

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

 **NORTON ROSE FULBRIGHT**

Arbeitsrecht Highlights

Employment Newsletter

Januar 2019

Schwerpunkte

Das neue Recht auf Brückenteilzeit ab
01.01.2019

Die neue Urlaubsrechtsprechung des
Europäischen Gerichtshofs (EuGH)

Neuerungen

Bundeskabinett beschließt
Sozialversicherungsrechengrößen 2019

Mindestlohn nun EUR 9,19

Mindestlohn in der Arbeitnehmerüberlassung

Aktuelle Rechtsprechung

Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Betriebsverfassungsrecht

Terminvorschau BAG

Editorial

Liebe Leserin und lieber Leser,

am 01.01.2019 tritt die sogenannte Brückenteilzeit in Kraft. Dadurch wird Teilzeitbeschäftigten zukünftig die Rückkehr in eine Vollzeitstelle erleichtert. Den rechtlichen Voraussetzungen und Folgen der Brückenteilzeit haben wir uns in dieser Ausgabe der „Arbeitsrecht Highlights“ in einem Schwerpunktthema gewidmet.

In einem zweiten Schwerpunktthema stellen wir aktuelle Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu den Themen „Verfall von Urlaubsansprüchen“ und „Urlaubsabgeltung“ vor. Der EuGH hat sich in diesen Entscheidungen mit der Vererbbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen und mit dem Verfall von Urlaubsansprüchen ohne vorherige Einreichung eines Urlaubsantrags von Seiten des Arbeitnehmers beschäftigt.

Anschließend erhalten Sie wie gewohnt einen Überblick über aktuelle arbeitsrechtliche Entscheidungen zu den Themen „Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen“, „Beendigung von Arbeitsverhältnissen“ und „Betriebsverfassungsrecht“.

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 Ihrer Ansprechpartner finden Sie auf der letzten Seite dieses Newsletters.

Viel Freude und Information beim Lesen!

Ihr Arbeitsrechtsteam von
Norton Rose Fulbright

Schwerpunkt:

Das neue Recht auf Brückenteilzeit ab 01.01.2019

„Wir müssen in Deutschland dafür sorgen, dass die Arbeit zum Leben besser passt und nicht umgekehrt“, sagte Hubertus Heil (Bundesminister für Arbeit und Soziales) in der Bundestagsdebatte zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes am 18.10.2018. An jenem Tag beschloss der Bundestag ein Gesetz zur Einführung der sogenannten Brückenteilzeit, welches nun am 01.01.2019 in Kraft getreten ist. Durch eine Neuregelung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) soll Teilzeitbeschäftigten die Rückkehr auf eine Vollzeitstelle in Zukunft erleichtert werden.

Ab dem 01.01.2019 erhalten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, die Möglichkeit, ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für eine Dauer von einem Jahr bis zu fünf Jahren zu verringern (§ 9a Abs. 1 S. 1, 2 TzBfG neue Fassung). Nach Ablauf dieser Zeit gilt dann wieder die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (§ 9a Abs. 1 S. 1, 2 TzBfG n. F.).

Ein solcher Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit besteht gemäß § 9a Abs. 2 S. 1 TzBfG n. F. allerdings nur, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Gemäß § 9a Abs. 2 S. 2 TzBfG n. F. können ferner nur Arbeitnehmer eines Unternehmens mit in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmern verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Darüber hinaus sieht § 9a Abs. 2 TzBfG n. F. einschränkend vor, dass Arbeitgeber, welche in der Regel 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigen, pro begonnene 15 Mitarbeiter jeweils nur einem Arbeitnehmer Brückenteilzeit bewilligen müssen.

Ein entsprechender Antrag des Arbeitnehmers ist spätestens drei

Monate vor beantragtem Beginn der Brückenteilzeit in Textform einzureichen (§ 8 Abs. 2 TzBfG n. F.), so dass ein Antrag per E-Mail ausreicht. Eine Ablehnung durch den Arbeitgeber muss spätestens einen Monat vor dem beantragten Beginn schriftlich erfolgen, ansonsten gilt die Zustimmung des Arbeitgebers als erteilt (§ 8 Abs. 5 S. 1, 2 TzBfG). Eine Ablehnung per E-Mail ist demnach nicht ausreichend.

Sperrfristen für eine erneute Antragstellung sind in § 9 Abs. 5 TzBfG n. F. festgelegt. Arbeitnehmer, welche aus der Brückenteilzeit zurückkehren oder deren Antrag unter Berufung auf eine Überschreitung der in § 9a Abs. 2 TzBfG genannten Höchstgrenzen abgelehnt wird, können erst nach Ablauf eines Jahres erneut einen Antrag auf Brückenteilzeit stellen; nach einer Ablehnung des Antrags wegen entgegenstehender betrieblicher Gründe ist eine Sperrfrist von zwei Jahren einzuhalten.

Arbeitnehmer dürfen im Rahmen ihrer Anträge auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Im Gesetz ist nicht geregelt, ob sich die Verteilung der Arbeitszeit nur auf die vorhandene Arbeitszeit oder auch

auf eine Monats- beziehungsweise Jahresarbeitszeit bezieht. Wie bereits im Falle bisheriger Teilzeit-Anträge wird man wohl davon ausgehen müssen, dass selbst ein Antrag auf Verteilung der Arbeitszeit über das gesamte Jahr oder sogar über mehrere Jahre hinweg möglich ist, so dass die Arbeitnehmer hierdurch auch blockweise Freistellungen über mehrere Monate oder ein zum Beispiel einjähriges Sabbatical wählen können. Aus Sicht der Arbeitgeber wird in solchen Fällen aber zu prüfen sein, ob betriebliche Belange einem solchen Antrag entgegenstehen.

