



## EuGH bestätigt Kettenbefristungen



**Der Europäische Gerichtshof in Luxemburg (EuGH) hat mit seinem Urteil vom 26.01.2012 (Az. C-586/10) bestätigt, dass es befristungsrechtlich zulässig sein kann, wenn ein**

**Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine Vielzahl nahtlos aneinander anschließende befristete Arbeitsverträge abschließt und sich zur Begründung der Befristung in jedem Fall auf einen neuen Grund beruft.**

Nur in Ausnahmefällen sei in der Vielzahl der Befristungsfälle per se ein „dauernder Beschäftigungsbedarf“ zu sehen, der die Wirksamkeit der Befristung ausschließe und damit zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führe.

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin war auf der Grundlage von 13 befristeten Arbeitsverträgen im Amtsgericht Bonn in der Zeit von Juli 1996 bis Dezember 2007 beschäftigt. Die befristeten Arbeitsverträge wurden aus Anlass von Beurlaubungen, insbesondere im Zusammenhang mit Sonder- und Erziehungsurlaub von unbefristet beschäftigten Justizangestellten, geschlossen. Als sich an den letzten Vertrag kein weiterer befristeter Vertrag anschloss, klagte die Arbeit-

nehmerin auf Feststellung, dass die letzte Befristung unwirksam sei und daher ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Sie war der Auffassung, bei insgesamt 13 aneinander anschließenden befristeten Arbeitsverhältnissen in einem Zeitraum von 11 Jahren könne nicht mehr von einem vorübergehenden Bedarf ausgegangen werden. Das Land war hingegen der Auffassung, die notwendigen Voraussetzungen für den Sachgrund der Vertretung eines anderen Arbeitnehmers seien unabhängig von der Zahl vorausgegangener Befristungen erfüllt.

Das Urteil des EuGH bestätigt die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in einem sehr praxisrelevanten Punkt.

Aus Arbeitgebersicht sind befristete Arbeitsverhältnisse oft ein notwendiges Instrument zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes und der damit verbundenen Kosten. Demgegenüber stehen Arbeitnehmer befristeten Arbeitsverträgen oft kritisch gegenüber, weil diese mit dem Ende der Befristung dauerhaft beendet werden können, ohne dass die Arbeitnehmer sich dagegen wehren können. Echte Planungssicherheit hinsichtlich der zukünftigen Einkommensverhältnisse gibt es in diesen Fällen nicht. Bei 13 befristeten Verträgen innerhalb von 11 Jahren, wie im vorliegenden Fall geschehen, ist das ohne Weiteres nachvollziehbar.

Aus diesem Grund hat der deutsche Gesetzgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis faktisch zum erwünschten „Normalfall“ erklärt und in Betrieben ab einer Größe von mehr als 10 Arbeitnehmern mit dem Kündigungsschutzgesetz ein oft sehr effektives Instrument geschaffen, um den Arbeitgebern den wirksamen Ausspruch von Kündigungen deutlich zu erschweren. Konsequenterweise wird daher auch die Möglichkeit, diesen Schutz durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge zu umgehen, im Befristungsrecht sehr weitgehend eingeschränkt. Der unerwünschte „Ausnahmefall“ soll gerade ein solcher bleiben.

Innerhalb der ersten zwei Jahre eines Arbeitsverhältnisses ist die wirksame Befristung bei Beachtung einiger beherrschbarer Formalien unproblematisch möglich. Wird insgesamt eine längere

Dauer der Befristung gewünscht, so müssen dafür Gründe vorliegen. Diese Gründe müssen rechtfertigen, warum dem Arbeitgeber der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. An dieser Zumutbarkeit fehlt es am häufigsten dann, wenn der Arbeitgeber gestützt auf objektive Kriterien daran glauben darf, dass er keinen dauernden Beschäftigungsbedarf hat. Damit schließt sich der Kreis und es stellt sich die Frage, ob 13 Gründe für einen nur befristeten Arbeitsvertrag innerhalb von 11 Jahren nicht vielleicht doch dafür sprechen, dass dieser Arbeitgeber einen dauerhaften und nicht nur einen vorübergehenden Beschäftigungsbedarf hat.

