

Newsletter

Arbeitsrecht

August 2013

Rechtmäßige Abmahnungen dürfen langfristig
in der Personalakte verbleiben

Profifußball: Verzicht auf Kündigungsschutz unwirksam

Kein Anspruch auf Dankes- und Wunschformel im Zeugnis

Entschädigungsanspruch wegen Benachteiligung
im Bewerbungsverfahren?

Leiharbeitnehmer zählen beim Kündigungsschutz mit

Leiharbeitnehmer zählen und wählen zum Betriebsrat

Editorial Seite 4

Beiträge Arbeitsrecht

Rechtmäßige Abmahnungen dürfen langfristig
in der Personalakte verbleiben Seite 5

Profifußball: Verzicht auf Kündigungsschutz unwirksam Seite 7

Kein Anspruch auf Dankes- und Wunschformel im Zeugnis Seite 8

Entschädigungsanspruch wegen Benachteiligung
im Bewerbungsverfahren? Seite 9

Leiharbeitnehmer zählen beim
Kündigungsschutz mit Seite 11

Leiharbeitnehmer zählen und
wählen zum Betriebsrat Seite 13

Aus der Praxis Arbeitsrecht

Veranstaltungshinweis Seite 14

Veröffentlichungen Seite 15

Vorträge Seite 16

Personalien Seite 17

Auszeichnungen Seite 18

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen unseren Newsletter Arbeitsrecht im neuen Design übersenden zu können. Das neue Design unseres Newsletters macht es möglich, die Kernaussagen der jeweils behandelten Urteile noch leichter zu erfassen.

Damit Sie den Überblick über die rasante Entwicklung der Rechtsprechung im Arbeitsrecht behalten, haben wir für Sie eine Auswahl von wichtigen Urteilen getroffen, die in der Praxis relevant sind.

Zunächst setzt sich Dr. Holger Lüders mit der Frage auseinander, ab wann ein Arbeitnehmer die Entfernung einer zu Recht ausgesprochenen Abmahnung aus seiner Personalakte verlangen kann. Kay Jacobsen und Dr. Johan-Michel Menke widmen sich in ihrem Beitrag dem Profifußball. Sie klären, ob ein Trainer bei Ausspruch einer Kündigung weniger schützenswert sein könnte als ein „normaler“ Arbeitnehmer. Anschließend klärt Dr. Philip Wenninger, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auszustellen, in welchem er dem Mitarbeiter für die geleisteten Dienste dankt und ihm alles Gute für die Zukunft wünscht. Regina Glaser befasst sich mit der Frage, ab wann ein Bewerber einen Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung im Bewerbungsverfahren erfolgreich durchsetzen könnte. Dr. Judith Neu und Astrid Wellhöner widmen sich zu guter Letzt dem viel diskutierten Thema der Leiharbeit. Zählen Leiharbeiter bei der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes mit und sind sie bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer zu berücksichtigen?

Abschließend möchten wir Sie schon heute auf unsere alljährliche Seminarreihe zu aktuellen Fragen des Arbeitsrechts hinweisen, welche an allen Standorten von Heuking Kühn Lüer Wojtek stattfinden wird. Über die mit der JUVE-Nominierung „Kanzlei des Jahres für Arbeitsrecht“ zum Ausdruck gebrachte Wertschätzung unserer Mandanten für die Arbeit unserer Praxisgruppe „Arbeitsrecht“ haben wir uns sehr gefreut. Sie ist uns Ansporn für unsere zukünftige Arbeit. Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

Regina Glaser

Astrid Wellhöner

Editorial



Regina Glaser, LL.M.

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Standort: Düsseldorf
r.glaser@heuking.de



Astrid Wellhöner, LL.M. Eur.

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Standort: München
a.wellhoener@heuking.de

Beiträge

Arbeitsrecht

Die Praxisgruppe Arbeitsrecht besteht aus einem Team arbeitsrechtlich spezialisierter Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wir beraten und vertreten nationale und internationale Unternehmen auf allen arbeitsrechtlichen Gebieten. In unseren Beiträgen greifen wir wichtige neue Entwicklungen, Gesetzesänderungen und die aktuelle Rechtsprechung im Bereich des Arbeitsrechts auf.

Ein Arbeitnehmer kann die Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte erst verlangen, wenn das gerügte Verhalten für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht bedeutungslos geworden ist.

