der Betriebsratsvorsitzende kündigte mehrfach an, die Verhandlungen über die Betriebsvereinbarung erst weiterführen zu wollen, wenn eine Lösung für seine persönliche Situation gefunden sei. Zudem drohte er an, anderenfalls den Mitarbeitern mitzuteilen, dass sie am Wochenende nicht mehr arbeiten müssten.

Im Gegensatz zur Vorinstanz erachtete das LAG München das Verhalten des Betriebsratsvorsitzenden als eine

den Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigende grobe Pflichtverletzung im Sinne von § 23 Abs. 1 BetrVG. Der Betriebsratsvorsitzende habe zu erkennen gegeben, dass es ihm vorrangig um die Erfüllung seiner persönlichen Forderungen gehe und er dafür die Betriebsratsarbeit zurückstelle. Er setze damit seine Amtspflichten ein, um persönliche Vorteile zu erreichen, so dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in Zukunft nicht mehr zu erwarten sei.

Das LAG München hat die Rechtsbeschwerde zum BAG wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

(LAG München, 17.01.2017 – 6 TaBV 97/16)

Tipp für die Praxis:

- *Bei Pflichtverletzungen von Betriebsratsmitgliedern ist zunächst zwischen einem Verstoß gegen Amtspflichten sowie einem Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten zu unterscheiden. Nur ein Verstoß gegen Amtspflichten kann einen Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigen. Bei einem Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten kommen dagegen individualrechtliche Sanktionen wie Abmahnung und Kündigung in Betracht.*

Anspruch des Betriebsrats auf ein Smartphone

Ein Arbeitgeber kann verpflichtet sein, dem Betriebsrat ein Smartphone als Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen. Nach Ansicht des LAG Hessen kann dies für die Betriebsratsarbeit zumindest dann erforderlich sein, wenn ein Betrieb mehrere Außenstellen hat und zudem im Nacht- und Schichtdienst gearbeitet wird.

Der Betriebsrat begehrte vom Arbeitgeber, einem Klinikbetrieb, die Zurverfügungstellung eines

bestimmten Smartphones samt Schutzhülle, Nummer, Netzverbindung und Internetzugang. Da der Betriebsratsvorsitzende viele Außentermine wahrzunehmen habe, sei ein Smartphone zur Gewährleistung einer ständigen Erreichbarkeit erforderlich. Zudem sei über das Smartphone ein Zugriff auf Dienstpläne und Dateien möglich, was die Betriebsratsarbeit erleichtere.

Nach der Weigerung der Arbeitgeber, machte der Betriebsrat seinen Anspruch gerichtlich geltend. Das LAG entsprach in zweiter Instanz dem Antrag des Betriebsrates. Der Arbeitgeber sei verpflichtet, dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung erforderliche Informations- und Kommunikationstechnik, wozu auch ein Smartphone gehöre, zur Verfügung zu stellen. Die Prüfung der Erforderlichkeit obliege dem Betriebsrat, wobei die Interessen der Belegschaft und berechnete Interessen des Arbeitgebers – einschließlich dessen Kosteninteresse – gegeneinander abzuwägen seien. Das Gericht stellte im vorliegenden Fall maßgeblich auf das Bestehen von Außenstellen sowie auf die Beschäftigung von Schicht- und Nachtdienstmitarbeitern ab.

(LAG Hessen, 13.03.2017 – 16 TaBV 212/16)

Tipp für die Praxis:

- *Insbesondere in Betrieben mit mehreren Außenstellen sowie in Betrieben mit Schicht- und Nachtarbeit kann der Betriebsrat Anspruch auf die Zurverfügungstellung eines Smartphones haben. In anderen Fällen, in denen der Betriebsrat grundsätzlich im Betriebsratsbüro zu erreichen ist, dürfte dies hingegen jedoch nicht der Fall sein.*

Sozialversicherungsrecht

(Keine) Haftung des Bauherren bei Mindestlohn-Unterschreitung durch Subunternehmer

Bauträger im Sinne des AEntG ist lediglich derjenige, der baut, um das errichtete Gebäude gewinnbringend zu veräußern. Wer hingegen ein Bauwerk errichtet, um durch den Bau eigenen gewerblichen Zwecken (z.B. Vermietung des Gebäudes) zu dienen, ist zwar „Bauherr“, aber nicht „Bauträger“ und haftet somit nicht für ausgebliebene Lohnzahlungen bei Subunternehmern.

