



## Ein Warnruf zum neuen AÜG!



**Zum 01.12.2011 ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in wesentlichen Teilen geändert worden (siehe Newsletter 6/11).**

Eine Änderung liegt darin, dass ein Unternehmen, das Arbeitnehmer verleihen will, eine Erlaubnis der Agentur für Arbeit benötigt, wenn diese Überlassung im Rahmen seiner „wirtschaftlichen Tätigkeit“ erfolgt. Darunter ist jede Tätigkeit zu verstehen, die darin besteht, Güter oder Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt anzubieten, soweit dies nicht in Ausübung hoheitlicher Befugnisse geschieht. Vor der Gesetzesänderung bestand die Erlaubnispflicht nur dann, wenn die Überlassung mit „Gewinnerzielungsabsicht“ erfolgte. Verfügt ein Unternehmen nicht über die Erlaubnis und überlässt dennoch Arbeitnehmer, so kommt nach §§ 9 Nr. 1, 10 Abs. 1 Nr. 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis mit dem entleihenden Unternehmen zustande. Hierzu liegt bereits ein Urteil des LAG Düsseldorf vom 27.06.2012 vor (siehe Newsletter 5/12).

### Inhalt

#### Seite 1

- Ein Warnruf zum neuen AÜG!

#### Seite 2

- Diskriminierung – Darlegung von Indizien: unrichtige oder widersprüchliche Auskünfte über den Grund der Benachteiligung
- Wechsel zu einer „Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft“ als Umgehung der Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs?

#### Seite 3

- Doppelter Verdienst während Freistellung
- Unterrichtung des Betriebsrats über bevorstehende Massenentlassungen

#### Seite 4

- Die Unterlassungsverfügung bei einer Betriebsänderung

Die zweite wesentliche Änderung des AÜG besteht in der Einfügung folgenden Satzes in § 1: „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.“ Allerdings enthält das Gesetz ansonsten weder eine Definition, ab wann oder bis wann eine vorübergehende Überlassung gegeben ist, noch ist klar geregelt, welche Sanktion bei einem Verstoß gegen das Gebot der nur vorübergehenden Überlassung eingreift. Zu diesen Fragen liegen mittlerweile die ersten Urteile vor. Soweit es sich bereits um Berufungsurteile handelt, haben die Landesarbeitsgerichte jeweils die Revision zum BAG zugelassen, so dass dort bald mit einer Klärung zu rechnen ist. Bis dahin muss an dieser Stelle ein erstes Zwischenfazit genügen.

Das LAG Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 16.10.2012 (Az. 7 Sa 1182/12) festgestellt, dass ein Verstoß gegen das Gebot der nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung nicht zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer führt und daher kein „Zwangsarbeitsverhältnis“ zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer begründet werde. Diese Rechtsfolge könne weder dem AÜG selbst, noch der Gesetzesbegründung entnommen werden. Aus diesem Grund hat sich das Gericht in seiner Entscheidung auch nicht abschließend mit der Frage befasst, ob es sich im vorliegenden Fall noch um eine nur vorübergehende Überlassung handelte oder nicht.

In Anlehnung an frühere Urteile des BAG zur alten Fassung des AÜG hat das Arbeitsgericht Cottbus in einem Beschluss vom 22.08.2012 (4 BV 2/12) eine „vorübergehende“ Überlassung nur dann angenommen, wenn die dem Leiharbeitnehmer zugewiesenen Aufgaben im Falle seiner Direktanstellung beim Entleiher eine Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer der Überlassung sachlich gerechtfertigt hätten. An einer solchen Rechtfertigung fehle es dann, wenn die fraglichen Aufgaben dauerhaft vorhanden sind und der Arbeitsplatz nur aus Gründen der Kostenreduzierung oder Flexibilisierung mit Leiharbeitnehmern besetzt werden soll. Damit legt das Arbeitsgericht Cottbus

den Schwerpunkt nicht auf die Frage, ob die Überlassung des einzelnen Leiharbeitnehmers nur vorübergehend erfolgt, sondern darauf, ob die für den Leiharbeitnehmer vorgesehenen Aufgaben nur vorübergehend vorhanden sind. Diese Frage ist jedoch zumindest in der Literatur höchst umstritten. Im entschiedenen Fall lag der Sachverhalt so, dass die betroffene Leiharbeiterin nur für einen begrenzten Zeitraum eingestellt werden sollte, der Beschäftigungsbedarf jedoch dauerhaft gegeben war. Handele es sich demnach nicht um eine „vorübergehende Überlassung“ des Leiharbeitnehmers, berechtigte dieser Gesetzesverstoß nach Auffassung des Arbeitsgerichts Cottbus den Betriebsrat des Entleihers dazu, der Einstellung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu widersprechen. Diese Rechtsauffassung vertritt auch das LAG Niedersachsen in einem Beschluss vom 19.09.2012 (17 TaBV 124/11). In dem entschiedenen Sachverhalt sollte die betroffene Leiharbeiterin tatsächlich nicht nur befristet, sondern dauerhaft (aber eben als Leiharbeiterin!) eingestellt werden.

