



Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe 4 / 2018

Brückenteilzeit ab 2019

EuGH: Urlaubsrecht – eine Spielwiese

EuGH: Urlaubskürzung während der Elternzeit

BAG: Reisezeiten bei Auslandsentsendung sind zu vergüten – aber nur zum Economy-Tarif

BAG: Annahmeverzugslohn vs. Zwischenverdienst

BAG: Eintragung von Anwesenheitszeiten in Excel-Tabelle ist mitbestimmungspflichtig

BSG: Der Heimarbeitsplatz und die Unfallversicherung – Sturz auf der Kellertreppe als Arbeitsunfall

LAG Rheinland-Pfalz: Darf nur die Chefin selbst unterzeichnen?

LAG Hamburg: Mitbestimmung beim Twittern

Brückenteilzeit ab 2019

Bundestag und Bundesrat haben die Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) beschlossen und zum 01.01.2019 die sogenannte „Brückenteilzeit“ eingeführt.

I. Was ist Brückenteilzeit?

Bislang konnten Arbeitnehmer nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf eine Teilzeitstelle geltend machen, wenn der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 8 TzBfG). Damit war allerdings nicht garantiert, dass der Arbeitnehmer auch von der Teilzeit wieder in seinen Vollzeit-Job zurückkehren kann, da der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, diesem Wunsch nachzukommen. Das wird sich nun ändern: Der Arbeitnehmer hat ab dem 01.01.2019 ein gesetzlich in **§ 9a TzBfG** verankertes Rückkehrrecht. Arbeitnehmer haben gemäß der neuen Regelung die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit nur für einen bestimmten Zeitraum zu reduzieren, um dann wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Es besteht daher nun die Möglichkeit einer befristeten Teilzeit, der sog. Brückenteilzeit.

II. Unter welchen Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Brückenteilzeit?

Arbeitnehmer, die **länger als sechs Monate** im Unternehmen beschäftigt sind, können den Anspruch auf befristete Teilzeit geltend machen, wenn im Unternehmen **mehr als 45 Arbeitnehmer** beschäftigt werden. Für den Antrag müssen keine bestimmten Gründe, wie z.B. Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen, vorliegen. Die Brückenteilzeit muss **zwischen einem Jahr (Mindestdauer) und fünf Jahren (Höchstdauer)** betragen. Die Formalitäten der Antragsstellung ergeben sich aus § 8 TzBfG und entsprechen daher denen, die bei einem Antrag auf unbefristete Teilzeit zu beachten sind. Entsprechend muss der Arbeitnehmer den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und den Zeitraum der Reduzierung **mindestens drei Monate im Voraus** stellen.

Neu ist, dass der Antrag nun auch **in Textform** gestellt werden kann und nicht wie bisher die Schriftform erforderlich ist. Diese Änderung gilt Übrigens auch für einen Antrag auf unbefristete Teilzeit nach § 8 TzBfG.

III. Aus welchen Gründen kann der Arbeitgeber Brückenteilzeit ablehnen?

1. Überforderungsquote

Um kleinere Unternehmen vor einer Überforderung zu bewahren, wurden Zumutbarkeitsgrenzen für Unternehmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern eingeführt: Bei einer Unternehmensgröße zwischen 46 und 60 Arbeitnehmern kann die Brückenteilzeit abgelehnt werden, wenn bereits vier oder mehr Arbeitnehmer Brückenteilzeit genommen haben, bei einer Unternehmensgröße zwischen 61 und 75 Arbeitnehmern besteht ein Ablehnungsrecht, wenn bereits fünf oder mehr Arbeitnehmer Brückenteilzeit in Anspruch genommen haben, usw.

Es wird sowohl bei Ermittlung der Unternehmensgröße als auch bei der Feststellung der Arbeitnehmer in Brückenteilzeit nach Köpfen gezählt, nicht nach Vollzeitarbeitnehmern (FTE).

Arbeitnehmer, deren Teilzeitbeschäftigung nicht auf den neuen § 9a TzBfG gestützt ist, sondern auf einer Vereinbarung oder einer anderen gesetzlichen oder tariflichen Anspruchsgrundlage beruht, zählen bei der Quote nicht mit und können daher nicht zur Darlegung einer Überforderung herangezogen werden.

Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern durch Individualvereinbarung oder durch Tarifvertrag befristete oder unbefristete Teilzeit ermöglichen, werden sich faktisch kaum auf die Überforderungsquote berufen können, weil sämtliche vereinbarten Teilzeiten nicht mitzählen. Aus Arbeitgebersicht ist es unter diesem Aspekt also nachteilig, Vereinbarungen über Teilzeit zu treffen. Das kann an sich nicht die vom Gesetzgeber gewünschte Konsequenz der Gesetzesänderung sein.

2. Entgegenstehende betriebliche Gründe

Unabhängig von der Unternehmensgröße kann der Antrag auf Brückenteilzeit abgelehnt werden, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Grundsätzlich gelten die gleichen Maßstäbe und Regeln wie bei der unbefristeten Teilzeit gemäß § 8 TzBfG.

Unter Umständen ergeben sich die entgegenstehenden betrieblichen Gründe aber auch gerade aus der Befristung der Teilzeit, weil beispielsweise eine nur befristete Einstellung einer Ersatzkraft nicht möglich ist oder unverhältnismäßig hohe Kosten verursachen würde (beispielsweise für eine teure Schulung).

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Teilzeitwunsch mit dem Arbeitnehmer vorab zu erörtern. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Wie bei dem auf § 8 TzBfG gestützten Teilzeitbegehren gilt auch hier, dass der Arbeitgeber eine Ablehnung (gleich aus welchem Grund) bis spätestens einen Monat vor Beginn der begehrten Verringerung **schriftlich** (insoweit ist keine Erleichterung der vorgeschriebenen Form vorgenommen worden) mitzuteilen hat. Die Ablehnung muss aber (ebenso wie bei einem Antrag auf unbefristete Teilzeit nach § 8 TzBfG, aber anders als bei einem Antrag auf Elternteilzeit nach § 15 Abs. 5 BEEG) nicht begründet werden.