Der Kläger war als Bauarbeiter bei einem Subunternehmer beschäftigt und wurde für die beklagte Bauherrin im Rahmen der Errichtung eines Einkaufszentrums in Berlin tätig. Der Versuch des Klägers, die Differenz zum geschuldeten Mindestlohn bei seinem Arbeitgeber einzutreiben, scheiterte. Der mit der Errichtung des Bauvorhabens beauftragte Generalunternehmer befand sich in der Insolvenz. Aus diesem Grund nahm der Kläger den Bauherrn auf Zahlung in Anspruch. Nach seiner Einlassung sei der Bauherr als Bauträger anzusehen, da er von vornherein die Absicht gehabt habe, das Gebäude als Einkaufszentrum zu nutzen und die darin befindlichen Geschäftsräume zu vermieten. Anspruchsgrundlage war insofern § 13 Mindestlohngesetz (MiLoG), welcher auf § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) verweist. Hiernach haftet ein Unternehmer, der Werk- oder Dienstleistungen erbringt und sich hierzu weiterer Subunternehmen bedient u.a. für Ansprüche der Arbeitnehmer auf den gesetzlichen Mindestlohn. Für das Gericht stellte sich somit die Frage, ob auch der eigentliche Bauherr neben dem Arbeitgeber und dem insolventen Generalunternehmer für nicht gezahlte Löhne haftet.

Im Ergebnis wies das Arbeitsgericht die Klage ab. Der Bauherr hafte neben dem Arbeitgeber und dem Generalunternehmer nur dann für nicht

gezahlte Löhne gem. § 13 MiLoG i.V.m §14 AEntG, sofern er gleichzeitig als Bauträger und somit als Unternehmer anzusehen sei.

Unternehmer im Sinne des AEntG sei jedoch nur derjenige, der eine gewinnbringende Veräußerung des errichteten Gebäudes beabsichtigt. Lediglich Bauherr sei hingegen, wer ein Gebäude zu eigenen gewerblichen Zwecken errichte. Hierzu zählt nach Ansicht des Gerichts auch die Vermietung eines errichteten Gebäudes. Eine Inanspruchnahme der Beklagten scheiterte somit. Die Berufung wurde zugelassen.

(ArbG Berlin, 03.05.2017 – 14 Ca 14814/16)

Tipp für die Praxis:

- *Die Entscheidung des ArbG bestätigt die einschränkende Auffassung des BAG zum Unternehmerbegriff des § 14 AEntG. Eine Haftung kommt nur bei einer gewinnbringenden Veräußerungsabsicht des Gebäudes in Betracht. Ungeachtet dessen ist es empfehlenswert, sich im Falle der Beauftragung von Subunternehmen die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns an die jeweiligen Arbeitnehmer garantieren zu lassen.*

Betriebliche Altersversorgung

Witwenrente in Hinterbliebenenversorgung darf grds. nicht auf den „jetzigen“ Ehepartner beschränkt werden
Eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die lediglich der „jetzigen“ Ehefrau des Mitarbeiters eine Hinterbliebenenversorgung zusichern soll, ist unwirksam.

1983 hatte die Arbeitgeberin dem klagenden Arbeitnehmer eine Versorgungszusage erteilt. Danach sollte die „jetzige Ehefrau eine lebenslängliche Witwenrente“ erhalten, „unter der Voraussetzung, dass die

Ehe zwischenzeitlich nicht geschieden wird“. Nachdem die erste Ehe des Klägers 2004 geschieden wurde, heiratete er 2006 erneut. Der bereits im Ruhestand befindliche Kläger verlangte, seine zweite Ehefrau als Versorgungsberechtigte für eine spätere Witwenrente anzuerkennen.