Der Rechtsstreit hatte die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte zum Gegenstand. Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Dabei hat sich das LAG darauf berufen, dass die Abmahnung im Zeitpunkt der Berufungsverhandlung, die zwei Jahre und sieben Monate später stattfand, wegen Zeitablaufs nicht mehr wirksam gewesen sei und deshalb aus der Personalakte zu entfernen wäre.

Das BAG ist dem entgegengetreten und hat entschieden, dass eine materiell und formell korrekte Abmahnung auch noch nach mehreren Jahren in der Personalakte verbleiben darf, wenn sie für das Arbeitsverhältnis (noch) nicht bedeutungslos ist. Erforderlich ist vielmehr, dass kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers mehr am Verbleib einer zu Recht erteilten Abmahnung in der Personalakte besteht. Ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers besteht, solange die rechtmäßige Abmahnung etwa für eine zukünftige Entscheidung über eine Versetzung oder Beförderung und die entsprechende Eignung des Arbeitnehmers, für die spätere Beurteilung von Führung und Leistung in einem Zeugnis oder für die im Zusammenhang mit einer möglichen späteren Kündigung erforderlich werdende Interessenabwägung von Bedeutung sein kann. Darüber hinaus kann es im berechtigten Interesse des Arbeitgebers liegen, die Erteilung einer Rüge im Sinne einer Klarstellung der arbeitsvertraglichen Pflichten weiterhin zu dokumentieren.

Rechtmäßige Abmahnungen dürfen langfristig in der Personalakte verbleiben

BAG, Urteil vom 19.07.2012, 2 AZR 782/11



Dr. Holger Lüders

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Standort: Düsseldorf
h.lueders@heuking.de

Das BAG hat drängenden Stimmen in der Literatur nachgegeben, die ein langfristigeres oder gar zeitlich unbegrenztes Aufbewahrungsrecht rechtmäßiger Abmahnungen für erforderlich halten. Vor dem Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung ist eine umfassende Interessenabwägung erforderlich, wobei sich insbesondere ein langjähriges beanstandungsfreies Arbeitsverhältnis zugunsten des Arbeitnehmers auswirken soll. Hieraus folgt für Arbeitgeber das Bedürfnis, ausgesprochene Abmahnungen auch dann noch dokumentieren zu dürfen, wenn diese ihre Warnfunktion bereits verloren haben. Nur dann kann der Arbeitgeber eine zutreffende Interessenabwägung vornehmen und einem behaupteten störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses substantiiert entgegenzutreten.

Fazit: Auch wenn sich eine Abmahnung noch in der Personalakte befindet, ist im Rahmen eines möglichen Kündigungsrechtsstreits stets genau zu prüfen, ob ihr noch eine hinreichende Warnfunktion zukam.

Die Klausel im Anstellungsvertrag eines Profifußball-Trainers, wonach ihn sein Club jederzeit gegen drei Bruttomonatsgehälter Abfindung kündigen kann und die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ausgeschlossen ist, ist unwirksam.

Das Arbeitsgericht Aachen hatte über die Wirksamkeit von Kündigungen eines Profifußballclubs zu entscheiden, die dieser seinem Cheftrainer (bzw. dessen Co-Trainer und dem Torwarttrainer) ausgesprochen hatte: Bei einer Kündigung am 3. September 2012 hatte sich der Club auf eine Klausel in den Anstellungsverträgen berufen, wonach er das Arbeitsverhältnis jederzeit gegen drei Bruttomonatsgehälter Abfindung unter Ausschluss der Kündigungsschutzklage beenden konnte. Am 9. Januar 2013 kündigte der Club dem Trainer ein zweites Mal, wobei er sich diesmal auf ein Sonderkündigungsrecht im Anstellungsvertrag berief, das für den Fall gelten sollte, dass – wie geschehen – der Aufstieg in die 2. Bundesliga verpasst würde.

Das Arbeitsgericht Aachen sah die Kündigungen als unwirksam an. Beide Vertragsklauseln, auf die sich der Club zur Rechtfertigung der Kündigung gestützt habe, seien unwirksam. Eine Klausel, wonach der Club das Arbeitsverhältnis jederzeit gegen Zahlung einer Abfindung kündigen könne und die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ausgeschlossen sei, entziehe dem Trainer – trotz der versprochenen Abfindung – in unzulässiger Weise das Recht, sich gegen unberechtigte Kündigungen zur Wehr zu setzen. Auch die Klausel, wonach ein Sonderkündigungsrecht bestehe, wenn der Club den Aufstieg in die 2. Bundesliga verpasse, verstoße gegen die zwingenden Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes und sei daher unwirksam.