Es bleibt abzuwarten, in welchem Umfang Arbeitnehmer von dieser neuen rechtlichen Möglichkeit Gebrauch machen werden, zumal für die familiären Situationen, die eine zeitweise Reduzierung der Arbeitszeit erfordern, bereits nach bisherigem Recht die Möglichkeiten der Elternzeit nach dem BEEG, der Pflegezeit nach dem PflZG sowie der Familienpflegezeit nach dem FPfZG bestehen. In jedem Fall müssen Arbeitgeber aber nun damit rechnen, dass Mitarbeiter künftig auch unabhängig von solchen familiären Situationen für begrenzte Zeiträume nur noch eingeschränkt zur Verfügung stehen werden.

Schwerpunkt:

Die neue Urlaubsrechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)

Das nationale Arbeits- und Urlaubsrecht wird inzwischen maßgeblich durch unionsrechtliche Vorgaben geprägt. In jüngster Zeit hat der EuGH die Rechte von Arbeitnehmern hinsichtlich des Verfalls von Urlaubsansprüchen und im Hinblick auf das Bestehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen erneut gestärkt. Dabei hat der EuGH betont, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ein besonders schützenswerter und bedeutsamer Grundsatz sei. An die Arbeitgeber stellen die aktuellen Entscheidungen des EuGH zum Teil erhebliche Anforderungen.

Bereits mit seiner Entscheidung vom 29.11.2017 hatte der EuGH die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf den Verfall von Urlaubsansprüchen gestärkt (EuGH v. 29.11.2017, C-214/16). Hiernach können Urlaubsansprüche von Scheinselbständigen unbegrenzt übertragen werden, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen bezahlten Urlaub angeboten hat. Dies wurde von Seiten des EuGH damit begründet, dass Unsicherheiten im Hinblick auf die Vergütung des Urlaubs dem Erholungszweck zuwiderlaufen und eine abschreckende Wirkung entfalten würden. Eine Begrenzung des Übertragungszeitraums auf 15 Monate, wie es für Urlaubsansprüche angenommen wird, die ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt nicht wahrnehmen konnte

(EuGH v. 22.11.2011, C-214/10), sei in Fällen der vorliegenden Art nicht vorzunehmen.

Nach einer neuen Entscheidung des EuGH vom 06.11.2018 haben Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmern eine Informationspflicht betreffend den Verfall von Urlaubsansprüchen (EuGH v. 06.11.2018, C-684/16). Dieser Entscheidung zufolge verfallen Urlaubsansprüche entgegen der Regelung im deutschen Urlaubsrecht (§ 7 Abs. 3 S. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)) nicht stets ersatzlos, wenn sie nicht bis zum Jahresende genommen werden. Nach dem bisherigen deutschen Urlaubsrecht verfallen Urlaubsansprüche am Ende des jeweiligen Kalenderjahres, wobei

eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr (jeweils bis zum 31.03.) nur statthaft ist, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Diese Regelung hält der EuGH für nicht unionsrechtskonform. Nach der Entscheidung des EuGH komme es nur dann zu einem Verfall von Urlaubsansprüchen, wenn Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer sowohl rechtzeitig dazu aufgefordert haben, ihre Urlaubsansprüche zu nehmen, als auch rechtzeitig darüber informiert haben, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraumes oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes im Falle einer Nichtinanspruchnahme verfällt. Arbeitgeber sollten daher ihre Mitarbeiter künftig rechtzeitig und nachweisbar auf die Urlaubsausübung ihrer Mitarbeiter hinwirken und diese aktiv und unter Hinweis auf den möglichen Verfall des Urlaubsanspruchs zur Ausübung desselben auffordern.

Schließlich hat der EuGH auch hinsichtlich der Urlaubsabgeltung die Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Erben gestärkt. Nach einer Entscheidung des EuGH vom 06.11.2018 verfallen Urlaubsansprüche selbst im Falle des Todes von Arbeitnehmern nicht (EuGH v. 06.11.2018, C-569/16,

C-570/16). Vielmehr seien Urlaubsabgeltungsansprüche vererbbar und zwar unabhängig davon, ob der Erblasser bereits vor seinem Tod einen Urlaubsabgeltungsanspruch hatte oder nicht. Mit dieser Entscheidung erteilte der EuGH der bisherigen Rechtsprechung des BAG eine klare Absage. Das BAG hatte bislang die Möglichkeit einer Abgeltung von Urlaubsansprüchen für Erben nur in Fällen anerkannt, in denen beim Verstorbenen bereits vor dessen Ableben ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung entstanden war (BAG v. 12.03.2013, 9 AZR 532/11).

Entgegen dieser ansonsten restriktiven Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen hat der EuGH demgegenüber in einer Entscheidung vom 04.10.2018 festgestellt, dass eine Urlaubskürzung während der Elternzeit europarechtskonform sei (EuGH v. 04.10.2018, C-12/17). Dies hat zur Folge, dass auch die nach deutschem Recht vorgesehene Möglichkeit einer Kürzung des Erholungsurlaubs während der Elternzeit um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat (§ 17 Abs. 1 Bundeselterngeld-

und Elternzeitgesetz (BEEG)) als unionsrechtskonform anzusehen ist.