Interessant ist, dass das Arbeitsgericht Leipzig in einem Beschluss vom 23.03.2012 (Az. 3 BV 84/11) zu genau dem gegenteiligen Ergebnis gekommen ist und dem Betriebsrat in vergleichbarer Konstellation ein Recht zum Widerspruch abgesprochen hat. In seiner Begründung hat das Gericht darauf hingewiesen, dass der Widerspruchsgrund des Gesetzesverstoßes nach bisheriger Rechtsprechung des BAG immer nur dann anerkannt worden ist, wenn das Unterbleiben der Einstellung der einzige Weg ist, um dem Schutzzweck des betroffenen Gesetzes Genüge zu tun. Eben dieser Fall sei hier jedoch gerade nicht gegeben, da der Gesetzgeber mit der Änderung des AÜG die Leiharbeiterin habe besser stellen wollen. Ihr Einsatz selbst sollte jedoch nicht ausgeschlossen werden. Leider ist noch nicht abzusehen, für welche Argumentation sich das BAG letztlich entscheiden wird. Bis dahin bleibt die Leiharbeit ein riskantes Gestaltungsinstrument.

■ Christian Kaiser  
Rechtsanwalt

## Diskriminierung – Darlegung von Indizien: unrichtige oder widersprüchliche Auskünfte über den Grund der Benachteiligung

Die türkischstämmige Klägerin wurde zunächst befristet vom 01.02 bis zum 31.12.2008 eingestellt.

Im Oktober führte die Arbeitgeberin ein Gespräch mit ihr und bemängelte diverse Arbeitsfehler, verlängerte aber danach die Befristung für die Zeit vom 01.01.2009 bis zum 31.01.2010. Im September 2009 wurde der Arbeitnehmerin mitgeteilt, dass eine Verlängerung/Entfristung ab dem 01.02.2010 nicht in Betracht käme, woraufhin sich diese auf eine Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft berief und den geringen Anteil von Beschäftigten nichtdeutscher Herkunft ansprach. Dies wies die Arbeitgeberin ohne weitere Begründung von sich und erteilte am 31.01.2010 ein Arbeitszeugnis (Leistungsbeurteilung „zu unserer vollsten Zufriedenheit“). Daraufhin reichte die Arbeitnehmerin Klage auf Entschädigung wegen Diskriminierung ein, gegen welche sich die Beklagte damit verteidigte, dass

die Entfristung wegen der nicht genügenden Arbeitsleistung abgelehnt worden sei. Im Gegensatz zu dem zunächst angerufenen ArbG hat das LAG die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung und Schadensersatz verurteilt. Der 8. Senat des BAG hat am 21.06.2012 (8 AZR 364/11) noch einmal klargestellt, dass es zunächst Aufgabe des Arbeitnehmers sei, das Gericht von Indizien (= der überwiegenden Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierung) zu überzeugen. Sodann trage der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass eine Benachteiligung nicht vorlag. Stelle sich jedoch heraus, dass eine vom Arbeitgeber gegebene Begründung für eine Maßnahme falsch ist bzw. im Widerspruch zu seinem Verhalten steht, so könne dies ein Indiz für eine Diskriminierung darstellen. Ebenso können laut BAG gegebene, aber wechselnde Begründungen des Arbeitgebers Indizwirkung haben. Schlussendlich gab das BAG dem LAG auf, zu überprüfen, ob die von der Beklagten erteilten Aus-

künfte Indizwirkung für eine Diskriminierung der Klägerin haben, weil diese falsch waren oder dem sonstigen Verhalten der Beklagten widersprachen. Insbesondere habe das LAG aufzuklären, ob das Zeugnis oder die Begründung, eine Entfristung sei wegen der Leistungsmängel der Klägerin nicht möglich gewesen, unzutreffend war. Auf der anderen Seite wies der 7. Senat die Befristungskontrolle einer anderen Klägerin ab, die lediglich aufgrund 4 jeweils befristeter Arbeitsverträge im Zeitraum von März 2002 bis November 2009 bei einem Einzelhandelsunternehmen beschäftigt war (BAG, 18.07.2012 – 783/10). Auch diese Befristung erfolgte zur Vertretung und war gerechtfertigt. Bei einer Gesamtdauer von 7 Jahren und 9 Monaten mit insgesamt 4 Befristungen sah das BAG noch keinen Rechtsmissbrauch als indiziert an.

■ **Katrin Teusch, LL.M.**  
Rechtsanwältin

## Wechsel zu einer „Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft“ als Umgehung der Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs

Der 8. Senat des BAG hat mit Urteil vom 25.10.2012 (8 AZR 572/11) entschieden, dass für den Fall, dass Arbeitnehmer durch einen dreiseitigen Vertrag vom Betriebsveräußerer zu einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (B&Q-Gesellschaft) wechseln, diese Vereinbarung unwirksam ist, wenn es für den Arbeitnehmer klar erschien, dass alsbald seine Neueinstellung durch einen Betriebserwerber erfolgen werde.