Profifußball: Verzicht auf Kündigungsschutz unwirksam

ArbG Aachen, Urteil vom 22.02.2013, 6 Ca 3662/12



Kay Jacobsen

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Standort: Hamburg
k.jacobsen@heuking.de



Dr. Johan-Michel Menke, LL.M.

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Standort: Hamburg
j.menke@heuking.de

Fazit: In der „normalen“ Arbeitswelt ist eine einseitige Verlagerung des Beschäftigungsrisikos auf Arbeitnehmer regelmäßig unwirksam. Dies gilt nach dem Arbeitsgericht Aachen auch im Bereich des Profifußballs und selbst dann, wenn im Gegenzug eine Abfindung versprochen wird. Dieses Ergebnis überzeugt: Profifußball-Trainer sind grundsätzlich Arbeitnehmer und Verbraucher im Sinne des § 13 BGB; ihre Anstellungsverträge unterliegen daher der strengen Kontrolle nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Vorschriften der §§ 305 ff. BGB (vgl. LAG Hamm vom 11.10.2011, 14 Sa 543/11). Fußballclubs sollten das vorliegende Urteil des Arbeitsgerichts Aachen zum Anlass nehmen, ihre Standard-Arbeitsverträge (Trainerstab) auf den Prüfstand zu stellen. Statt eines einseitigen Sonderkündigungsrechts käme etwa in Betracht, eine automatische Verlängerung (nur) für den Fall des Aufstiegs vorzusehen.

Arbeitgeber sind gesetzlich nicht verpflichtet, in das Arbeitszeugnis eine Schlussformulierung aufzunehmen, in der sie dem Mitarbeiter für die geleisteten Dienste danken und ihm alles Gute für die Zukunft wünschen.

Der Kläger war als Baumarktleiter tätig. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellte der Arbeitgeber dem Kläger ein Arbeitszeugnis mit einer überdurchschnittlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung aus. Das Zeugnis endete mit den Sätzen: „Herr K scheidet zum 28. Februar 2009 aus betriebsbedingten Gründen aus unserem Unternehmen aus. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.“ Der Kläger war der Ansicht, dass diese Formulierung unzureichend sei und sein Zeugnis entwerte. Er klagte daher auf die Aufnahme folgender Schlussformel: „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute.“

Das BAG hat einen Anspruch des Klägers auf die begehrte Schlussformel verneint. Nach § 109 Gewerbeordnung sei der Arbeitgeber nur verpflichtet, Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit in das Zeugnis aufzunehmen und diese auf Wunsch des Arbeitnehmers um Angaben zu Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis zu ergänzen (qualifiziertes Zeugnis). Eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, auf die Gesamtnote abgestimmte Schlusssätze zu formulieren, bestehe aber nicht. Zwar seien Schlusssätze in Zeugnissen, mit denen der Arbeitgeber in der Praxis oft persönliche Empfindungen wie Dank oder gute Wünsche zum Ausdruck bringt, grundsätzlich geeignet die objektiven Zeugnisaussagen zu Verhalten und Leistung des Arbeitnehmers zu bestätigen oder zu relativieren. Der Ausdruck solcher persönlichen Empfindungen durch den Arbeitgeber sei aber nicht Inhalt des gesetzlichen Zeugnisanspruchs. Ist der Arbeitnehmer mit der Schlussformulierung nicht einverstanden, kann er vom Arbeitgeber lediglich ein Zeugnis ohne Schlussformel verlangen.

Kein Anspruch auf Dankes- und Wunschformel im Zeugnis

BAG, Urteil vom 11.12.2012, 9 AZR 227/11



Dr. Philip Wenninger

Rechtsanwalt

Standort: München

p.wenninger@heuking.de

Qualifiziertes Zeugnis

Schlußformel

Fazit: Es steht dem Arbeitgeber frei, ob er eine Schlussformel in das Arbeitszeugnis aufnimmt. Bei guter Zeugnisbewertung sind sie allerdings in der Praxis üblich. Von Arbeitnehmerseite wird zukünftig tunlichst darauf zu achten sein, nicht nur den Zeugnisinhalt, sondern auch die Schlussformulierung im Vergleich festzulegen. Denn Arbeitgeber können vertraglich zur Erteilung eines Zeugnisses mit entsprechender Schlussformulierung verpflichtet werden.

Ein Entschädigungsanspruch wegen Benachteiligung im Bewerbungsverfahren ist nur begründet, wenn Indizien die Benachteiligung vermuten lassen.