Der EuGH hat diese Frage im vorliegenden Fall mit „Nein“ beantwortet und führt dazu aus, der Begriff des „sachlichen Grundes“ sei dahin zu verstehen, dass er genau bezeichnete, konkrete Umstände meint, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang auch den Einsatz aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Solange jede Befristung für sich gerechtfertigt ist, führt allein ihre schiere Vielzahl noch nicht automatisch zur Unwirksamkeit. Sämtliche Umstände des Einzelfalles seien zu prüfen, um Missbrauchsfälle auszuschließen. Einen solchen Missbrauch hat der EuGH im vorliegenden Fall jedoch nicht erkennen können.

Für die Praxis bedeutet diese Entscheidung eine Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung des BAG. Nicht mehr und nicht weniger: Schließen sich verschiedene Befristungen nahtlos aneinander an, so wird weiterhin nur die letzte auf ihre Wirksamkeit geprüft. Erweist sich diese als tragfähig, dürfte es in der Regel für die Wirksamkeit der Befristung unproblematisch sein, wie viele Befristungen schon vorausgegangen sind. Als „Freifahrtschein“ sollte das Urteil jedoch nicht missverstanden werden.

■ Christian Kaiser  
Rechtsanwalt

### Inhalt

#### Seite 1

- EuGH bestätigt Kettenbefristungen

#### Seite 2

- Außerordentliche Kündigung während der Freistellung
- Objektive Vergütungserwartung bei Mehrarbeit

#### Seite 3

- Überwachungsrecht des Betriebsrates beim betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Frage nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis

#### Seite 4

- Fristlose Kündigung des Betriebsrats wegen Amtspflichtverletzung

# Außerordentliche Kündigung während der Freistellung

**Das LAG Hessen hat sich in einer Entscheidung vom 29.08.2011 – 7 Sa 248/11 – mit der in letzter Zeit vermehrt relevant gewordenen Frage der kündigungsrechtlichen Konsequenzen von Datenschutzverstößen eines Arbeitnehmers befasst, sowie mit den Auswirkungen einer Freistellung auf die Möglichkeit der Ahndung eines solchen Verstoßes mit einer außerordentlichen Kündigung.**

Der Kläger war seit 2008 als Firmenkundenbetreuer bei der beklagten Bank beschäftigt. Die Parteien schlossen im Juni 2010 einen Aufhebungsvertrag in dem unter anderem geregelt war, dass der Kläger ab dem 01. Juli 2010 unwiderruflich von der Arbeitsleistung freigestellt wird. Nach Abschluss des Aufhebungsvertrages leitete der Kläger insgesamt 94 E-Mails nebst Anhängen mit einem Datenvolumen von ca. 622 MB auf sein privates Postfach weiter. Es handelte sich dabei überwiegend um

Daten, die dem Bankgeheimnis unterfielen, wie etwa Kontaktdaten von Kunden und Analysen über Stärken und Schwächen von Unternehmen. Dies nahm die Beklagte zum Anlass gegenüber dem Kläger während dessen Freistellung eine außerordentliche Kündigung auszusprechen.