Eine weitere aktuelle Entscheidung des EuGH vom 13.12.2018 (C-385/17) bezog sich auf eine Regelung zum Urlaub bei Kurzarbeit in einem Tarifvertrag der deutschen Baubranche. Dort war geregelt, dass bei „Kurzarbeit Null“ zwar der tarifliche Urlaubsanspruch in vollem Umfang bestehen bleibt, jedoch die während des Urlaubs zu zahlende Vergütung entsprechend anteilig gekürzt wird. Dies hat der EuGH jedenfalls für den europarechtlichen Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen für unzulässig erklärt. Nach Auffassung des EuGH wäre in solchen Fällen zwar eine Kürzung des Urlaubsanspruchs, d.h. eine Reduzierung der Urlaubstage, zulässig, die Höhe der während des Urlaubs gewährten Vergütung müsse jedoch dem gewöhnlichen Entgelt entsprechen. Andernfalls könne der Arbeitnehmer veranlasst sein, seinen ihm zustehenden Jahresurlaub nicht zu nehmen. Der EuGH hat auch mit dieser Entscheidung den Grundsatz bekräftigt, dass Arbeitnehmer nicht

gehindert oder auch nur mittelbar davon abgehalten werden dürfen, den ihnen zustehenden Mindesturlaub zu nehmen.

Hinsichtlich einzelner Details und Folgefragen bleibt abzuwarten, wie die Gerichte die vom EuGH entwickelten Grundsatzentscheidungen konkretisieren werden. Festzuhalten bleibt aber, dass das deutsche Urlaubsrecht weiterhin einer im Wesentlichen vom EuGH angetriebenen stetigen Veränderung unterliegt.

Neuerungen

Bundeskabinett beschließt Sozialversicherungsrechengrößen 2019

Das Bundeskabinett hat am 10.10.2018 die Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2019 beschlossen. Mit der Verordnung werden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung gemäß der Einkommensentwicklung turnusgemäß angepasst. Die den Sozialversicherungsrechengrößen 2018 zugrundeliegende Einkommensentwicklung im Jahr 2017 betrug im Bundesgebiet 2,52 % (2,46 % West und 2,83 % Ost).

- Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steigt im Westen auf 6.700 Euro/Monat (2018: 6.500 Euro/Monat) und in den neuen Bundesländern auf 6.150 Euro/

Monat (2018: 5.800 Euro/Monat). Die bundesweit einheitliche Beitragsbemessungsgrenze für das Jahr 2019 in der gesetzlichen Krankenversicherung soll in Zukunft 54.450 Euro jährlich (2018: 53.100 Euro) beziehungsweise 4.537,50 Euro monatlich (2018: 4.425 Euro) betragen. Die Beitragsbemessungsgrenze markiert das Maximum, bis zu dem in den Sozialversicherungen Beiträge erhoben werden. Der über diesen Grenzbetrag hinausgehende Teil eines Einkommens ist beitragsfrei.

- Die bundesweit einheitliche Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt auf 60.750 Euro (2018: 59.400 Euro). Überschreitet der Jahresverdienst die Versicherungspflichtgrenze, so ist eine Versicherung in einer privaten

Krankenversicherung möglich.

- Die Bezugsgröße erhöht sich in den alten Bundesländern auf 3.115 Euro/Monat (2018: 3.045 Euro/Monat). Im Osten steigt sie auf 2.870 Euro/Monat (2018: 2.695 Euro/Monat). Die Bezugsgröße ist für zahlreiche Werte in der Sozialversicherung von Bedeutung, beispielsweise für die Festsetzung der Beitragsbemessungsgrundlage für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie für die Beitragsberechnung von versicherungspflichtigen Selbständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die wichtigsten Rechengrößen für das Jahr 2019 im Überblick:

Rechengröße	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze für die allgemeine Rentenversicherung	6.700 Euro/Monat	6.150 Euro/Monat
Beitragsbemessungsgrenze für die knappschaftliche Rentenversicherung	8.200 Euro/Monat	7.600 Euro/Monat
Versicherungspflichtgrenze in der GKV	60.750 Euro/Jahr (5.062,50 Euro/Monat)	
Beitragsbemessungsgrenze in der GKV	54.450 Euro/Jahr (4.537,50 Euro/Monat)	
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.115 Euro/Monat	2.870 Euro/Monat

Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach folgenden Prozentsätzen in Bezug zum Gehalt bzw. den beitragspflichtigen Einnahmen insgesamt berechnet:

Sozialversicherung	Gesamt in Prozent	Anteil Arbeitgeber in Prozent	Anteil Arbeitnehmer in Prozent
Rentenversicherung	18,6	9,3	9,3
Arbeitslosenversicherung	2,5	1,25	1,25
Krankenversicherung (allgemeiner Beitragssatz) + Zuschlag	14,6 + Zuschlag	7,3 + ½ Zuschlag	7,3 + ½ Zuschlag
Pflegeversicherung	3,05	1,525	1,525
Zuschlag für Kinderlose über 23 Jahre in der Pflegeversicherung	0,25	0	0,25

Mindestlohn nun EUR 9,19

Die Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung wurde am 20. November 2018 im Bundesgesetzblatt verkündet. Danach steigt der gesetzliche Mindestlohn zum 01. Januar 2019 auf 9,19 Euro brutto und zum 01. Januar 2020 auf 9,35 Euro brutto.