Der Rechtsstreit hatte eine Entschädigungsklage wegen Benachteiligung aufgrund einer Behinderung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zum Gegenstand. Beide Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Die Klägerin ist schwerbehindert und begehrte eine Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund ihrer Behinderung. Sie bewarb sich beim Deutschen Bundestag. Die Klägerin informierte über ihre Schwerbehinderung. Im Anschluss an ein Bewerbungsgespräch, an dem eine Vertrauensfrau für Schwerbehinderte teilnahm, erhielt sie eine Absage ohne Angabe von Gründen. Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs wurde die Klägerin explizit auf ihre Behinderung angesprochen. Erst als die Betroffene mit einer Klage drohte, erhielt sie eine Erklärung, dass die Ablehnung in keinem Zusammenhang mit ihrer Behinderung stehe.

Das BAG hat die Entschädigungsklage ebenfalls abgewiesen, da die Klägerin zur Begründung des Anspruchs nach § 15 II AGG Indizien für die Vermutung hätte vortragen müssen, dass sie gerade wegen ihrer Schwerbehinderung nicht eingestellt worden ist. Das Gericht hat die von der Klägerin im Prozess vorgetragene Tatsachen auf ihre Indizwirkung geprüft und im Anschluss hieran keine Indizien für eine Benachteiligung gesehen. Nur die Tatsache, dass die Schwerbehinderte im Vorstellungsgespräch auf ihre Schwerbehinderung angesprochen worden ist, entfaltet keine Indizwirkung. Auch allein die begründungslose Absage stellt kein Indiz für eine Benachteiligung dar. Nach Ansicht des BAG lassen diese Umstände nicht den Schluss zu, dass die Absage wegen der Behinderung der Klägerin erfolgte und sie daher benachteiligt worden ist. Allein der Umstand, dass die Klägerin in dem Vorstellungsgespräch auf ihre Behinderung angesprochen wurde, reicht als Indiz für eine Benachteiligung nicht aus.

Dies gilt unabhängig davon, dass die Beklagte ihre Ablehnungsgründe nicht sofort gegenüber der Klägerin offengelegt hat und die Gründe nicht von sich aus dargelegt hat, sondern erst nachdem die Betroffene mit einer Klage drohte. Eine solche Pflicht zur Darlegung der Gründe besteht nur dann, wenn die Beklagte

Entschädigungsanspruch wegen Benachteiligung im Bewerbungsverfahren?

BAG, Urteil vom 21.02.2013, 8 AZR 180/12



Regina Glaser, LL.M.

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Standort: Düsseldorf

r.glaser@heuking.de

ihrer Beschäftigungspflicht gegenüber Schwerbehinderten nicht nachgekommen wäre. Im vorliegenden Fall lag eine solche Unterschreitung der Schwerbehindertenquote jedoch nicht vor.

Die Entscheidung verdeutlicht, dass die Schwerbehinderung Gesprächsinhalt sein darf, wenn der Sinnzusammenhang mit berechtigten Anliegen des Schwerbehindertenschutzes klar genug ist. Dies wurde hier durch die Beteiligung der Vertrauensfrau und die inhaltliche Verbindung klar. Solche inhaltlichen Verknüpfungen sollten unter Umständen auch dokumentiert werden. Das LAG wies sogar darauf hin, dass die Frage nach der Schwerbehinderung auch durch die Absicht veranlasst sein könne, bevorzugt Schwerbehinderte einzustellen.

Fazit: Für die Praxis in Bewerbungsverfahren ist es wichtig zu beachten, welchen Stellenwert und welche Bedeutung die Beschäftigungsquoten des Schwerbehindertenrechts haben. Unterschreitet der Arbeitgeber die Quote zur Beschäftigung Schwerbehinderter, so stellt sich die Nichterfüllung dieser Quote als Indiztatsache für eine Benachteiligung dar. Dieses hat eine Begründungspflicht für die Ablehnung eines Bewerbers zur Folge.

Bei der für das Kündigungsschutzgesetz relevanten Betriebsgröße werden im Betrieb beschäftigte Leiharbeiter berücksichtigt, soweit ihre Beschäftigung dem „Regelzustand“ des Betriebs entspricht.

Der Kläger war seit 2007 bei der Beklagten beschäftigt. Diese beschäftigte einschließlich des Klägers zehn eigene Arbeitnehmer und einige Leiharbeiter. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis fristgerecht. Der Kläger beruft sich mit seiner Klage auf die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes.