Die Kündigung hielt der Überprüfung durch das LAG stand. Der Kläger habe durch die Weiterleitung der Daten auf seinen privaten Mailaccount einen Verstoß gegen elementare Prinzipien der Geheimhaltungspflicht von Bankdaten verstoßen, was kündigungsrechtlich ein nahezu gleiches Gewicht wie eine strafbare Handlung zu Lasten des Arbeitgebers habe. Es liege eine derart schwere Pflichtverletzung vor, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Beklagten insbesondere unter Berücksichtigung der besonderen Vertrauensstellung eines Kundenbetreuers nicht zumutbar gewesen sei. Hieran ändere

auch die Freistellung des Klägers von der Arbeitspflicht nichts. Zwar könne die Zumutbarkeitsprüfung nach § 626 Abs. 1 BGB ergeben, dass das Schwergewicht der Störung des Arbeitsverhältnisses in der Wiederholungsgefahr besteht und deshalb die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist bei Freistellung zumutbar erscheint. Es bestünde im zu entscheidenden Fall aber jedenfalls ein besonderes Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, weil das für das Arbeitsverhältnis mit einem Kundenbetreuer einer Bank unerlässliche Vertrauensverhältnis durch die Pflichtverletzung des Klägers unwiederbringlich zerstört sei. Deshalb falle im Ergebnis die Interessenabwägung zu Lasten des Klägers aus.

■ Dr. Christian Velten  
Rechtsanwalt

# Objektive Vergütungserwartung bei Mehrarbeit

**Das BAG hat in seinem Urteil vom 22.02.2012 – 5 AZR 765/10 – erneut Stellung zur Frage der Vergütung von geleisteter Mehrarbeit bei fehlender (wirksamer) Vergütungsregelung bezogen. Die Thematik hat in jüngerer Zeit verstärkt Bedeutung erlangt, nachdem das BAG bereits Pauschalabgeltungsklauseln für geleistete Mehrarbeit in Formulararbeitsverträgen grundsätzlich für unwirksam erklärt hat, wenn der Arbeitnehmer nicht erkennen kann, in welchem zeitlichen Umfang Mehrarbeit abgegolten sein soll. Die Folgeentscheidungen des BAG ziehen nun bereits erste Konsequenzen aus der Unwirksamkeit einer solchen Pauschalabgeltungsklausel.**

Der Kläger war bei der Beklagten zu einem Bruttomonatsentgelt von 1.800,- EUR als Lagerarbeiter beschäftigt. Vertraglich vereinbart war eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden, wobei der Kläger bei betrieblichem Erfordernis ohne besondere Vergütung Mehrarbeit leisten sollte. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte der Kläger dann eine Vergütung für 968 Überstunden gefordert, die er in den Jahren 2006 bis 2008 geleistet hatte.

Die im Vertrag des Klägers enthaltene Klausel, wonach der Kläger für Über- und Mehrarbeit keine weitergehende Vergütung erhalten sollte, war wegen Intransparenz unwirksam, § 307 Abs. 1 S. 2 BGB.

Das BAG betont dann nochmals, dass der Arbeitgeber bei Fehlen einer wirksamen Vergütungsregelung gem. § 612 Abs. 1 BGB allerdings verpflichtet ist, die geleistete Mehrarbeit zu vergüten, wenn eine objektive Vergütungserwartung besteht, das heißt die Leistung der Mehrarbeit nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Eine solche objektive Vergütungserwartung ist nach Auffassung des BAG regelmäßig dann gegeben, wenn der Kläger kein herausgehobenes Entgelt bezieht. Dies war bei dem Kläger – anders als etwa

in dem bereits entschiedenen Fall eines gut verdienenden Rechtsanwalts, der die Mehrarbeit in Erwartung der Aufnahme in die Partnerschaft geleistet hatte (BAG, Urteil vom 17.08.2011 – 5 AZR 406/10) – der Fall, so dass das BAG ebenso wie das LAG Sachsen-Anhalt als Vorinstanz zu dessen Gunsten entschied.