Der Kläger unterlag mit seinem Begehren, obwohl das BAG die Unwirksamkeit der streitgegenständliche Klausel nach heutigem AGB-Recht feststellte. Allerdings betonte das Gericht, dass zum Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage noch keine AGB-Kontrolle vorgesehen war und aus diesem Grund die entstehende Vertragslücke durch ergänzende Vertragsauslegung geschlossen werden müsse. Die Arbeitgeberin wollte erkennbar das von ihr zu tragende Risiko der Hinterbliebenenversorgung begrenzen. Auf dieser Basis sei die Hinterbliebenenversorgung an die Witwe nur zu gewähren, soweit die Ehe bereits während des Arbeitsverhältnisses bestand habe, um den Arbeitgeber vor übermäßigen Risiken zu schützen, beispielweise durch eine späte Eheschließung mit einem erheblich jüngeren Partner. Um diesem Gedanken Rechnung zu tragen, sei die Klausel demnach so auszulegen, dass die Ehe zumindest bereits während des Arbeitsverhältnisses bestanden haben muss.

Tipp für die Praxis:

- *Die Entscheidung verdeutlicht den engen Handlungsspielraum, der Arbeitgebern bei der Begrenzung und Regulierung von Versorgungszusagen zusteht. Rechtliche Grenzen ergeben sich neben dem AGB-Recht auch aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Noch nicht ausdrücklich entschieden ist jedoch nach wie vor die Frage, ob die Versorgungszusage auf einen namentlich benannten Ehepartner begrenzt werden könnte.*

Sonstiges

Überstundenvergütung: Darlegungs- und Beweislast von Arbeitnehmern auf der ersten Stufe

Ein Arbeitnehmer genügt der ihm obliegenden Darlegungslast für die Leistung von Überstunden, wenn er im Schriftsatz vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereit gehalten hat.

Der Kläger war bei der Beklagten als Kraftfahrer mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet „im gesetzlichen Rahmen Mehrarbeit zu leisten“. Sein Lkw war mit einem digitalen Fahrtenschreiber ausgestattet, bei dem Zeiten, die keine Lenkzeiten waren, manuell als „sonstige Arbeitszeit“ oder „Pause“ zu kennzeichnen waren. Mit der Klage verlangte der Kläger von der Beklagten die Zahlung ausstehender Überstundenvergütung. Zum Beweis der geleisteten Überstunden legte er erstinstanzlich die Auswertung der Daten seiner Fahrerkarte als Anlage vor.

Das BAG stellte zwar fest, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich die Beweislast für erbrachte Überstunden trage und er in diesem Zusammenhang darlegen muss, in welchem Umfang die Normalarbeitszeit durch vom Arbeitgeber angewiesene oder diesem zuzurechnende Überstunden überschritten wurde. Dem genüge der Arbeitnehmer in einem ersten Schritt aber bereits durch die Mitteilung, an welchen Tagen er von wann bis wann arbeitete. Der Arbeitgeber muss dies sodann mit entsprechend substantiiertem Gegenvortrag widerlegen.

(BAG, 21.12.2016 – 5 AZR 362/16)

Tipp für die Praxis:

- *Bei der Arbeitszeiterfassung sollte sichergestellt sein, dass die aufgenommenen Zeiten auch den konkreten Tätigkeiten zugeordnet werden können. Nur durch ein klares Zeit- und Tätigkeitserfassungssystem ist es dem Arbeitgeber möglich, im Zweifel darzulegen, dass Überstunden als solche entweder nicht vorlagen oder aber nicht angeordnet wurden.*

**Arbeitskampfmaßnahmen auch auf dem Betriebsgelände zulässig
Die Platzierung von Streikposten auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers ist nicht grundsätzlich verboten, wenn nur auf diese Weise eine Kommunikation mit den Arbeitnehmern erfolgen kann.**

Die Gewerkschaft Ver.di möchte erreichen, dass bei einem großen Versandhandel bestimmte (Landes-) Tarifverträge des Einzel- und Versandhandels Anwendung finden. Hierzu sollte ein Streik durchgeführt werden, im Rahmen dessen Streikposten auf dem gepachteten, nicht eingefriedeten, zum Betrieb gehörenden Parkplatz des Unternehmens postiert werden sollten. Hiergegen erhob der Arbeitgeber eine Unterlassungsklage mit dem Ziel, jegliche Arbeitskampfmaßnahmen auf seinem Parkplatz zu verhindern.