Ohne ausdrückliche, fristgemäße Ablehnung verringert sich die Arbeitszeit wie beantragt. Dies gilt sowohl für den Umfang der Arbeitszeit als auch für die Lage der Arbeitszeit als auch für die Dauer der befristeten Teilzeit.

3. Sperrzeit durch vorherige bewilligte oder abgelehnte Teilzeit

Eine erneute Brückenteilzeit kann frühestens **nach einem Jahr**, nachdem der Arbeitnehmer zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurückgekehrt ist, geltend gemacht werden.

Bei einer berechtigten Ablehnung aus betrieblichen Gründen kann ein erneuter Antrag erst **zwei Jahre nach der Ablehnung** gestellt werden.

Bei einer Ablehnung wegen des Überschreitens der Zumutbarkeitsgrenzen kann der Arbeitnehmer **ein Jahr nach der Ablehnung** eine neue Brückenteilzeit beantragen.

Dieser Ungleichlauf kann problematisch sein, wenn die Gründe für die Ablehnung streitig sind. Arbeitgebern ist daher anzuraten, die Ablehnungsgründe intern zu dokumentieren.

IV. Verhältnis zu anderen Teilzeitanträgen

Der neue Anspruch auf Brückenteilzeit berührt den bisherigen Teilzeitantrag nach § 8 TzBfG, den Anspruch auf Elternteilzeit nach § 15 Abs. 5 ff. BEEG, sowie die befristeten Teilzeitanträge zur Pflege von Angehörigen nach § 3 PflegeZG und § 2 FPfZG nicht. Ebenfalls bleiben tarifliche Teilzeit-Regelungen von der Gesetzesänderung unberührt. Unbefristete und befristete Teilzeitanträge, die jeweils andere Voraussetzungen und Inhalte haben, konkurrieren daher miteinander und fügen sich zu einem nicht ganz leicht zu durchschauenden Teilzeit-Konglomerat zusammen. Arbeitnehmer sollten bei der Antragstellung also deutlich machen, welchen Teilzeitantrag sie geltend machen.

Zugleich ergibt sich die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer ihre Ansprüche miteinander kombinieren bzw. aneinanderreihen. Dies dürfte vor allem für junge Eltern attraktiv sein, indem sie beispielsweise nach einer dreijährigen Elternteilzeit zwar zunächst in Vollzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren müssen, dann aber eine fünfjährige Brückenteilzeit anmelden können.

Während einer Brückenteilzeit kann der Arbeitnehmer aber keine weitere Verringerung und auch keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach dem TzBfG verlangen. § 9 TzBfG findet keine Anwendung.

V. Abweichungsmöglichkeiten durch Tarifverträge

§ 9a Abs. 6 TzBfG erlaubt es den Tarifvertragsparteien, die gesetzliche Mindestdauer und Höchstdauer der Brückenteilzeit abweichend festzulegen – auch zuungunsten der Arbeitnehmer. Andere Abweichungen vom Gesetz sind auch durch Tarifvertrag nicht möglich. Beispielsweise können keine Vorgaben zum Umfang der reduzierten Arbeitszeit festgelegt werden (bspw. mindestens 15 Wochenarbeitsstunden).

Neben dem gesetzlichen Anspruch können Tarifverträge weiterhin einen Anspruch auf eine befristete Teilzeit unter anderen Voraussetzungen und in anderem Umfang gewähren. Ein solcher Anspruch steht unabhängig neben dem gesetzlichen Anspruch auf Brückenteilzeit. Arbeitnehmer haben in einem solchen Fall die Wahl zwischen beiden Anspruchsgrundlagen.

Arbeitgebern ist daher anzuraten, ein in sich stimmiges und den Anforderungen der Rechtsprechung genügendes Organisationskonzept zu erarbeiten (vgl. etwa BAG, Urteil vom 20.01.2015 - 9 AZR 735/13 - = NZA 2015, 816), aus dem sich entgegenstehend betriebliche Gründe überhaupt erst ergeben können, und dessen tatsächliche Umsetzung intern zu dokumentieren. Damit können im Falle eines Rechtsstreits die einer Ablehnung zugrundeliegenden entgegenstehenden betrieblichen Gründe belegt werden. Ein solches Organisationskonzept kann sich auch daraus ergeben, dass es im Tarifvertrag (beispielsweise in einer Präambel) niedergeschrieben ist und tatsächlich praktiziert wird. Ferner können die Tarifvertragsparteien im Rahmen des § 8 Abs. 4 S. 3 TzBfG Ablehnungsgründe festlegen, wobei darauf zu achten ist, dass nach § 22 Abs. 1 TzBfG nicht zuungunsten der Arbeitnehmer von dem gesetzlichen Standard der Teilzeitbeschäftigung abgewichen werden darf.

VI. Fazit

Der Gesetzgeber verfolgt mit der Einführung der Brückenteilzeit ein anerkanntes Interesse und ermöglicht insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser als bisher.

Allerdings werden Arbeitgeber dadurch vermehrt in die Situation gebracht, dass sie sich in Zeiten des Fachkräftemangels um befristete Ersatzkräfte bemühen müssen, die in vielen Berufen kaum zu finden sein dürften. Alternativ müssen Ersatzkräfte unbefristet eingestellt und ggf. bei Rückkehr des Stammarbeitnehmers aus der Brückenteilzeit betriebsbedingt gekündigt werden.

Aus Arbeitgebersicht ist daher noch mehr als bisher eine interne nachvollziehbare Dokumentation eines Organisationskonzeptes, der betrieblichen Ablehnungsgründe und etwaiger Sachgründe für die befristete Einstellung von Ersatzarbeitnehmern gefordert.