■ Dr. Christian Velten  
Rechtsanwalt



**Arbeitsrechtliche Praktiker  
SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

**Seminare 2012**

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung - Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung
- Abmahnung, verhaltens- sowie personenbedingte Kündigung
- Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats

Anmeldung & weitere Infos: [www.aps-seminare.de](http://www.aps-seminare.de)

# Überwachungsrecht des Betriebsrates beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

**In seiner Entscheidung vom 07.02.2012 (1 ABR 46/10) lag dem Bundesarbeitsgericht (BAG) ein Beschluss der 5. Kammer des Arbeitsgerichts Bonn vom 16.06.2010 – (5 BV 20/10) zur Entscheidung vor, der das Überwachungsrecht des Betriebsrates beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) zum Gegenstand hatte.**

Gem. § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX gilt grundsätzlich, dass der Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkranken, die Durchführung eines bEM prüfen muss. Es soll geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann und ggf. Maßnahmen besprochen werden, wie der Arbeitsplatz zu erhalten ist. Dem Betriebsrat obliegt dabei die Prüfung, ob der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Einleitung des bEM Folge leistet, § 84 Abs. 2 S. 7 SGB IX.

Vorliegend bestand bei dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zur Durch-

führung des bEM, in der dem Betriebsrat das Recht zugesprochen war, quartalsweise ein Verzeichnis über die Mitarbeiter, die im Jahreszeitraum mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, zu erhalten. Nunmehr forderte der Betriebsrat vom Arbeitgeber, dass ihm sämtliche Namen der betroffenen Mitarbeiter genannt werden, wogegen der Arbeitgeber die Namen dieser Arbeitnehmer nur mit deren Einverständnis offenlegen wollte.

Das BAG griff in seinem Beschluss die zutreffende Argumentation der 5. Kammer des Bonner Arbeitsgerichts auf. Diese führte aus, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat sämtliche Namen der Arbeitnehmer zu nennen habe, die für die Durchführung eines bEM in Betracht kämen. Daher dürfte der Arbeitgeber deren namentlicher Benennung nicht von einem Einverständnis des Arbeitnehmers abhängig machen, sondern habe hingegen allen Beschäftigten, die im Jahreszeitraum mehr als 6 Wochen

arbeitsunfähig seien, ein bEM anzubieten. Zur Ausübung seines gesetzlichen Überwachungsrechts müsse der Betriebsrat diesen Personenkreis kennen, so dass er zwingend über die konkreten Namen verfügen müsse. Außerdem stünden einer namentlichen Benennung weder datenschutzrechtliche Gründe noch das Unionsrecht entgegen.

■ Daniel Stille, LL.M.  
Rechtsanwalt

# Frage nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis

**In seiner Entscheidung vom 16.02.2012 (6 AZR 553/10) hatte sich das BAG damit zu befassen, ob zulässigerweise im bestehenden Arbeitsverhältnis die Frage nach einer Schwerbehinderung gestellt werden darf.**

Der Kläger, mit einem Grad der Behinderung von 60, war in der Zeit vom 01.11.2007 bis zum 31.10.2009 bei seiner Arbeitgeberin im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses tätig. Am 08.01.2009 wurde der Beklagte zum vorläufigen Insolvenzverwalter über das Vermögen der Arbeitgeberin des Klägers bestellt. Der Beklagte legte dem Kläger im Rahmen des Insolvenzeröffnungsverfahrens einen Fragebogen vor, wobei insbesondere die Frage nach einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung gestellt wurde, welche der Kläger verneinte. Am 26.05.2009 kündigte der Beklagte als Insolvenzverwalter dem Kläger zum 30.06.2009 nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens das Arbeitsverhältnis. Der Kläger teilte erstmals in seiner Kündigungsschutzklageschrift vom 09.06.2009 mit und machte geltend, dass die Kündigung vom 26.05.2009 mangels Zustimmung des Integrationsamtes wegen seiner Schwerbehinderung