Gemäß § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG gilt das Kündigungsschutzgesetz für nach dem 31. Dezember 2003 eingestellte Arbeitnehmer nicht in Betrieben, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt werden. Vom Bundesarbeitsgericht war zu klären, ob die Leiharbeiter bei der maßgeblichen Beschäftigtenzahl zu berücksichtigen sind. Denn berücksichtigte man allein die in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehenden Arbeitnehmer, fände das Kündigungsschutzgesetz im Streitfall keine Anwendung. Die Vorinstanzen hatten die Berücksichtigung der Leiharbeiter verneint und den Kündigungsschutzantrag abgewiesen.

Das Bundesarbeitsgericht sah dies anders. Bei der Berechnung der Betriebsgröße seien nach dem Regelungszweck des Gesetzes alle Arbeitnehmer mitzuzählen, die für den Betriebsinhaber weisungsgebunden tätig und in den Betrieb eingegliedert sind. Dabei könne es sich auch um im Betrieb eingesetzte Leiharbeiter handeln, soweit ihr Einsatz einem „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf entspricht. Die Ausnahme von Kleinbetrieben aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes soll der dort häufig stattfindenden engen persönlichen Zusammenarbeit, ihrer zumeist geringen Finanzausstattung sowie dem Umstand Rechnung tragen, dass der Verwaltungsaufwand, den ein Kündigungsschutzprozess mit sich bringt, die Inhaber kleinerer Betriebe typischerweise stärker belastet. Weisen Beschäftigungsbetriebe bei objektiver Betrachtung gerade nicht die Merkmale eines Kleinbetriebs auf, sei es auch nicht gerechtfertigt, den dort beschäftigten Arbeitnehmern den allgemeinen Kündigungsschutz zu versagen. Die Beschäftigung von mehr als zehn Arbeitnehmern rechtfertigt es nicht mehr, den Betrieb aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herauszunehmen. Dies gilt sowohl für den Fall, dass

Leiharbeiter zählen beim Kündigungsschutz mit

BAG, Urteil vom 24.01.2013, 2 AZR 140/12



Dr. Judith Neu

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Standort: München

j.neu@heuking.de

„In der Regel“ beschäftigt

mehr als zehn eigene Arbeitnehmer beschäftigt werden, als auch für den Fall, dass der weitere regelmäßige Beschäftigungsbedarf durch Leiharbeiter abgedeckt wird. Demnach fallen auch Betriebe mit weniger als zehn eigenen Arbeitnehmern unter den gesetzlichen Kündigungsschutz, wenn die Belegschaftsgröße durch die Zurechnung von regelmäßig beschäftigten Leiharbeitern über zehn liegt.

Fazit: Werden Arbeitsplätze im Betrieb mit Leiharbeitern besetzt, sind sie bei der Ermittlung der Betriebsgröße für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes mitzuzählen. Leiharbeiter zählen nur dann nicht mit, wenn sie zur Vertretung von Stammarbeitern oder zur Bewältigung von gelegentlichen Auftragsspitzen eingesetzt werden.

Leiharbeitnehmer sind bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebs grundsätzlich zu berücksichtigen.

Die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats richtet sich nach der Anzahl der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer. Bei fünf bis 100 Arbeitnehmern kommt es darüber hinaus auch auf die Wahlberechtigung an. Ab 101 Arbeitnehmern nennt das Gesetz diese Voraussetzung nicht mehr.

Das Betriebsverfassungsgesetz räumt Leiharbeitnehmern ausdrücklich das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat ein, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Noch im Jahr 2003 hat das Bundesarbeitsgericht hierzu den Merksatz aufgestellt: „Leiharbeitnehmer wählen, zählen aber nicht“. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Rechtsprechung nun aufgegeben und entschieden, dass die „in der Regel“ beschäftigten Leiharbeitnehmer bei den Schwellenwerten für die Zahl der Betriebsratsmitglieder mitzählen. Dies ergebe die insbesondere an Sinn und Zweck der Schwellenwerte orientierte Auslegung des Gesetzes. „In der Regel“ beschäftigt ist die Zahl der Arbeitnehmer, die für den Betrieb im Allgemeinen kennzeichnend ist. Jedenfalls ab einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern komme es dabei nicht mehr auf die Wahlberechtigung der Leiharbeitnehmer an.