Für kleinere Unternehmen wird sich hingegen nichts ändern, da die Brückenteilzeit erst ab einer Arbeitnehmeranzahl von 46 gilt.

Im Übrigen bleibt abzuwarten, ob die Brückenteilzeit tatsächlich viele neue Teilzeitanträge bringt. Die bisherigen Angebote befristeter Teilzeit werden sehr unterschiedlich stark genutzt. Während von der Möglichkeit der Elternteilzeit häufig Gebrauch gemacht wird, werden in der Praxis eher selten Anträge nach § 3 PflegeZG und § 2 FPfZG gestellt.

Dr. Jennifer Rasche (Hannover) und Denise Blankenburg (Frankfurt), Fachanwältinnen für Arbeitsrecht

Urlaubsrecht – eine Spielwiese des EuGH

EuGH, Urteile vom 06.11.2018 - C-619/16, C-569/16 und C-570/16

Der Europäische Gerichtshof hat in mehreren Entscheidungen vom 06.11.2018 das deutsche Urlaubsrecht weiter „auf den Kopf gestellt“:

I. Initiativlast des Arbeitgebers

Der Fall

Der Kläger war Rechtsreferendar. Das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis endete mit Ablegung der mündlichen Prüfung für das 2. Staatsexamen. Im Jahr der mündlichen Prüfung hatte der Kläger keinen bezahlten Urlaub in Anspruch genommen. Er beantragte die Gewährung finanzieller Abgeltung. Dies wurde abgelehnt. Hiergegen klagte er. Das Oberverwaltungsgericht Berlin ging davon aus, dass der Kläger die in Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 bezeichneten Voraussetzungen erfülle. Das Arbeitsverhältnis sei beendet gewesen und der Kläger habe bis zur Beendigung nicht den gesamten Jahresurlaub genommen, auf den er Anspruch gehabt hätte. Es legte den Rechtsstreit dem Europäischen Gerichtshof vor.

Die Entscheidung

Die 1. Vorlagefrage betraf den Punkt, ob die Auslegung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 es ausschließt, dass der Urlaubsanspruch automatisch erlöschen kann, wenn der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses keinen Antrag auf Wahrnehmung seines Urlaubsanspruchs gestellt hat. Der Gerichtshof geht davon aus, dass der Arbeitnehmer die schwächere Partei des Arbeitsvertrages ist. Deshalb muss verhindert werden, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegen kann. So könnte der Arbeitnehmer davon abgeschreckt werden, seine

Rechte geltend zu machen, da ihn die Einforderung dieser Rechte Maßnahmen des Arbeitgebers aussetzen könnte. Deshalb sei eine Situation zu vermeiden, in der es Aufgabe des Arbeitnehmers ist, für die Wahrnehmung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu sorgen. Der Arbeitgeber dürfe nicht die Möglichkeit erhalten, sich unter Berufung auf dem fehlenden Urlaubsantrag seinen eigenen Pflichten zu entziehen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer zwar nicht zwingen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrzunehmen, er muss ihn jedoch in die Lage versetzen, in solchen Anspruch wahrzunehmen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer gegebenenfalls förmlich auffordern seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen und ihm gegebenenfalls klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraums oder am Ende des Arbeitsverhältnisses verfallt (Rz. 52). Die Beweislast hierfür trägt der Arbeitgeber.

Unser Kommentar

Die Entscheidung hat erhebliche Bedeutung. Arbeitgeber müssen zukünftig in geeigneter Weise und rechtzeitig den Arbeitnehmer auffordern, seinen ihm zustehenden Erholungsurlaub zu nehmen. Auch ist der Arbeitnehmer über die entsprechenden Folgen zu belehren. Damit wird die Initiativlast in Richtung auf den Arbeitgeber verschoben. Der Arbeitgeber wird auch in entsprechender Weise dokumentieren müssen, dass der Arbeitnehmer informiert wurde. Wahrscheinlich werden Personalabteilungen zukünftig im Spätsommer eine Bestandsaufnahme machen müssen, welche Arbeitnehmer den ihnen zustehenden Urlaub noch nicht genommen und auch noch nicht verplant haben. Diese werden entsprechend der Rechtsprechung aufzufordern sein, den Urlaub noch zu nehmen. Auf die Folgen sind sie hinzuweisen.

II. EuGH v. 06.11.2018 – C-569/16 und C-570/16

Der Fall

Die Klägerinnen beehrten die Abgeltung von Urlaub, welchen ihre verstorbenen Ehemänner nicht genommen hatten. Der Europäische Gerichtshof hatte bereits in seinem Urteil vom 12.06.2014 (C-118/13) entschieden, dass Urlaubsabgeltungsansprüche vererblich sind. Das Bundesarbeitsgericht legte nun zwei Rechtsstreitigkeiten dem Europäischen Gerichtshof vor. Es sei aus seiner Sicht fraglich, ob die Rechtsprechung auch dann gelte, wenn die finanzielle Vergütung für den nicht in Anspruch genommenen Urlaub nach dem nationalen Recht nicht Teil der Erbmasse werde. Denn gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG in Verbindung mit § 1922 BGB geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub mit dem Tod unter, sodass er weder in einen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung umgewandelt noch Teil der Erbmasse werden könne.

Die Entscheidung

Das Gericht ist der Auffassung, dass das Erlöschen des von dem Arbeitnehmer erworbenen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub oder – im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – des Anspruchs auf finanzielle Vergütung für nicht genommenen Urlaub das Recht auf bezahlten Jahresurlaub in seinem Wesensgehalt antasten würde, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich nicht die Möglichkeit hatte, den Anspruch wahrzunehmen (Rz. 49). Deshalb sei ein Anspruch auf finanziellen Ausgleich im Falle des Todes des Arbeitnehmers unerlässlich.