Mindestlohn in der Arbeitnehmerüberlassung

Gemäß § 2 Abs. 2 lit. a LohnUGAÜV 3 beträgt das Mindeststundenentgelt in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in der Zeit vom 01. Januar 2019 bis zum 30. September 2019 9,49 Euro und in der Zeit vom 01. Oktober 2019 bis zum 31. Dezember 2019 9,66 Euro.

In den übrigen Bundesländern beträgt das Mindeststundenentgelt gemäß § 2 Abs. 2 lit. b LohnUGAÜV 3 in der Zeit vom 01. April 2019 bis zum 30. September 2019 9,79 Euro und in der Zeit vom 01. Oktober 2019 bis zum 31. Dezember 2019 9,96 Euro.

Aktuelle Rechtsprechung

Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen

Befristung einer Arbeitszeiterhöhung

Die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang (mind. ca. 25 % einer Vollzeitbeschäftigung) ist ohne Vorliegen eines Sachgrundes im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG wegen Verstoßes gegen § 307 Abs. 1 BGB unwirksam.

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung. Die Klägerin war zunächst in Vollzeit (38,5 Stunden) und später zu 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit bei der Beklagten beschäftigt. Für den Zeitraum vom 01.03.2012 bis zum 28.02.2013 vereinbarten die Parteien eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit von 50 % auf 74,67 % der regelmäßigen Arbeitszeit. Die Arbeitszeiterhöhung wurde auf Bitten der Arbeitnehmerin für die Zeit vom 01.03.2013 bis zum 31.12.2014 nochmals verlängert. Die Klägerin erhob vor dem Arbeitsgericht

Klage, um feststellen zu lassen, dass über den 31.12.2014 hinaus eine Arbeitszeit von 74,67 % der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit gilt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied zu Gunsten der Klägerin und erachtete die Befristung der Klägerin als unwirksam. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung halte einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB nicht stand, sondern sei aufgrund einer unangemessenen Benachteiligung der Klägerin unwirksam. Bei einer Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang seien Umstände erforderlich, welche die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen könnten. Eine Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang sei ab einem Aufstockungsvolumen von mindestens 25 % einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung anzunehmen. Eine geringfügige Unterschreitung dieses Wertes (24,67 %) sei ausnahmsweise unerheblich, wenn hierdurch lediglich die Errechnung einer täglichen Arbeitszeit mit einem Bruchteil von Minuten vermieden werden sollte. Das Vorliegen eines

Sachgrundes im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG sei jedoch im zu entscheidenden Fall nicht ersichtlich. Die Arbeitszeiterhöhung der Klägerin galt danach unbefristet fort.

(BAG v. 25.04.2018 – 7 AZR 520/16)

Tipp für die Praxis:

- *Bei befristeten Änderungen einzelner Bedingungen des Arbeitsvertrages sind Vorsicht und eine rechtliche Prüfung geboten. Derartige Befristungen sind unter Umständen unwirksam, so dass die nur befristet beabsichtigte Regelung dann gegebenenfalls dauerhaft gilt.*

Befristung wegen mittelbarer Vertretung

Bei einer mittelbaren Vertretung hat der Arbeitgeber zur Darstellung des Kausalzusammenhangs die Vertretungskette zwischen dem Vertretenen und dem Vertreter darzulegen.

Die Klägerin war vom 01.11.2010 bis zum 15.07.2015 aufgrund von zehn befristeten Arbeitsverträgen bei der Beklagten, der Freien und Hansestadt Hamburg, als Lehrkraft im Unterrichtsfach „Darstellendes Spiel“ tätig. Zuletzt war sie zur Vertretung der Lehrkraft Frau R mit den Unterrichtsfächern „Bildende Kunst“ und „Mathematik“ befristet beschäftigt. Die Klägerin vertrat die Lehrkraft Frau R nicht unmittelbar. Vielmehr wurden die Kurse von Frau R auf unterschiedliche Lehrkräfte verteilt. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass die Befristung ihres Arbeitsvertrages unwirksam ist.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Vielmehr ist die Befristung nach Auffassung des BAG durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt. Zwar erfordere der Sachgrund der Vertretung einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung einer Vertretungskraft. Dieser Kausalzusammenhang sei aber nicht nur bei einer unmittelbaren Vertretung zu bejahen, sondern auch bei einer mittelbaren Vertretung. Im Falle einer mittelbaren Vertretung müsse der Arbeitgeber allerdings

die Vertretungskette zwischen dem Vertretenen und dem Vertreter darlegen, wobei eine schriftliche Dokumentation nicht erforderlich sei. Eine solche Vertretungskette hatte die Beklagte vorliegend nach Ansicht des BAG ausreichend dargelegt.

(BAG v. 21.02.2018 – 7 AZR 696/16)

Tipps für die Praxis:

- *Wenngleich eine schriftliche Dokumentation der jeweiligen Vertretungskette bei nur mittelbarer Vertretung rechtlich nicht erforderlich ist, so dürfte es sich empfehlen, eine entsprechende Notiz in die Personalakte aufzunehmen, um spätere Unklarheiten oder Erinnerungslücken zu vermeiden.*

Offene Videoüberwachung

Die Speicherung von Bildsequenzen aus einer rechtmäßigen Videoüberwachung wird nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig.