unwirksam sei. Das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Klage ab, da der Kläger sich nicht auf den Kündigungsschutz für Schwerbehinderte wegen der wahrheitswidrigen Beantwortung der Frage der Schwerbehinderung berufen könne. Das BAG bestätigte das LAG und stellte insoweit klar, dass die Frage nach der Schwerbehinderung im Vorfeld einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung im Zusammenhang mit der Pflichtbindung des Arbeitgebers durch die Anforderungen des § 1 Abs. 3 KSchG, der die Berücksichtigung der Schwerbehinderung bei der Sozialauswahl verlange sowie durch den Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB X, wonach eine Kündigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedürfe, stehe. Dem Arbeitgeber solle durch die Frage nach der Schwerbehinderung ein rechtstreu Verhalten ermöglicht werden. Durch diese Frage werde der schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht diskriminiert, außerdem stünden auch datenschutzrechtliche Belange der Zulässigkeit dieser Frage nicht entgegen. Unter dem Gesichtspunkt widersprüchlichen Verhaltens sei daher dem Kläger wegen der wahrheitswidrigen

Beantwortung der rechtmäßig gestellten Frage nach seiner Schwerbehinderung verwehrt, sich im Kündigungsschutzprozess auf seine Schwerbehinderteneigenschaft berufen zu können. Aus diesem Grund sei im bestehenden Arbeitsverhältnis, sobald der Sonderkündigungsschutz greife, die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung zur Vorbereitung einer beabsichtigten Kündigung zulässig.

■ Daniel Stille, LL.M.  
Rechtsanwalt

# Fristlose Kündigung des Betriebsrats wegen Amtspflichtverletzung



**Mit Beginn des Mandats als Betriebsrat entstehen für diesen neben den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auch die Pflichten aus dem Amt. Von der Verletzung der Vertragspflicht ist die**

**Verletzung der Amtspflicht zu unterscheiden. Verletzt ein Betriebsratsmitglied seine Vertragspflichten, kommen nur arbeitsvertragliche Sanktionsmöglichkeiten in Betracht. Umgekehrt können bloße Amtspflichtverletzungen nur zu betriebsverfassungsrechtlichen Sanktionen führen. Unter Umständen kann aber eine Verletzung der Amtspflicht auch eine Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis darstellen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Wahl, ob er einen Antrag auf Ausschluss des Mitglieds aus dem Betriebsrat stellt oder das Arbeitsverhältnis mit diesem außerordentlich kündigt.**

Interessant ist die Frage, wann eine Amtspflichtverletzung zugleich auch eine Arbeitsvertragspflichtverletzung darstellt. Das BAG hat diese dahingehend beantwortet, dass ein bestimmtes Verhalten nur dann ausschließlich eine Amtspflichtverletzung sei, wenn dem Betriebsratsmitglied lediglich ein Verstoß gegen allein kollektivrechtliche Pflichten zum Vorwurf zu machen sei. Verstöße das Betriebsratsmitglied damit zumindest auch gegen eine für alle Arbeitnehmer gleichermaßen geltende vertragliche Pflicht, liege auch eine Vertragspflichtverletzung vor. Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze hat das BAG die Pflicht eines Betriebsratsmitglieds, sich vor Beginn seiner Betriebsrats Tätigkeit beim Arbeitgeber abzumelden, auch als eine arbeitsvertragliche Pflicht angesehen. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder eines Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung

ihrer Aufgaben erforderlich ist. Hierzu muss sich das Betriebsratsmitglied beim Verlassen des Arbeitsplatzes wie jeder andere Arbeitnehmer abmelden. Allerdings bedarf es keiner Zustimmung des Arbeitgebers. Diese Pflicht ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht und dient im Wesentlichen dem Ziel, den Arbeitgeber in die Lage zu versetzen, den Ausfall des Arbeitnehmers anderweitig zu überbrücken oder die Arbeit entsprechend anders zu organisieren. Diese vertragliche Nebenpflicht wird nicht dadurch zu einer nur kollektivrechtlichen, weil es um die Befreiung von Betriebsratsmitgliedern von der Pflicht zur Arbeitsleistung zum Zwecke der Ausübung von Betriebsrats Tätigkeit geht. Demzufolge hatte das BAG eine Abmahnung eines Betriebsratsmitglieds als gerechtfertigt angesehen, weil dieses sich nicht ordnungsgemäß abgemeldet und damit auch seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt habe.