Sofern die Regelungen der Richtlinie 2003/88 und weitere europäische Regelungen mit nationalen Regelungen nicht im Einklang ausgelegt werden können, so sind diese Regeln dahingehend auszulegen, dass die nationalen Regelungen durch die Gerichte unangewendet bleiben müssen. Art. 31 Abs. 2 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte hat für die in den

Anwendungsbereich dieser Charta fallenden Sachverhalte zur Folge, dass nationale Gerichte eine nationale Regelung unangewendet lassen müssen, die für den Arbeitnehmer dazu führen, dass ihm aufgrund seines Todes rückwirkend die zuvor erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub und seinen Rechtsnachfolger die finanzielle Vergütung genommen wird (Rz. 86).

Unser Kommentar

Die Praxis wird sich auf die Rechtsprechung des EuGH einstellen müssen. Allerdings ist zu beachten, dass sich die Rechtsprechung auf den bezahlten gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch beschränkt. Deshalb sind abweichende Regelungen in Tarifverträgen und Individualvereinbarungen möglich.

Daher sollte zukünftig der Formulierung von Arbeitsverträgen im Bereich des Urlaubs noch mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Auch sollte erwogen werden, ob in Arbeitsverträgen oder Geschäftsführeranstellungsverträgen gelegentlich anzutreffende Klauseln hinsichtlich der Fortzahlung von Vergütung an die unterhaltsberechtigten Erben zukünftig mit Urlaubsabgeltungsansprüchen verrechnet werden. Denn diese Klauseln haben sich eingebürgert, um unterhaltsberechtigten Erben in der ohnehin schwierigen Situation des Versterbens eines Angehörigen eine gewisse soziale Absicherung zu geben. Bisher war der Urlaub kein monetärer Wert, der hier gegebenenfalls Berücksichtigung gefunden hätte. Sofern die Arbeitnehmer aber in gewissen Rahmen schon durch die Abgeltung des Urlaubsanspruches wirtschaftlich abgesichert sind, mag die Fortzahlung der Vergütung gegebenenfalls gekürzt werden.

Dr. Stefan Sasse, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Magdeburg

Urlaubskürzung während der Elternzeit

EuGH, Urteil vom 04.10.2018 - C-12/17

Der Fall

Eine rumänische Richterin am Tribunalul Botoșani (Landgericht Botoșani) klagte als Arbeitnehmerin auf Gewährung ihres restlichen Jahresurlaubs für 2015. Nach rumänischem Rechts stehen Arbeitnehmern 35 Tage bezahlten Urlaubs im Jahr zu. Die Klägerin befand sich zwischen Februar und September 2015 im Elternurlaub; wobei ihr Arbeitsverhältnis nach rumänischem Rechts während dieses Zeitraums ausgesetzt wurde.

Nach Beendigung des Elternurlaubs nahm die Klägerin zwischen September und Oktober 2015 30 Tage ihres Jahresurlaubs. Als sie nunmehr gegen Ende des Jahres die restlichen fünf Jahresurlaubstage in Anspruch nehmen wollte, lehnte ihr Arbeitgeber dies mit der Begründung ab, dass die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs an die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung geknüpft sei. Die Dauer des Elternurlaubs falle nicht hierunter. Der Arbeitgeber war außerdem der Auffassung, dass die der Klägerin für 2015 gewährten bezahlten Jahresurlaubstage bereits sieben Tage des Urlaubs für 2016 enthalten würden.

Das Berufungsgericht legte dem EuGH die Frage vor, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88, wonach jeder Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlten Jahresurlaub hat, einer nationalen Regelung wie hier entgegensteht.

Die Entscheidung

Nach Auffassung des EuGH ist dies nicht der Fall. Ein Verstoß gegen EU-Recht sei nicht ersichtlich. Sinn und Zweck des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie sei es, Arbeitnehmern Entspannung und Freizeit zu gewähren, um sich von den arbeitsvertraglichen Aufgaben zu erholen. Dieser Zweck beruht auf der Prämisse, dass der

Arbeitnehmer im Laufe des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat, weshalb der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub grundsätzlich anhand der auf der Grundlage des Arbeitsvertrags tatsächlich geleisteten Arbeitszeiträume zu berechnen ist. Dies gilt jedoch nicht im Krankheitsfall oder im Falle des Mutterschaftsurlaubs. Beides kann jedoch nicht auf den vorliegenden Fall angewendet werden. Zum einen ist nämlich das Eintreten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht vorhersehbar und vom Willen des Arbeitnehmers unabhängig. Zum anderen soll der Mutterschaftsurlaub nämlich zum einen dem Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach ihrer Schwangerschaft sowie dem Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind während der an Schwangerschaft und Entbindung anschließenden Zeit dienen.

Die Inanspruchnahme des Elternurlaubs ist dagegen weder unvorhersehbar, noch ist er für den Schutz von Mutter und Kind erforderlich. Er entspringt vielmehr dem Wunsch des Arbeitnehmers, sich um sein Kind zu kümmern.

Unser Kommentar

Im deutschen Recht regelt § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG, dass der Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden kann. Obwohl hier der Urlaubsanspruch zunächst voll entsteht, können die in diesem Urteil getroffenen Aussagen auch im deutschen Recht Anwendung finden, sodass § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG ebenfalls unionsrechtskonform auszulegen ist. Eine Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hierzu fehlt aber bisher.

Annett Haberland, Rechtsanwältin, Braunschweig

Reisezeiten bei Auslandsentsendung sind zu vergüten – aber nur zum Economy-Tarif!

BAG, Urteil vom 17.10.2018 - 5 AZR 553/17
(Pressemitteilung Nr. 51/18)

Der Fall

Der Kläger ist bei einem Bauunternehmen als technischer Mitarbeiter beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet, auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten.

Vom 10. August bis zum 30. Oktober 2015 war der Kläger auf eine Baustelle nach China entsandt. Auf Wunsch des Klägers buchte sein Arbeitgeber für die Hin- und Rückreise einen Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai anstelle eines Direktflugs in der Economy-Class.

Für die vier Reisetage zahlte das beklagte Bauunternehmen dem Kläger die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils acht Stunden.