Im Streitfall war aus diesem Grund die Anfechtung einer Betriebsratswahl erfolgreich. In dem Betrieb waren zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens 879 Stammmitarbeiter und 292 Leiharbeitnehmer regelmäßig beschäftigt. Der Wahlvorstand berücksichtigte die Leiharbeitnehmer bei der Wahl jedoch nicht und hat einen (nur) 13-köpfigen Betriebsrat wählen lassen. Bei Berücksichtigung der Leiharbeitnehmer wäre dagegen richtigerweise ein 15-köpfiger Betriebsrat zu wählen gewesen.

Leiharbeitnehmer zählen und wählen zum Betriebsrat

BAG, Beschluss vom 13.03.2013, 7 ABR 69/11



Astrid Wellhöner, LL.M. Eur.

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Standort: München

a.wellhoener@heuking.de

Rechtsprechungsänderung

Wahlanfechtung erfolgreich

Fazit: Die Entscheidung ist die logische Konsequenz aus den veränderten Rahmenbedingungen für den Einsatz von Leiharbeitnehmern. Seit der Abschaffung der Höchstdauer einer Überlassung können Arbeitgeber einen dauerhaften Beschäftigungsbedarf mit Leiharbeitnehmern abdecken. Im Hinblick auf die bevorstehenden regelmäßigen Betriebsratswahlen im Frühjahr 2014 sollten Unternehmen prüfen, ob der Einsatz von Leiharbeitnehmern ggf. reduziert werden kann, um unter bestimmte Schwellenwerte für die Betriebsratsgröße zu kommen.

Aus der Praxis

Arbeitsrecht

Heuking Kühn Lüer Wojtek informiert Sie durch regelmäßige Veranstaltungen sowie Vorträge und Veröffentlichungen unserer Anwälte der Praxisgruppe Arbeitsrecht über Themen des arbeitsrechtlichen Mandantenalltags. Auf den nachfolgenden Seiten möchten wir Ihnen darüber hinaus eine Übersicht über die neuesten Personalien und aktuellen Auszeichnungen unserer Praxisgruppe Arbeitsrecht geben.

Die Praxisgruppe Arbeitsrecht veranstaltet auch in diesem Jahr an sämtlichen deutschen Standorten ihr Seminar zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen. Jede der Vortragsveranstaltungen dauert etwa zwei Stunden. Anschließend besteht bei einem Get-Together die Möglichkeit, unseren Referenten weitere Fragen zu stellen.

Folgende Themen werden im Oktober und November 2013 behandelt:

- Aktuelle Probleme der Arbeitnehmerüberlassung
- Ausgewählte Fragen der Betriebsratswahl 2014
- Aktuelle Probleme des Arbeitnehmerdatenschutzes
- Ausgewählte Rechtsfragen bei Konkurrenzverhalten von Arbeitnehmern
- Aktuelle Rechtsprechung aus dem Bereich der betriebsbedingten Kündigung
- Aktuelle Fragen zur variablen Vergütung
- Schwellenwerte in Bezug auf anwendbare Gesetze
- Kranke Mitarbeiter - was tun?

Sollten Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ann Carolin Endres unter 0211 600 55-173 oder per E-Mail an a.endres@heuking.de.

Veranstungshinweis

Seminarreihe Arbeitsrecht

Termine & Veranstaltungsorte:

- 5. November 2013**, 17.00 Uhr
NH Berlin Friedrichstraße, Berlin
- 10. Oktober 2013**, 18.30 Uhr
Heuking Kühn Lüer Wojtek Chemnitz
- 12. November 2013**, 15.00 Uhr
Heuking Kühn Lüer Wojtek Düsseldorf
- 26. November 2013**, 17.00 Uhr
Heuking Kühn Lüer Wojtek Frankfurt (neue Adresse)
Goetheplatz 5-7, 60313 Frankfurt am Main
- 14. November 2013**, 15.00 Uhr
Heuking Kühn Lüer Wojtek Hamburg
- 21. November 2013**, 14.00 Uhr
Pullman Cologne, Köln
- 21. November 2013**, 17.00 Uhr
Heuking Kühn Lüer Wojtek München



Weitere Informationen zu unseren Seminaren finden Sie immer aktuell auf unserer Website unter www.heuking.de/veranstaltungen

Auch im letzten Quartal hat **Bernd Weller** wieder zu einer Reihe von Themen veröffentlicht. Herauszuheben ist sein Aufsatz in der AuA, 2013, S. 264 ff., in dem er sich mit der Zulässigkeit und den Gestaltungsmöglichkeiten bei der Vereinbarung von Punkteschemata im Zusammenhang mit Sozialauswahl und Sozialplangestaltung auseinandersetzt. Ferner hat er die Herausforderungen bei der Aufstellung einer Wählerliste sowie der Konsequenz einer fehlerhaften Wählerliste im Personalmagazin, Heft 08/2013, S. 58, behandelt.