Das LAG Baden-Württemberg hatte am 09.09.2011 (Az. 17 Sa 16/11) über eine außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen heimlicher Übertragung einer Betriebsrats Sitzung an Dritte zu entscheiden. Die Klägerin war Mitglied des Betriebsrats und gegen sie bestand der Verdacht, während einer Betriebsratssitzung mittels Mobiltelefon Dritten das Mithören der Sitzung ermöglicht zu haben. Der Arbeitgeber hatte ihr daraufhin fristlos gekündigt.

Das LAG Baden-Württemberg hatte zunächst zu prüfen, ob das Verhalten der Klägerin neben der Verletzung einer Amtspflicht zugleich eine Arbeitspflichtverletzung darstelle. Sowohl eine Amtspflichtverletzung wurde bejaht, da mit der Weitergabe des Gesprächsinhalts an Dritte gegen die betriebsverfassungsrechtliche Vorschrift, wonach Betriebsratssitzungen nicht öffentlich sind, verstoßen worden sei, als auch eine Arbeitspflichtverletzung. Mit der heimlichen Weiterleitung der Worte der Betriebsratsmitglieder an außenstehende Dritte werde in das Persönlichkeitsrecht

jedes einzelnen anwesenden Betriebsratsmitglieds eingegriffen. Damit verstoße ein Arbeitnehmer gegen die sich aus dem Arbeitsvertrag als Nebenpflicht ergebende Verpflichtung, die Persönlichkeitsrechte gegenüber dem Arbeitgeber sowie gegenüber den anderen Arbeitnehmern zu wahren. Ein heimliches Abhören stelle deshalb nicht ausschließlich einen Verstoß gegen allein kollektivrechtliche Pflichten dar. Demzufolge liege auch eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung vor und grundsätzlich sei das Verhalten der Klägerin auch geeignet, einen wichtigen Grund darzustellen. Allerdings hat das LAG die Kündigung als nicht gerechtfertigt angesehen, weil eine Abmahnung als angemessene Maßnahme ausreichend sei.

■ **Heinz Herberth**  
Rechtsanwalt

## Praxistipp

Sollte der Arbeitgeber wegen eines Fehlverhaltens eines Betriebsratsmitglieds eine Kündigung in Betracht ziehen, hat er zunächst danach zu differenzieren, ob diesem eine reine Verletzung einer Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorgeworfen wird oder ob die Pflichtverletzung im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Betriebsrat steht. Wird ihm lediglich eine Verletzung einer Amtspflicht zum Vorwurf gemacht, ist die Kündigung unzulässig und nur ein Ausschlussverfahren nach § 23 BetrVG möglich. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur dann in Betracht, wenn zugleich eine schwere Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt. Dies ist dann der Fall, wenn das Betriebsratsmitglied gegen eine für alle Arbeitnehmer gleichermaßen geltende vertragliche Pflicht verstößt und ihm nicht allein der Verstoß gegen kollektivrechtliche Pflichten zum Vorwurf zu machen ist.

## Impressum

Gürzenichstraße 16 · 50667 Köln  
Tel. 02 21-94 36 87-0 · Fax -94 36 87-27  
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 · 60325 Frankfurt/M.  
Tel. 0 69-97 40 36-0 · Fax -97 40 36-66  
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



**ULRICH WEBER & PARTNER GbR**

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT  
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART · HAMBURG

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.

## Seite 4

Wilhelmsplatz 11 · 70182 Stuttgart  
Tel. 07 11-49 07 08-0 · Fax -49 07 08-10  
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Neuer Wall 43 · 20354 Hamburg  
Tel. 040 - 22 63 179-0 · Fax -22 63 179-10  
buero-hamburg@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Dateteil unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)

Design & Layout: I-Motion Communication  
56218 Mülheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0