Der Kläger verlangt nun von seinem Arbeitgeber Vergütung für weitere 37 Stunden mit der Begründung, die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten.

Die Entscheidung

Während das Landesarbeitsgericht dem Kläger insofern Recht gab, dass er nach § 7 Nr. 4.3 RTV-Bau Anspruch auf Vergütung seiner zusätzlichen, über 8 Stunden pro Tag hinausgehenden Reisezeiten von 15 Stunden für die Anreise und 22 Stunden für die Rückreise in der zuerkannten Höhe ohne die geltend gemachten Zuschläge habe, sah das Bundesarbeitsgericht dies anders:

Wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland entsende, erfolgten die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und

von dort zurück zwar ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers und seien deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten.

Erforderlich sei dabei allerdings grundsätzlich die Reisezeit, die bei einem Flug in der Economy-Class anfalle.

Da das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz keine ausreichenden Feststellungen zum Umfang der tatsächlich erforderlichen Reisezeiten des Klägers getroffen hatte, konnte der Senat die Sache nicht abschließend entscheiden und hat sie deshalb zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Unser Kommentar

Die Entscheidung könnte für Arbeitgeber teuer werden, wenn keine gesonderte Regelung zur Vergütung der Reisezeit vereinbart ist.

Denn dann sind fortan auch Reisezeiten zur auswärtigen Arbeitsstelle, die außerhalb der normalen Arbeitszeit anfallen, in der Regel wie Arbeit zu vergüten.

Zur Klarstellung: Auch bisher wurden Reisezeiten innerhalb der regulären Arbeitszeiten (8 Stunden oder zum pauschalen Tagessatz) vergütet. Neu ist, dass das Bundesarbeitsgericht nun auch die darüber hinausgehende Reisezeit ins Ausland als „in der Regel“ vergütungspflichtig ansieht, auch wenn der Arbeitnehmer keinerlei Arbeitsleistung erbringt. Bislang gab es dazu nur Einzelfallentscheidungen.

Die Urteilsbegründung liegt noch nicht vor, lediglich die Pressemitteilung des Fünften Senates. Es bleibt abzuwarten, wie das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung begründet, insbesondere auf welche Rechtsgrundlage es den Anspruch stützt und welche weiteren Folgen das Urteil ggf. auch in Bezug auf die Höchstarbeitszeiten hat. Praxisrelevanz hat es allemal.

Juliane Krauß, Rechtsanwältin, Berlin

Annahmeverzugslohn vs. Zwischenverdienst

BAG, Urteil vom 02.10.2018 - 5 AZR 376/17

Der Fall

Die Parteien stritten über Annahmeverzugslohn nach einer unwirksamen Kündigung. Der Kläger war bei dem beklagten Luftverkehrsunternehmen als Pilot auf dem Flugzeugtyp Fokker 100 beschäftigt. Im April 2013 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage.

In der Zwischenzeit erwarb der Kläger auf eigene Kosten die Musterberechtigungen für die Flugzeugtypen Boeing 757/767 und Airbus A 320 und arbeitete für eine andere Fluggesellschaft. Nachdem der Kläger im Kündigungsschutzstreit obsiegt hatte, begehrte er die Zahlung des Annahmeverzugslohns von der Beklagten – unter Anrechnung des um die Kosten der Erlangung der Musterberechtigungen verminderten Zwischenverdienstes. Er argumentierte damit, dass er ohne den Erwerb der Musterberechtigungen für die Boeing 757/767 und Airbus A 320 nicht in der Lage gewesen wäre, Zwischenverdienst zu erzielen. Denn mit der Musterberechtigung für die Fokker 100 hätte er keinen Arbeitsplatz gefunden, da kaum eine Fluggesellschaft diesen Flugzeugtyp betreibt.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitgeber Recht und traf zwei interessante Aussagen:

Die Anrechnung anderweitigen Verdienstes nach § 11 Nr. 1 KSchG hindert bereits die Entstehung eines Vergütungsanspruchs wegen Annahmeverzugs. Sie begründet keine Aufrechnungslage. Trägt der Arbeitnehmer selbst vor, anderweitigen Verdienst erzielt zu haben, ist die Klage auf Annahmeverzugsvergütung daher insoweit unschlüssig. Die Anrechnung erfolgt ipso iure (= kraft Gesetzes) und bedarf keiner Erklärung des Arbeitgebers. Hieraus folgt,

dass eine Klage nur in Höhe des Differenzbetrags zwischen der Annahmeverzugsvergütung nach § 615 S. 1 BGB und dem nach § 11 Nr. 1 KSchG anzurechnenden anderweitigen Verdienst schlüssig ist, wenn der Kläger selbst vorträgt, solchen erzielt zu haben.

Die zur Erzielung des anderweitigen Verdienstes erforderlichen Aufwendungen können von dem anrechenbaren Zwischenverdienst grundsätzlich in Abzug gebracht werden. Zu berücksichtigen sind Aufwendungen, die im Rahmen der vorhandenen Qualifikation des Arbeitnehmers zur Fortführung einer fachkundigen Erwerbstätigkeit erforderlich sind. Anrechenbar sind jedoch nicht solche Aufwendungen des Arbeitnehmers, die zum Erwerb einer weiteren Qualifikation führen, die seinen „Marktwert“ also steigern, ohne dass hierfür ein Bedarf hinsichtlich der Ausübung der geschuldeten Tätigkeit bestünde.

Unser Kommentar

Das Bundesarbeitsgericht betont, dass die Anrechnung anderweitigen Verdienstes kraft Gesetzes erfolgt, wenn der Arbeitnehmer vorträgt, anderweitigen Verdienst erzielt zu haben. Interessant dürfte daher die Frage sein, wie die Rechtsprechung damit umgeht, wenn der Arbeitnehmer den Zwischenverdienst im Prozess verschweigt. Dies dürfte einen Verstoß gegen die Verpflichtung zum vollständigen und wahrheitsgemäßen Prozessvortrag nach § 138 Abs. 1 ZPO darstellen und könnte möglicherweise einen wichtigen Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung darstellen.