Die Klägerin war in einem von dem Beklagten betriebenen Tabak- und Zeitschriftenhandel tätig. Dort installierte der Beklagte eine offene Videoüberwachung. Mit den Aufzeichnungen beabsichtigte er sein Eigentum vor Straftaten zu schützen. Nachdem ein Fehlbestand bei Tabakwaren festgestellt worden war, entschloss sich der Beklagte im August 2016 zu einer Auswertung der Videoaufzeichnungen. Diese Auswertung ergab, dass die Klägerin an zwei Tagen im Februar 2016

vereinbarte Gelder nicht in die Registrierkasse gelegt hat. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin fristlos.

Das LAG Hamm hatte der Kündigungsschutzklage der Klägerin stattgegeben. Das LAG Hamm hatte seine Entscheidung damit begründet, dass Videoaufzeichnungen nach Ablauf von nahezu sechs Monaten nicht mehr rechtmäßig gespeichert werden dürften und von da an einem Beweisverwertungsverbot unterliegen würden. Gemäß § 6b Abs. 5 BDSG a. F. sind Daten unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen der Betroffenen einer weiteren Speicherung entgegenstehen.

Das BAG hat das Berufungsurteil hinsichtlich des Kündigungsschutzantrags aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG Hamm zurückverwiesen. Sollte es sich um eine rechtmäßige offene Videoüberwachung gehandelt haben, so wäre nach Auffassung des BAG die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen nach § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG a. F. zulässig gewesen und hätte nicht das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt. Auch habe der Arbeitgeber das Bildmaterial nicht sofort auswerten müssen, sondern solange warten dürfen, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah.

(BAG v. 23.08.2018 – 2 AZR 133/18)

Hemmung von Ausschlussfristen wegen Vergleichsverhandlungen

Eine Ausschlussfrist ist in entsprechender Anwendung des § 203 S. 1 BGB gehemmt, solange die Parteien außergerichtliche Vergleichsverhandlungen führen. Der Zeitraum während der Vergleichsverhandlungen wird entsprechend § 209 BGB in die Ausschlussfrist nicht eingerechnet.

Der Arbeitnehmer war vom 01.01.2014 bis zum 31.07.2015 bei dem Beklagten beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, der zufolge Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht und bei Ablehnung innerhalb von weiteren drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bei Gericht anhängig gemacht werden. Mit Schreiben vom 14.09.2015 forderte der Kläger von dem Beklagten die Abgeltung von 32 Urlaubstagen sowie von 182,25 Überstunden, die sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers angesammelt hatten. Der Arbeitgeber lehnte die Ansprüche ab. Es folgten Vergleichsverhandlungen zwischen den Parteien, die bis zum 25.11.2015 andauerten, aber letztendlich erfolglos blieben. Daraufhin erhob der Kläger Klage, mit der er seine Ansprüche weiterverfolgte.

Die Klage hatte vor dem BAG Erfolg. Nach Auffassung des BAG hatte der Kläger die dreimonatige Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche gewahrt, weil die Ausschlussfrist für die Dauer der Vergleichsverhandlungen entsprechend der für die Verjährung geltenden Regelung (§ 203 S. 1 BGB) gehemmt gewesen sei. Das Ende der Vergleichsverhandlungen könne auf einen Tag datiert werden, an welchem ein Telefonat zwischen den anwaltlichen Vertretern der Parteien stattgefunden habe, bei dem der Beklagte dem Kläger unstreitig ein neues und letztes Vergleichsangebot unterbreitet habe. Frühestens zu diesem Zeitpunkt habe der Beklagte die Fortsetzung der Verhandlungen verweigert. Die Wirkung der Hemmung ergebe sich aus einer analogen Anwendung des § 209 BGB. Danach wird der Zeitraum der Hemmung der Ausschlussfrist nicht in die Frist eingerechnet. § 203 S. 2 BGB, der bestimmt, dass die Verjährung frühestens drei Monate nach dem Ende der Hemmung eintritt, finde auf arbeitsrechtliche Ausschlussfristen hingegen keine Anwendung.

(BAG v. 20.06.2018 – 5 AZR 262/17)

Tipps für die Praxis:

- *Die Parteien müssen nach dieser Entscheidung nicht allein zur Wahrung der Ausschlussfrist bereits während der noch laufenden Vergleichsbemühungen Klage erheben.*
- *Allerdings ist in derartigen Fällen kontinuierlich zu prüfen, ob beziehungsweise wann die Verhandlungen gegebenenfalls bereits als gescheitert zu betrachten sind und dann unter Umständen sehr kurzfristig gerichtliche Schritte eingeleitet werden müssen.*

Vorlagepflicht für erweitertes Führungszeugnis

Eine Pflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, kann sich aus dem Rücksichtnahmegebot des § 241 Abs. 2 BGB ergeben, wenn das Informationsinteresse des Arbeitgebers das Schutzinteresse des Arbeitnehmers bezogen auf seine persönlichen Daten überwiegt.

Die Parteien stritten über die Pflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber ein erweitertes Führungszeugnis im Sinne des § 30a Abs. 1 Nr. 2 lit. a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) vorzulegen. Gemäß § 30a Abs. 1 Nr. 2 lit. a BZRG wird einer Person auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt, wenn das Führungszeugnis für eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger benötigt wird. Die im Bereich der Jugendhilfe tätige Beklagte beschäftigt den Kläger als kaufmännischen Mitarbeiter. Der Kläger hat im Rahmen seiner Tätigkeit weder Kontakt zu Kindern und Jugendlichen noch Zugriffsmöglichkeiten auf Akten von Minderjährigen.