Nach Ansicht der Gerichte müsse der Arbeitgeber eine Einschränkung seiner Besitzrechte hinnehmen, da die Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften aus Art. 9 Abs. 3 GG überwiege. Die Gewerkschaft könnte im konkreten Fall aufgrund der örtlichen Gegebenheiten nur auf dem Parkplatz mit den Beschäftigten kommunizieren und arbeitswillige Mitarbeiter zur Teilnahme am Streik bewegen. Dadurch werde die betriebliche Tätigkeit nicht beeinträchtigt. Der Arbeitgeber müsse zudem keine weiteren betrieblichen Mittel zur Unterstützung des Arbeitskampfes zur Verfügung stellen.

Das LAG hat die Revision wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache zum BAG zugelassen.

(LAG Berlin-Brandenburg, 29.03.2017 – 24 Sa 979/16)

Tipp für die Praxis:

- *Die Entscheidung zeigt, dass sich der Arbeitgeber im Arbeitskampf nicht unbedingt auf sein Haus- bzw. Besitzrecht verlassen kann. Da durch Gerichte anderer Bundesländer aber bereits gegenteilig entschieden wurde, wird eine abschließende Entscheidung des BAG mit Spannung erwartet.*

**Anfangsverdacht für
Videoüberwachung zur
Aufdeckung von Straftaten durch
Arbeitnehmer ausreichend
Das Bundesdatenschutzgesetz
verlangt zur Verwendung
personenbezogener Daten zur
Aufdeckung von Straftaten lediglich
einen „einfachen“ Verdacht im Sinne
eines Anfangsverdachts, der aber
über vage Anhaltspunkte und bloße
Mutmaßungen hinausreichen muss.**

Die Arbeitgeberin installierte eine verdeckte Videokamera zur Aufzeichnung der Vorgänge im Materiallager, nachdem mehrfach Fehlbestände auffielen. Hiervon hatten nur die beiden Lageristen und der Betriebsleiter Kenntnis. Bei einer Auswertung der Aufnahmen war auf dem Band zu sehen, wie der Kläger verbotswidrig das Lager betrat und Waren einsteckte. Er erhielt daraufhin eine Kündigung.

Das BAG ließ in letzter Instanz die verdeckte Videoüberwachung mit dem Argument zu, dass der Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung bestanden habe und die Videoüberwachung das einzige verbleibende Mittel zur Aufklärung des Verdachts darstellte. Vorliegend hätten die anderen zumutbaren

Maßnahmen (Warnhinweis, Verbot des Lagerzutritts) nicht geholfen. Um die Videoüberwachung datenschutzrechtlich zu rechtfertigen, muss sich der Verdacht jedoch auf einen räumlich und funktional abgrenzbaren Teil von Arbeitnehmern beziehen.

(BAG, 20.10.2016 – 2 AZR 395/15)

Tipp für die Praxis:

- *Die (verdeckte) Videoüberwachung von Arbeitnehmern bleibt nach wie vor kein Selbstläufer. In dieser für die Praxis sehr bedeutsamen Entscheidung hat das BAG insbesondere bestätigt, dass der Arbeitgeber vor Nutzung einer Videoüberwachung sämtliche anderen zumutbaren Möglichkeiten ausgeschöpft haben muss. In jedem Fall sollte eine (verdeckte) Videoüberwachung unter Berücksichtigung der Umstände des jeweiligen Falls im Voraus unter arbeits- und datenschutzrechtlichen Aspekten geprüft werden, um insbesondere ein Beweisverwertungsverbot, Schadenersatzansprüche und Bußgelder zu vermeiden.*