Das Urteil überzeugt auch insoweit, als es die Aufwendungen des Klägers nicht als zwischenverdienstmindernd anerkannt hat. Würde man diese Kosten mindernd berücksichtigen, würde dies dazu führen, dass der Arbeitgeber die Qualifizierungsmaßnahme voll bezahlt, ohne ihr zugestimmt und ohne hiervon im Falle der Unwirksamkeit der Kündigung einen Nutzen zu haben.

Dr. Jennifer Rasche, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hannover

Eintragung von Anwesenheitszeiten in Excel-Tabelle ist mitbestimmungspflichtig

BAG, Beschluss vom 23.10.2018 - 1 ABN 36/18

Der Fall

Die Betreiberin eines Krankenhauses (Arbeitgeberin) und der örtliche Betriebsrat (BR) stritten über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Verwendung des Programms Microsoft Excel zur Erfassung von Anwesenheitszeiten der Mitarbeiter in tabellarischer Form. Hintergrund der gerichtlichen Auseinandersetzung war folgender: Die Arbeitgeberin beabsichtigte die zuvor lediglich handschriftlich in Papierform festgehaltenen Anwesenheitszeiten künftig in Excel-Tabellen einpflegen zu lassen. Dabei sollten verschiedene Tatbestände, wie beispielsweise Anwesenheit oder Abwesenheitsgründe, mittels entsprechender Kürzel notiert werden. Die Arbeitgeberin führte das neue System zur Erfassung der Anwesenheits- und Fehlzeiten, ohne vorherige Beteiligung des BR, in dem Krankenhaus ein. Infolge machte der BR ein Mitbestimmungsrecht beim Arbeitsgericht Detmold geltend. Die Arbeitgeberin vertrat hier die Auffassung, dass es sich bei der Excel-Tabelle lediglich um einen digitalisierten Handzettel handle, eine Erhebung oder Veränderung der eingetragenen Informationen sowie eine automatisierte Überwachung der Mitarbeiter durch die Software selbst nicht stattfänden und ein Mitbestimmungsrecht insofern nicht bestehe. Dem hielt der BR entgegen, dass die Speicherung der Daten jedenfalls für eine Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle des Anwenders geeignet sei, so dass hier von einer technischen Einrichtung im Sinne des Gesetzes und folglich einem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht auszugehen sei. Sowohl das Arbeitsgericht Detmold als auch das Landesarbeitsgericht Hamm, das sich mit der Beschwerde der Arbeitgeberin auseinandersetzen hatte, gaben dem BR Recht und untersagten es der Arbeitgeberin das Er-

fassungssystem ohne dessen vorherige Zustimmung einzuführen. Die Arbeitgeberin legte daraufhin Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG ein.

Die Entscheidung

Das BAG schloss sich in seiner Entscheidung denen der Vorinstanzen an und wies die Nichtzulassungsbeschwerde des Arbeitgebers zurück. Durch die bisherige Rechtsprechung des BAG sei bereits geklärt, dass beispielsweise die Verwendung des Programms SAP ERP zur Personalverwaltung der Zustimmung des BR nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bedürfe. Im Übrigen sei offenkundig, dass nichts Abweichendes für softwarebasierte Personalverwaltungssysteme, auch „alltägliche Standardsoftware“, gelten könne. Im Zusammenhang mit digitaler Personalverwaltung erfasste Daten - unabhängig von der konkret genutzten Software - stünden für Verarbeitungsvorgänge zur Verfügung und könnten insofern für eine Überwachung genutzt werden. Der damit eihergehenden potentiellen Gefährdung des Persönlichkeitsrechts von Arbeitnehmern solle das Mitbestimmungsrecht entgegenwirken.

Unser Kommentar

Den Überraschungseffekt sucht man bei dieser Entscheidung vergebens. Die Erfurter Richter bleiben ihrer klaren Linie und der weiten Auslegung des Mitbestimmungsrechts bei technischen Einrichtungen treu. Insofern macht die Entscheidung wieder einmal deutlich, dass Arbeitgeber regelmäßig gehalten sind, die eigenen Personalverwaltungssysteme technischer Art verschärft zu prüfen.

Als in der Regel mitbestimmungsfrei gilt z.B. der Einsatz von technischen Hilfsmitteln, ohne die Verarbeitung personenbezogener Daten, insbesondere wenn deren konkreter Einsatz sowie die Reaktion auf die durch Verwendung gewonnenen Erkenntnisse vom Tätigwerden einer kontrollierenden Person abhängig sind.

Cassandra Leenen, Rechtsanwältin, Bremen

Sturz auf der Kellertreppe als Arbeitsunfall

BSG, Urteil vom 27.11.2018 - B 2 U 28/17 R

Der Fall

Die ausschließlich im Home-Office als Sales und Key Account Managerin beschäftigte Klägerin stürzte auf der heimischen Kellertreppe und zog sich dabei Verletzungen im Wirbelsäulenbereich zu. Am Unfalltag nahm sie zunächst einen auswärtigen Termin wahr und erhielt dann die arbeitgeberseitige Weisung, den Geschäftsführer anzurufen. Zu diesem Zweck begab sie sich in ihr Büro im Keller ihres Wohnhauses. Dabei führte sie ihren dienstlichen Laptop mit, um über diesen zu telefonieren. Der beklagte Versicherungsträger lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls mit der Begründung ab, dass auf den Treppen zwischen privat und geschäftlich genutzten Räumen kein Versicherungsschutz für zurückgelegte Wege bestehe.