Der Entscheidung des LAG Hamm zufolge kann sich aus dem allgemeinen Rücksichtnahmegebot des § 241 Abs. 2 BGB zwar grundsätzlich eine Pflicht des Arbeitnehmers ergeben, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Eine

solche Pflicht bestehe aber nur, wenn das Informationsinteresse des Arbeitgebers das Schutzinteresse des Arbeitnehmers bezogen auf seine persönlichen Daten überwiege. Dies sei regelmäßig der Fall, wenn der jeweilige Mitarbeiter bestimmungs- oder arbeitsplatzgemäß Kontakt mit Kindern und Jugendlichen habe. Bei einem Arbeitnehmer, der ausschließlich im kaufmännischen Bereich tätig sei, überwiege hingegen regelmäßig dessen Schutzinteresse.

(LAG Hamm v. 26.01.2018 – 10 Sa 1122/17)

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

Eine Entgeltfortzahlung für mehr als ein Drittel der jährlichen Arbeitstage bei häufigen Kurzeiterkrankungen kann eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit rechtfertigen.

Der seit 1992 beschäftigte und tariflich unkündbare Kläger hatte in den zurückliegenden Jahren erhebliche und wiederholte Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgewiesen. In der Zeit vom 29.09.2011 bis mindestens zum 28.03.2013 fehlte er ununterbrochen. Im Übrigen handelte es sich jeweils um kürzere Zeiträume von zumeist höchstens zehn

Arbeitstagen. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 22.08.2016 außerordentlich mit Auslaufzeit zum 31.03.2017. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und hatte in den ersten beiden Instanzen Erfolg.

Das BAG gab der Revision der Beklagten statt und wies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG Köln zurück. Dabei stellte es fest, dass Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstellen könne. Eine außerordentliche Kündigung komme aber nur dann in Betracht, wenn die ordentliche Kündigung aufgrund tarif- oder einzelvertraglicher Vereinbarungen ausgeschlossen sei. Die außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufzeit könne gerechtfertigt sein, wenn aufgrund der zu erwartenden Entgeltfortzahlungskosten ein gravierendes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung bestehe. Dies sei anzunehmen, wenn für durchschnittlich mehr als 1/3 der jährlichen Arbeitstage Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten ist. Krankengeld-Zuschüsse sind dabei nach Auffassung des BAG regelmäßig nicht zu berücksichtigen. Häufige Kurzeiterkrankungen in der Vergangenheit können indiziell für eine entsprechende künftige Entwicklung sprechen. Für die Erstellung der Gesundheitsprognose

sei regelmäßig ein Referenzzeitraum von drei Jahren maßgeblich. Besteht eine solche Prognose, so hat noch eine umfassende Interessenabwägung unter Einbeziehung unter anderem der Dauer der zunächst störungsfreien Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters, einer betrieblichen Krankheitsursache, möglicher Unterhaltspflichten, schlechter Arbeitsmarktchancen und des Lebensalters zu erfolgen.

(BAG v. 25.04.2018 - 2 AZR 6/18)

Arbeitgeberseitiger Auflösungsantrag

Bewusst wahrheitswidrige Erklärungen des Arbeitnehmers in einem Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber können die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG rechtfertigen.

Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis der Parteien unter Berufung auf eine Verletzung der Überwachungspflicht und einen Verstoß gegen das betriebliche Rauchverbot gekündigt. Im Kammertermin erster Instanz versuchte der Kläger, den Ausgang des Kündigungsrechtsstreits durch bewusst falschen Tatsachenvortrag zu beeinflussen. Die Beklagte stellte daraufhin einen Auflösungsantrag. Das LAG Hamm gab der Kündigungsschutzklage statt und wies den Auflösungsantrag der Beklagten zurück.

Das BAG wies die Sache an das LAG Hamm zurück. Bewusst wahrheitswidriger Prozessvortrag eines Arbeitnehmers sei geeignet, die künftige Zusammenarbeit erheblich zu beeinträchtigen. Auf die strafrechtliche Einordnung des Prozessvortrags und der Entscheidungserheblichkeit des Vortrags komme es nicht an.

(BAG v. 24.05.2018 – 2 AZR 73/18)

Tipp für die Praxis:

- *Im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens kommt es in der Praxis häufig zu unwahrem Vortrag der Klägerseite. Im Falle eines bewusst unwahren Vortrags kann dies sowohl eine fristlose Kündigung wegen Prozessbetrugs als auch einen Auflösungsantrag rechtfertigen. Aus Arbeitgebersicht erweist sich ein solches Vorgehen oft als hilfreich und empfehlenswert.*

Fristlose Kündigung – Selbstwiderlegung der Unzumutbarkeit durch eigenes Verhalten des Arbeitgebers

Bietet der Arbeitgeber nach dem Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung eine Weiterbeschäftigung für einen begrenzten Zeitraum an, so lässt dies darauf schließen, dass dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung zumutbar und die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt war.

Die Klägerin hatte an vier Tagen im August und September 2017 den Arbeitsbeginn um insgesamt 135 Minuten zu früh in einer Excel-Tabelle angegeben und so ihre Arbeitszeit vorsätzlich falsch dokumentiert. Am 19.10.2017 erfolgte diesbezüglich eine Anhörung. In diesem Rahmen erklärte die Beklagte die außerordentliche Kündigung mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis könne bis Ende des Jahres bestehen bleiben, damit die Klägerin ausreichend Zeit habe, sich eine neue Beschäftigung zu suchen. Der Kläger lehnte dieses Angebot ab und erhob Kündigungsschutzklage.