Arbeitgeber können das Tragen eines islamischen Kopftuchs am Arbeitsplatz grds. verbieten

Das arbeitgeberseitige Verbot des sichtbaren Tragens jedes politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens stellt keine unmittelbare Diskriminierung dar und kann auch ein Kopftuchverbot rechtfertigen. Hingegen ist der bloße Wunsch eines Kunden, Serviceleistungen nicht mehr von einer Arbeitnehmerin mit Kopftuch zu erhalten, für ein Verbot nicht ausreichend.

Der EuGH hatte zwei Fälle zu entscheiden, in denen den Klägerinnen wegen des Tragens eines islamischen Kopftuches gekündigt worden war und die hiergegen vorgehen.

Der belgische Arbeitgeber der Rezeptionistin verbot im Rahmen einer Unternehmensregelung das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, philosophischer und religiöser Überzeugungen. Auf diese Regelung stützte der Arbeitgeber die Kündigung, als die Arbeitnehmerin ankündigte, künftig bei der Arbeit das islamische Kopftuch zu tragen. Die zweite Entscheidung betraf eine französische Softwaredesignerin, die eine Kündigung erhielt, nachdem sie sich weigerte, auf einen Kundenwunsch hin ihr islamisches Kopftuch zu entfernen.

Im Fall der Rezeptionistin konnte der EuGH in dem Verbot, ein islamisches Kopftuch zu tragen, keine durch die Richtlinie 2000/78/EG verbotene unmittelbare Diskriminierung erkennen. Das bereits vor dem Vorfall bestehende Verbot galt als allgemeine Vorgabe unterschiedslos für alle Arbeitnehmer des Unternehmens.

Der Arbeitgeber der französischen Softwaredesignerin hatte jedoch keine allgemeine Verbotsregel etabliert. In diesem Falle entschied der EuGH, dass allein der Wille eines Arbeitgebers, den Wünschen eines Kunden zu entsprechen, seine Leistungen nicht mehr von einer Arbeitnehmerin mit Kopftuch ausführen zu lassen, ein Kopftuchverbot nicht rechtfertigen könne.

(EuGH, 14.03.2017 – C-157/15 und C-188/15)

Tipp für die Praxis:

- *Arbeitgeber, die generell um einen neutralen Auftritt bemüht sind, können allgemeine Regelungen einführen, die unterschiedslos die Zurschaustellung politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen untersagen. Auf derartige Regelungen kann in der Folge auch ein Kopftuchverbot am Arbeitsplatz gestützt werden.*

Terminvorschau BAG

27. Juli 2017, 2. Senat:

Außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung – Verwertungsverbot
– „Keylogger“ – Protokollierung von Tastatureingaben – Grundrecht auf
informationelle Selbstbestimmung

22. August 2017, 1. Senat:

Mitbestimmung bei der Einführung einer Selbstverpflichtung im Umgang mit
mobilen Arbeitsmitteln – Unterlassungsanspruch aus einer Betriebsvereinbarung
– Verwertungsverbot

30. August 2017, 7. Senat:

Befristung – Sachgrund – Eigenart der Arbeitsleistung – Schauspieler in einer
Krimiserie

20. September 2017, 10. Senat:

Berechnung des Nachtzuschlags und des Urlaubsentgelts unter Berücksichtigung
des Mindestlohngesetzes

Veranstaltungen

Mandantenseminare

Unsere englischsprachigen Webinare aus der Reihe „German Employment & Labour Law Academy“ finden am

- Donnerstag, den 7. September 2017 zum Thema „Dismissals“,
- Donnerstag, den 5. Oktober 2017 zum Thema „Works Council“,
- Donnerstag, den 2. November 2017 zum Thema „Bonus Payments“

statt.

Bei Interesse an einer der genannten Veranstaltungen kontaktieren Sie bitte einen der in diesem Heft genannten Ansprechpartner von Norton Rose Fulbright.