Die Entscheidung

Nachdem erstinstanzlich ein Arbeitsunfall anerkannt worden war, hob das LSG das Urteil auf und wies die Klage ab. Auf die Revision hob das BSG das Berufungsurteil auf wies die Berufung zurück. Mithin bestand für die Klägerin Versicherungsschutz, da sie beim Hinabsteigen der häuslichen Kellertreppe auf dem Weg zu ihrem Home-Office einen Unfall im Sinne des § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII erlitten hatte. Der Treppenabstieg war allein darauf ausgerichtet, ihrer versicherten Tätigkeit als Sales und Key Account Managerin nachzukommen. Mithin legte die Klägerin im Unfallzeitpunkt einen versicherten Betriebsweg zurück, denn sie stieg die Treppe hinab, um den mitgeführten Laptop anzuschließen und aufgrund der ergangenen Weisung mit dem Geschäftsführer zu telefonieren. Der Versicherungsschutz scheitert nach Auffassung des BSG auch nicht daran, dass sich der Unfall innerhalb der Wohnung der Klägerin ereignete. Die an der Außentür des Wohnhauses orien-

tierte Grenzziehung für Betriebswege greift gerade nicht, wenn sich sowohl die Wohnung des Versicherten als auch seine Arbeitsstätte im selben Haus befinden und wenn der Betriebsweg (hier: die Kellertreppe) in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt wird.

Unser Kommentar

Das Urteil ist zu begrüßen. Die Arbeit im Home-Office gewinnt an Bedeutung, ist aber meistens nicht versichert. Das Home-Office befindet sich in der privaten Sphäre des Arbeitnehmers. Die dortigen Risiken kann der Arbeitgeber nicht beherrschen. Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung ergreifen außerhalb der Betriebsstätten des Arbeitgebers auch keine Präventionsmaßnahmen. Insofern wird das Unfallrisiko auf den Arbeitnehmer verlagert. Versicherungsschutz besteht nur, wenn die konkrete Tätigkeit im Moment des Unfalls ausschließlich betrieblichen Zwecken gedient hat, d. h. keine eigenwirtschaftlichen Tätigkeiten vorgenommen werden (z. B. Kaffee kochen oder der Gang zur Toilette). Mitunter ist die Abgrenzung schwierig.

Letztlich wird der lückenhafte Versicherungsschutz für Tätigkeiten im Home-Office den heutigen Arbeitsbedingungen nicht mehr gerecht. So hat z.B. das LSG Niedersachsen-Bremen mit Urteil vom 26.09.2018 - L 16 U 26/16 entschieden, dass kein Wegeunfall vorliegt, wenn eine Arbeitnehmerin auf dem Rückweg vom Kindergarten zum häuslichen Arbeitsplatz verunfallt. Das LSG verwies darauf, dass aufgrund der seit 1971 geltenden Gesetzeslage immer der „klassische Arbeitsweg“ versichert sei. Mithin haben Eltern, die ihr Kind auf dem Weg zur Arbeit in den Kindergarten bringen, gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. Infolgedessen sei der Weg zur Wohnung (auch wenn sich darin das Home-Office befindet) ausschließlich privat. Das LSG kritisiert deutlich diese Gesetzeslage und ließ die Revision zum BSG zu. Diese Entscheidung bleibt abzuwarten. Im Übrigen wäre es Aufgabe des Gesetzgebers, die Tätigkeit im Home-Office besser zu schützen.

Franziska Häcker, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Magdeburg

Darf nur die Chefin selbst unterzeichnen?

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 12.12.2017 - 8 Sa 151/17

Der Fall

Die Klägerin, war als Klinikmanagerin bei der Beklagten, die eine Klinik und Poliklinik betreibt, beschäftigt. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandte sich die Klägerin zunächst gegen ein erteiltes Arbeitszeugnis. Die Beanstandungen bezogen sich hierbei zunächst auf inhaltliche Aspekte des Zeugnisses. Während des Prozesses vor dem Arbeitsgericht erteilte die Beklagte ein den Klageanträgen entsprechend inhaltlich geändertes Zeugnis, wobei dieses von der Leiterin der Personalbetreuung unterzeichnet wurde. Die Klägerin änderte Ihre Klage ab und verlangte die Unterzeichnung durch die Direktorin der Beklagten.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Es bestehe kein Anspruch auf die Unterzeichnung des Zeugnisses durch die Direktorin. Die Klägerin legte Berufung ein und machte geltend, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass das Zeugnis nicht nur von jemanden unterschrieben sein müsse, der ranghöher sei, sondern auch von jemanden, der die Tätigkeit während des Arbeitsverhältnisses beurteilen könne. Dies könne nur die Klinikdirektorin selbst.

Die Entscheidung

Das LAG hat die Berufung als unbegründet zurückgewiesen. Die Beklagte habe den Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses erfüllt. Es bedürfe nicht der Unterzeichnung durch die Direktorin der Beklagten. Zweck des Zeugnisses sei es, Aufschluss über die Beurteilung des Arbeitnehmers zu geben und künftige Arbeitgeber zu unterrichten. Hierbei komme der unterzeichnenden Person eine erhebliche Bedeutung zu, diese übernehme mit Unterschrift die Verantwortung für die Richtigkeit des Zeugnisses.

Dies mache es aber nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber selbst oder sein gesetzliches Vertretungsorgan das Zeugnis fertige. Vielmehr könne auch ein unternehmensangehöriger Vertreter als Erfüllungsgehilfe beauftragt werden, das Zeugnis in seinem Namen zu erstellen.

Voraussetzung sei allerdings, dass das Vertretungsverhältnis und die Funktion des Unterzeichners angegeben würden. Denn die fachliche Zuständigkeit und der hierarchische Rang gäben Aufschluss über die Kompetenz des Ausstellers und ermöglichten dem Zeugnisleser eine Einschätzung der enthaltenen Beurteilungen. Der Vertreter müsse ranghöher als der Zeugnisempfänger sein. Dieser Umstand müsse dem Leser ohne weiteres erkennbar sein. Dies sei vorliegend gegeben.