In der Juni-Ausgabe des Arbeitsrechtsberater (06/2013) hat **Dr. Sascha Schewiola** einen Aufsatz mit dem Titel „Der neue Anwendungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)“ veröffentlicht.

Dr. Johan-Michel Menke, LL.M. hat für die Zeitschrift für Sport und Recht (SpuRt 2013, 65 ff.) eine Anmerkung zum Thema „Verfüugungsmöglichkeit einer Privatperson über Leih-Fußballspieler“ verfasst.

Kay Jacobsen und **Dr. Johan-Michel Menke, LL.M.** haben eine Urteilsbesprechung zu dem Thema „Kein Anfechtungsrecht des Arbeitnehmers hinsichtlich einer Abfindungsvereinbarung in der Insolvenz“ erfolgte in der EWIR 2013, S.101 f.

Dr. Wilhelm Moll, LL.M. hat in der 2. Auflage 2013 des Bands Gesellschaftsrecht (Hrsg: Henssler/Strohn) die Kommentierung der §§ 322-325 UmwG vorgenommen. „Zum Verhältnis zwischen Interessenausgleichs- und Massenentlassungsanzeigeverfahren“ publizierte Dr. Moll in Heft 3 der Fachzeitschrift „Recht der Arbeit“ (RdA 2013, S.159-166).

In den nächsten Monaten wird **Bernd Weller** wieder eine Reihe von Vorträgen halten, u. a. sein Seminar „Betriebsverfassungsrecht für Einsteiger“ (BeckAkademie) am 26. September 2013 in Frankfurt und am 28. November 2013 in Dortmund, seine Schulung „Betriebsverfassungsrecht für Profis“ (BeckAkademie) am 27. September 2013 in Frankfurt und am 29. November 2013 in Dortmund, den Sommerlehrgang „Arbeitsrecht“ (Beck-Akademie) vom 7. bis zum 9. August 2013 in München und seinen Vortrag zum „Whistleblower im Spannungsfeld zwischen Schutz und Sanktion“ im Rahmen des 6. Münchener Compliance Symposions (BeckAkademie) am 24. und 25. Oktober 2013 in München. Schließlich wird Bernd Weller im Lichte der anstehenden Betriebsratswahl Ganztagsseminare zur Vorbereitung und Durchführung von Betriebsratswahlen (BeckAkademie) am 10. September 2013 in Leipzig, am 8. November 2013 in Frankfurt und am 21. November 2013 in München halten.

Vorträge

Dr. Philip Wenninger ist seit Januar 2013 im Team von Astrid Wellhöner, LL.M. Eur. für die Praxisgruppe Arbeitsrecht am Münchener Standort von Heuking Kühn Lüer Wojtek tätig. Dabei berät und vertritt er Mandanten in allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Angelegenheiten. Dr. Wenninger studierte an den Universitäten Augsburg und San Sebastián. Seine anwaltliche Ausbildung als Rechtsreferendar absolvierte er am Oberlandesgericht Nürnberg sowie im Generalkonsulat der Bundesrepublik Deutschland in Miami. Nach erfolgreichem Abschluss des zweiten Staatsexamens promovierte er an der Universität Augsburg zu einer Fragestellung aus dem Internationalen Arbeitsrecht. Vor seinem Wechsel zu Heuking Kühn Lüer Wojtek arbeitete Dr. Wenninger seit Juni 2011 promotionsbegleitend als Rechtsanwalt im Arbeitsrecht bei einer renommierten Wirtschaftskanzlei in München.

Seit April 2013 verstärkt **Fabienne Grun** die Praxisgruppe Arbeitsrecht am Frankfurter Standort von Heuking Kühn Lüer Wojtek. Sie unterstützt hier das Dezernat von Bernd Weller und ist unter anderem in den Bereichen Individualarbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht tätig. Sie berät schwerpunktmäßig nationale und internationale Unternehmen in dienst- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Frau Grun studierte an der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg und an der University of Glasgow. Ihre anwaltliche Ausbildung als Referendarin absolvierte sie in Frankfurt.