Die Kündigungsschutzklage hatte vor dem LAG Berlin-Brandenburg Erfolg. Die außerordentliche Kündigung sei nicht gemäß § 626 BGB gerechtfertigt. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Bei der Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles sei auch das eigene Verhalten des Arbeitgebers zu bewerten. Nehme ein Arbeitgeber einen bestimmten Kündigungssachverhalt nicht zum Anlass, das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung außerordentlich zu kündigen, sondern biete er dem Arbeitnehmer eine der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende soziale Auslaufrist in der Absicht an, den Arbeitnehmer innerhalb dieser Frist zu beschäftigen, lasse das eigene Verhalten den Schluss zu, dass ihm auch eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar war.

(LAG Berlin-Brandenburg v.
14.06.2018 – 15 Sa 214/18)

Tipp für die Praxis:

- *Im Falle der beabsichtigten Erklärung einer außerordentlichen Kündigung sollten Arbeitgeber dem betroffenen Mitarbeiter keinen Aufhebungsvertrag anbieten, der eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht. Andernfalls kann der Mitarbeiter dies in einem gerichtlichen Verfahren als Beleg dafür verwenden, dass eine Weiterbeschäftigung doch möglich und zumutbar war.*

Betriebsverfassungsrecht

Anspruch eines Betriebsratsmitglieds auf Vergütungsanpassung

Bei einer kleinen Vergleichsgruppe ist im Rahmen der Berechnung der Entgeltentwicklung eines Betriebsratsmitglieds deren Durchschnittsentwicklung zu Grunde zu legen.

Der Kläger war seit 2002 ordentliches Mitglied des Betriebsrats der Beklagten. Bis zum Jahr 2014 wurde bei der Beklagten das Gehalt von Betriebsratsmitgliedern jährlich an den Durchschnittswert der Gehaltssteigerungen dreier von Arbeitgeberseite und Betriebsrat einvernehmlich bestimmter Vergleichspersonen angepasst. Den Vergleichspersonen und dem Kläger wurden in der Zeit zwischen Juli 2000 und dem 01.01.2014 regelmäßig anlässlich von Tariferhöhungen Gehaltssteigerungen gewährt, daneben erfolgten auch unregelmäßige individuelle Gehaltserhöhungen. Seit

2014 erfolgte eine Gehaltsanpassung nur noch dann, wenn die Mehrzahl dieser Vergleichspersonen eine Gehaltssteigerung erhielt. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass ihm seit 2014 eine höhere als die ausbezahlte Vergütung zusteht.

Das BAG hat die Sache zur weiteren Aufklärung an das LAG Köln zurückverwiesen. Gemäß § 37 Abs. 4 S. 1 BetrVG dürfe das Gehalt von Betriebsratsmitgliedern nicht hinter demjenigen vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung zurückbleiben. Eine einvernehmliche Festlegung einer Vergleichsgruppe sei prinzipiell möglich. Im Falle des Bestehens einer kleinen Vergleichsgruppe dürfe es aber nicht darauf ankommen, in welchem Umfang die Gehälter der Mehrzahl angehoben werde. Vielmehr sei der Erhöhungsdurchschnitt maßgeblich.

(BAG v. 21.02.2018 – 7 AZR 496/16)

Tipps für die Praxis:

- *Angesichts der in der Praxis häufig unklaren und schwer zu bestimmenden Vergleichsgruppe für die Entwicklung der Betriebsratsgehälter kann eine einvernehmliche Festlegung von Vergleichsgruppen ein taugliches und sachgerechtes Mittel darstellen.*
- *Das BAG hat ein solches Vorgehen nun im Grundsatz gebilligt. Die Bestimmung und die Zusammensetzung der Vergleichsgruppen muss allerdings unter Berücksichtigung der konkreten Tätigkeit und der Qualifikation des einzelnen Betriebsratsmitglieds erfolgen.*

Keine Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds durch einen Aufhebungsvertrag

Es liegt keine nach § 78 S. 2 BetrVG unzulässige Begünstigung des Betriebsratsmitglieds vor, wenn der Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem Betriebsratsmitglied beabsichtigt und die Parteien eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer besonders hohen Abfindung schließen.

Der Kläger war seit 1983 bei der Beklagten beschäftigt und seit 1990 Betriebsratsmitglied. Seit 2006 war er freigestellter Betriebsratsvorsitzender. Die Beklagte beantragte am 09.07.2013 die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nach § 103 Abs. 1 BetrVG wegen des Vorwurfs der Belästigung einer Mitarbeiterin. Am 22.07.2013 schlossen die Parteien einen außergerichtlichen Aufhebungsvertrag. Dieser beinhaltete, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich mit Ablauf des 31.12.2015 endet und dass der Arbeitnehmer von allen Ämtern zurücktreten wird. Der Arbeitgeber verpflichtete sich, den Mitarbeiter bis zum 31.12.2015 freizustellen und ihm die vertraglich vereinbarte monatliche Vergütung sowie eine Abfindung in Höhe von 120.000 Euro zu zahlen. In der Folgezeit fühlte sich der Kläger nicht mehr an die von ihm geschlossene Vereinbarung gebunden und machte mit seiner Klage den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31.12.2015 hinaus geltend. Er begründete seine Klage im Wesentlichen damit, dass der Aufhebungsvertrag nichtig sei, da dieser ihn als Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise begünstige. Durch den Aufhebungsvertrag seien Ansprüche begründet worden, die ihm ohne Mandat nicht zugekommen

wären, nämlich eine Abfindung in der genannten Höhe sowie die Gewährung einer langen Auslaufzeit.