Kontakt

Für weitere Information zu den Themen dieses Newsletters oder für sonstige arbeitsrechtliche Fragen stehen Ihnen unsere Kolleginnen und Kollegen gerne zur Verfügung.



Dr. Cornelia Marquardt
Head of employment and labour
Europe, Middle East and Asia, München
Tel +49 89 212148 420
cornelia.marquardt@nortonrosefulbright.com



Dr. Frank Weberndörfer
Partner, Hamburg
Tel +49 40 970799 149
frank.weberndoerfer@nortonrosefulbright.com



Katrin Scheicht
Partner, München
Tel +49 89 212148 474
katrin.scheicht@nortonrosefulbright.com



Dr. Anja Lingscheid
Of Counsel, Frankfurt
Tel +49 69 505096 116
anja.lingscheid@nortonrosefulbright.com



Claudia Posluschny
Of Counsel, München
Tel +49 89 212148 449
claudia.posluschny@nortonrosefulbright.com



Stefanie Radina
Associate, München
Tel +49 89 212148 477
stefanie.radina@nortonrosefulbright.com



Jannis Breitschwerdt
Associate, München
Tel +49 89 212148 808
jannis.breitschwerdt@nortonrosefulbright.com



Christoph Valentin
Associate, Hamburg
Tel +49 40 970799 149
christoph.valentin@nortonrosefulbright.com

Über aktuelle arbeitsrechtliche Themen informieren wir regelmäßig in unserem globalen *Employment and Labour Law Blog*. Melden Sie sich hier an: www.globalworkplaceinsider.com

Norton Rose Fulbright

Norton Rose Fulbright ist eine globale Wirtschaftskanzlei. Mit mehr als 3.500 Rechtsanwälten in weltweit über 50 Städten – in Europa, den USA, Kanada, Lateinamerika, Asien, Australien, Afrika, im Nahen Osten und in Zentralasien – beraten wir führende national wie auch international tätige Unternehmen.

Norton Rose Fulbright schließt sich im zweiten Quartal 2017 mit der US-amerikanischen Kanzlei Chadbourne & Parke zusammen. Durch die Kombination wächst Norton Rose Fulbright in den Vereinigten Staaten auf über 1.000 und weltweit auf 4.000 Rechtsanwälte.

Das Verständnis für unsere Mandanten und die Anforderungen ihrer Branchen und Märkte ist von grundlegender Bedeutung für uns. Wir teilen dieses Verständnis, unser Wissen und unsere Erfahrungen über Grenzen hinweg, um unsere Mandanten überall auf der Welt umfassend zu beraten. Wir vertreten Mandanten insbesondere in unseren Branchenschwerpunkten Financial Institutions; Energy; Infrastructure, Mining and Commodities; Transport; Technology and Innovation sowie Life Sciences and Healthcare.

Unter dem Schweizer Verein Norton Rose Fulbright laufen alle Aktivitäten der Norton Rose Fulbright Mitglieder zusammen. Der Verein selbst erbringt jedoch keine rechtliche Beratung. Norton Rose Fulbright hat weltweit Büros in über 50 Städten, darunter London, Houston, Toronto, Sydney und Johannesburg.

References to 'Norton Rose Fulbright', 'the law firm', and 'legal practice' are to one or more of the Norton Rose Fulbright members or to one of their respective affiliates (together 'Norton Rose Fulbright entity/entities'). No individual who is a member, partner, shareholder, director, employee or consultant of, in or to any Norton Rose Fulbright entity (whether or not such individual is described as a 'partner') accepts or assumes responsibility, or has any liability, to any person in respect of this communication. Any reference to a partner or director is to a member, employee or consultant with equivalent standing and qualifications of the relevant Norton Rose Fulbright entity. The purpose of this communication is to provide information as to developments in the law. It does not contain a full analysis of the law nor does it constitute an opinion of any Norton Rose Fulbright entity on the points of law discussed. You must take specific legal advice on any particular matter which concerns you. If you require any advice or further information, please speak to your usual contact at Norton Rose Fulbright.