Kerstin Maria Deiters ist seit April 2013 im Team von Prof. Dr. Martin Reufels für die Praxisgruppen Arbeits- und Vertriebsrecht am Kölner Standort von Heuking Kühn Lüer Wojtek tätig. Bereits zuvor war sie als Rechtsreferendarin bei Heuking Kühn Lüer Wojtek in Köln beschäftigt. In der Zeit zwischen ihrem ersten Staatsexamen und dem Beginn ihres Referendariats arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Albertus-Magnus-Universität Köln insbesondere in den Bereichen Europa- und Völkerrecht, Internationales Wirtschaftsrecht sowie im Weltrecht. Sie berät im Arbeits- und im nationalen wie internationalen Handelsrecht.

Personalien



Dr. Philip Wenninger

Standort: München
Im Team seit Januar 2013
p.wenninger@heuking.de



Fabienne Grun

Standort: Frankfurt am Main
Im Team seit April 2013
f.grun@heuking.de



Kerstin Maria Deiters

Standort: Köln
Im Team seit April 2013
k.deiters@heuking.de

Die Sozietät **Heuking Kühn Lüer Wojtek** ist im letzten Jahr bei den JUVE-Awards als Kanzlei des Jahres in den Kategorien **Arbeitsrecht** und **IP** nominiert worden.

Der JUVE-Award gilt als eine der wichtigsten Branchenauszeichnungen und wird jährlich in 14 Preiskategorien mit jeweils fünf nominierten Kanzleien vergeben.

Auch wenn es letztlich bei der Nominierung verblieb, verstehen wir diese als Anerkennung und Ansporn für die Fortsetzung unserer erfolgreichen Tätigkeit.

Insgesamt fünfzehn Partner von Heuking Kühn Lüer Wojtek wurden von Best Lawyers zu den besten Rechtsanwälten in unterschiedlichen Rechtsbereichen in Deutschland gewählt – drei davon aus dem Bereich Arbeitsrecht.

Ausgezeichnet wurden **Dr. Wilhelm Moll, LL.M.**, **Prof. Dr. Martin Reufels**, beide Partner am Standort Köln, und **Astrid Wellhöner, LL.M. Eur.**, Partnerin am Standort München von Heuking Kühn Lüer Wojtek.

Der in New York ansässige Internetdienst publiziert seit mehr als dreißig Jahren Empfehlungslisten von Rechtsberatern in mittlerweile 65 Ländern. Best Lawyers nominiert die Anwälte auf Basis von Umfragen bei Experten im Markt.

Auszeichnungen

JUVE-Awards 2012:

Heuking Kühn Lüer Wojtek im Bereich Arbeitsrecht für die Juve-Awards nominiert



15 Heuking Kühn Lüer Wojtek Partner empfohlen von Best Lawyers Germany

Dieser Newsletter beinhaltet keinen Rechtsrat. Die enthaltenen Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtsprechung und Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise wieder und können eine den Besonderheiten des einzelnen Sachverhalts gerecht werdende individuelle Beratung nicht ersetzen.

www.heuking.de

Verantwortliche Redaktion:

Regina Glaser, LL.M., Düsseldorf
Astrid Wellhöner, LL.M. Eur., München

Diese und alle weiteren Ausgaben des Newsletters Arbeitsrecht finden Sie im Internet unter www.heuking.de/ueber-uns/newsletter.html

Berlin

Unter den Linden 10
10117 Berlin
T +49 30 88 00 97-0
F +49 30 88 00 97-99

Brüssel

Avenue Louise 326
1050 Brüssel/Belgien
T +32 2 646 20-00
F +32 2 646 20-40

Chemnitz

Weststraße 16
09112 Chemnitz
T +49 371 38 203-0
F +49 371 38 203-100

Düsseldorf

Georg-Glock-Straße 4
40474 Düsseldorf
T +49 211 600 55-00
F +49 211 600 55-050

Frankfurt

Grüneburgweg 102
60323 Frankfurt am Main
T +49 69 975 61-0
F +49 69 975 61-200

Hamburg

Neuer Wall 63
20354 Hamburg
T +49 40 35 52 80-0
F +49 40 35 52 80-80

Köln

Magnusstraße 13
50672 Köln
T +49 221 20 52-0
F +49 221 20 52-1

München

Prinzregentenstraße 48
80538 München
T +49 89 540 31-0
F +49 89 540 31-540

Zürich

Bahnhofstrasse 3
8001 Zürich/Schweiz
T +41 44 200 71-00
F +41 44 200 71-01