Die Klage hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Der Aufhebungsvertrag sei nicht aufgrund einer unzulässigen Begünstigung des Klägers als Betriebsratsmitglied im Sinne von § 78 S. 2 BetrVG nichtig. Gemäß § 78 S. 2 BetrVG dürfen Mitglieder des Betriebsrats zwar wegen ihrer Betriebsstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Die Bedingungen einer Aufhebungsvereinbarung unterliegen aber der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien. Diese werde grundsätzlich nicht durch das Begünstigungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG eingeschränkt. Eine Nichtigkeit ergebe sich daher auch nicht aus einer besonders hohen Abfindungszahlung oder einer langen Auslaufzeit.

(BAG v. 21.03.2018 – 7 AZR 590/16)

Tipps für die Praxis:

- *Die Entscheidung des BAG sorgt für weitgehende Rechtssicherheit jedenfalls in denjenigen Fällen, in denen der Arbeitgeber aus einem konkreten Anlass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Betriebsratsmitglieds beabsichtigt.*
- *Noch nicht abschließend geklärt ist, ob sich der Arbeitgeber auch ohne einen konkreten (Kündigungs-)Anlass von einem Betriebsratsmitglied „freikaufen“ darf. Auch in diesen Fällen dürfte aber der Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit durchgreifen.*

Terminvorschau BAG

Januar 2019

22. Januar 2019, 9. Senat

Anspruch des Erben auf Urlaubsabgeltung bei Tod des Erblassers während des Arbeitsverhältnisses – Anwendung der Bollacke-Entscheidung des EuGH auf die Abgeltung tariflichen Mehrurlaubs

30. Januar 2019, 10. Senat

Weisungsrecht – islamisches Kopftuch

30. Januar 2019, 5. Senat

Anspruch auf Mindestlohn bei einem Praktikum – Berechnung der Praktikumsdauer

Februar 2019

07. Februar 2019, 6. Senat

Aufhebungsvertrag – Widerrufsrecht nach §§ 312, 312g BGB – Bedeutung der Ersetzung des „Haustürgeschäfts“ durch den außerhalb von Geschäftsräumen geschlossenen Vertrag in Umsetzung der Verbraucherrichtlinie

12. Februar 2019, 1. Senat

Verhältnis Nachteilsausgleich und Sozialplananspruch – Verrechenbarkeit

19. Februar 2019, 9. Senat

Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung des gesetzlichen Urlaubs und des tariflichen Mehrurlaubs auch ohne Urlaubsantrag des Arbeitnehmers?
– Verfall des gesetzlichen und des tariflichen Mehrurlaubs nach § 26 TVöD – Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers bei Verfall gesetzlicher und tariflicher Urlaubsansprüche

19. Februar 2019, 3. Senat

Hinterbliebenenversorgung – Ehedauerklausel

20. Februar 2019, 2. Senat

Kündigung des Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederverheiratung

März 2019

12. März 2019, 1. Senat

Informations- und Unterrichtsansprüche des Betriebsrats im Zusammenhang mit verunfalltem Fremdpersonal

14. März 2019, 6. Senat

Stufenzuordnung im TV-BA – einschlägige Berufserfahrung für die Tätigkeit als Arbeitsvermittler – Berücksichtigung einer Tätigkeit als freier Handelsvertreter

19. März 2019, 9. Senat

Untergang des gesetzlichen Urlaubs bei unbezahltem Sonderurlaub

19. März 2019, 9. Senat

Kürzung der Urlaubsansprüche nach § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG – Vereinbarkeit mit der Richtlinie 2003/88/EG und 2010/18/EU

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 Germany,
München
Tel +49 89 212148 420
cornelia.marquardt@nortonrosefulbright.com



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



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



Maria Siemens
Associate, Hamburg
Tel +49 40 970799 143
maria.siemens@nortonrosefulbright.com



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



Felix Eikenkötter
Associate, München
Tel +49 89 212148 312
felix.eikenkoetter@nortonrosefulbright.com



Stefanie Radina
Senior Associate, München
Tel +49 89 212148 477
stefanie.radina@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 is a global law firm. We provide the world's preeminent corporations and financial institutions with a full business law service. We have more than 4000 lawyers and other legal staff based in more than 50 cities across Europe, the United States, Canada, Latin America, Asia, Australia, the Middle East and Africa.

Recognized for our industry focus, we are strong across all the key industry sectors: financial institutions; energy; infrastructure, mining and commodities; transport; technology and innovation; and life sciences and healthcare. Through our global risk advisory group, we leverage our industry experience with our knowledge of legal, regulatory, compliance and governance issues to provide our clients with practical solutions to the legal and regulatory risks facing their businesses.

Wherever we are, we operate in accordance with our global business principles of quality, unity and integrity. We aim to provide the highest possible standard of legal service in each of our offices and to maintain that level of quality at every point of contact.

Norton Rose Fulbright Verein, a Swiss verein, helps coordinate the activities of Norton Rose Fulbright members but does not itself provide legal services to clients. Norton Rose Fulbright has offices in more than 50 cities worldwide, including London, Houston, New York, Toronto, Mexico City, Hong Kong, Sydney and Johannesburg. For more information, see nortonrosefulbright.com/legal-notices.

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.

© Norton Rose Fulbright LLP BDD10169 EMEA 01/19 Extracts may be copied provided their source is acknowledged.