Es sei auch nicht notwendig, dass der Erfüllungsgehilfe den Zeugnisempfänger aufgrund eigener Zusammenarbeit selbstständig beurteilen könne. Vielmehr sei es (auch im öffentlichen Dienst) üblich, dass der Zeugnisaussteller der Hilfe durch Beurteilungsbeiträge anderer bedürfe. Mangelnde eigene Beurteilungskompetenz werde durch die erkennbare Vertretungsbefugnis kompensiert.

Unser Kommentar

Die Entscheidung stellt in erfreulicher Weise klar, dass die Erstellung von Arbeitszeugnissen grundsätzlich delegiert werden kann, wenn die Vertretung erkennbar ist und die Hierarchie eingehalten wird. Im Einzelfall ist jedoch zu prüfen, ob tariflich oder aufgrund von Verkehrsschauung anderes geregelt ist.

Steffen Bock, Rechtsanwalt, Bremen

Mitbestimmung beim Twittern

LAG Hamburg, Beschluss vom 13.09.2018 - 2 TaBV 5/18

Der Fall

Der Gesamtbetriebsrat vertrat die Ansicht, dass die Nutzung eines Twitter Accounts durch die Arbeitgeberin der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterfällt.

Die Arbeitgeberin unterhält einen Twitter-Account. Dieser ist keinem Betrieb zugeordnet sondern wird unternehmensübergreifend genutzt. Auf Twitter können Nutzer Kurznachrichten (Tweets) verbreiten. Die bei jedem Tweet von Twitter bereitgestellte Funktion „Antworten“ lässt sich nicht deaktivieren. Die Tweets der Arbeitgeberin sind für jedermann, d.h. auch für nicht registrierte Twitter Nutzer, sichtbar. Antworten von angemeldeten Nutzern auf Tweets der Arbeitgeberin sind für die Arbeitgeberin und, sofern es sich nicht um geschützte Antworten handelt, zumindest für alle Twitter-Nutzer einsehbar.

Der Gesamtbetriebsrat forderte die Arbeitgeberin auf, Twitter zu deaktivieren bis er seine Zustimmung erteilt oder eine Einigungsstelle seine Zustimmung ersetzt hat.

Die Arbeitgeberin war der Ansicht, Twitter unterscheide sich in seinen Funktionsweisen von Facebook und anderen Social-Media-Sites in einem wesentlichen Punkt: Die Nutzer setzen im Rahmen der Antwortfunktion eigene Nachrichten ab und richteten diese an andere Personen. Es handele sich insoweit lediglich um eigene Beiträge der Nutzer.

Die Entscheidung

Das LAG hat einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bejaht. Das Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wurde verletzt. Hiernach hat dieser u.a. bei der Anwendung von technischen Einrichtun-

gen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, mitzubestimmen.

Der Twitter-Account sei eine derartige technische Einrichtung. Die Antwortmöglichkeit erlaube es Nutzern, Antworten zum Verhalten und der Leistung namentlich benannter Arbeitnehmer einzustellen. Je nach dem Inhalt der Antwort könne die Arbeitgeberin diese zur Verhaltens- und Leistungskontrolle verwenden. Dass die Antworten auf die Tweets der Arbeitgeberin „auf den Accounts der Antwortenden verbleiben“ und von der Arbeitgeberin nicht gelöscht werden können, rechtfertige keine andere Bewertung.

Diese Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig, es wurde Beschwerde beim Bundesarbeitsgericht (Az. 1 ABR 40/18) eingelegt.

Unser Kommentar

Nachdem das Bundesarbeitsgericht im Dezember 2016 entschieden hatte, dass eine Mitbestimmungspflicht bei der Nutzung eines arbeitgeberseitigen Facebook-Accounts besteht, waren weitere Entscheidungen zu weiteren Social-Media-Tools zu erwarten. Das LAG Hamburg hat in seiner Entscheidung deutlich gemacht, dass damit alle software- und webbasierten Social-Media-Tools, die eine Interaktion mit Kunden zulassen, dem Mitbestimmungsrecht unterworfen sind. Dies gilt ebenso für „einfache“ Gästebücher auf Unternehmenswebsites wie auch die Nutzung entsprechender Tools von Drittanbietern.

Julia Schönfeld, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Fachanwältin für Sozialrecht, Bremen

Aktuelle Veröffentlichungen

Anmerkung zu LAG Hessen, Urteil vom 08.08.2018 - 13 Sa 1237/17, Mitteilungspflicht über Veränderung des Status als schwerbehinderter Mensch, ArbRAktuell 2018, 638 (Dr. Jennifer Rasche)

Anmerkung zu BAG, Urteil vom 11.07.2018 - 4 AZR 370/17, Auslegung vertraglicher Bezugnahme-klauseln und Anwendbarkeit eines Haustarifvertrags, ArbRAktuell 2018, 634 (Dr. Gunnar Straube)

Anmerkung zu BAG, Urteil vom 21.06.2018 - 6 AZR 38/17, Intransparenz eines Verzichts auf Entgeltsteigerungen, öAT 2018, 234 (Dr. Jennifer Rasche)

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN



**Denise
Blankenburg**
Frankfurt a.M.



Steffen Bock
Bremen



Annett Haberland
Braunschweig



Franziska Häcker
Magdeburg



**Dr. Karl von
Hülsen**
Berlin



Juliane Krauß
Berlin



**Dr. Lisa von
Laffert**
Berlin



**Cassandra
Leenen**
Bremen



**Dr. Laura
Lißner-
Hölschermann**
Bremen



**Dr. Alexander
von Negenborn**
Berlin



Dr. André Pietrek
Hannover



**Dr. Jennifer
Rasche**
Hannover



**Dr. Henning
Rauls**
Braunschweig



Dr. Stefan Sasse
Magdeburg



Julia Schönfeld
Bremen



**Dr. Gunnar
Straube**
Hannover



Dr. Teemu Tietje
Bremen

Weitere Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/taetigkeitsfeld/arbeitsrecht>.