Über das Vermögen der Arbeitgeberin des Klägers war im Jahr 2007 das Insolvenzverfahren eröffnet worden. Der Insolvenzverwalter führte das Unternehmen zunächst fort und bemühte sich im weiteren Verlauf, es zu veräußern. Die spätere Betriebserwerberin hatte im März 2008 einen Tarifvertrag mit der IG Metall geschlossen. Dieser verpflichtete sie dazu, von den 1600 Arbeitnehmern der Arbeitgeberin des Klägers 1.100 unbefristet und 400 befristet zu beschäftigen, nachdem sie die Betriebsstätten erworben hat. Nach Abschluss des Tarifvertrages schloss die

Betriebserwerberin mit dem Insolvenzverwalter einen Kaufvertrag über die sachlichen Betriebsmittel.

Im April 2008 kamen zwischen dem Insolvenzverwalter, dem Betriebsrat und der Gewerkschaft ein Interessenausgleich und Sozialplan zustande und am 03.05.2008 händigte man den Arbeitnehmern auf einer Betriebsversammlung das Formular eines dreiseitigen Vertrags aus, der das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zum 31.05.2008 und die Vereinbarung eines neuen Arbeitsverhältnisses ab dem 01.06.2008 00.00 Uhr mit der B&Q-Gesellschaft vorsah. Gleichzeitig unterbreitete man den Arbeitnehmern 4 weitere Angebote für ein neues Arbeitsverhältnis mit der Betriebserwerberin (Beginn: 01.06.2008, 00:30 Uhr). Ein Angebot beinhaltete einen unbefristeten Arbeitsvertrag, die übrigen sahen unterschiedlich lang befristete Arbeitsverhältnisse vor. Der Kläger unterzeichnete alle 5 Vertragsangebote und die Betriebserwerberin nahm am 30.05.2008 das Angebot des Klägers für ein auf 20 Monate befristetes Arbeitsverhältnis an.

Nachdem der Kläger ab dem 01.06.2008 für die Betriebserwerberin gearbeitet hatte, klagte er 2009 auf Entfristung. LAG und BAG befanden, dass sich die Beklagte nicht auf die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch den vom Kläger mit der B&Q-Gesellschaft bestehenden Arbeitsvertrag berufen könne. Es sei klar, dass dieser ausschließlich bezwecke, die Kontinuität des Arbeitsverhältnisses zu unterbrechen und die Rechtsfolgen des § 613a BGB zu umgehen. Dass sein dauerhaftes Ausscheiden aus dem Betrieb nicht beabsichtigt gewesen sei, habe sich für den Kläger sowohl aus den Rahmenvereinbarungen des Insolvenzverwalters als auch daraus ergeben, dass er gleichzeitig mit der Unterzeichnung des Angebotes bezüglich des Wechsels in die B&Q-Gesellschaft 4 Angebote für ein neues Arbeitsverhältnis mit der Betriebserwerberin abzugeben gehabt habe.

■ **Katrin Teusch, LL.M.**  
Rechtsanwältin

# Doppelter Verdienst während Freistellung

**Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich im Rahmen seiner Entscheidung vom 23.08.2012 (8 AZR 285/11) mit der Frage auseinandersetzen, ob der Arbeitnehmer die Vergütung aus einer Wettbewerbstätigkeit, die er während einer Freistellung erwarb, auf das fortzuzahlende Entgelt anrechnen lassen muss.**

Der Arbeitnehmer war bei dem klagenden Arbeitgeber als Produktmanager und technischer Leiter tätig. Nachdem der Arbeitgeber gekündigt hatte, schlossen die Parteien vor dem Arbeitsgericht einen Vergleich, nach dem das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung zum 31.01.2010 aus betrieblichen Gründen endete. Weiter wurde geregelt, dass der Arbeitnehmer bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt wird. Während der Freistellung nahm der Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis mit einem Konkurrenzunternehmen auf. Der Arbeitgeber

forderte die während der Freistellungsphase gezahlte Vergütung zurück.

Das BAG kam zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Herausgabe des Gehalts hat, das der Arbeitnehmer beim Wettbewerber erzielt hatte.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Auch das Bundesarbeitsgericht kam zu dem Ergebnis, dass der Beklagte nicht verpflichtet sei, die beim Wettbewerber bezogene Vergütung herauszugeben. Eine Anrechnung des anderweitigen Verdienstes nach § 615 Satz 2 BGB sei nicht möglich, da der Arbeitnehmer mit der Freistellungsklausel keine Pflicht hatte, beim Kläger zu arbeiten. Auch einen Schadensersatzanspruch verneinte das BAG. Der Beklagte habe sich zwar schadensersatzpflichtig gemacht, weil auch während der Freistellungsphase das gesetzliche Wettbewerbsverbot (§ 60 HGB) gegolten habe, der Arbeitgeber habe aber keinen Schaden, wenn der Ar-

beitnehmer anderweitigen Verdienst erzielt. Schließlich sei der Arbeitnehmer auch nicht nach § 61 Abs. 1 HGB verpflichtet, dem Arbeitgeber das mit dem Wettbewerber vereinbarte Festgehalt herauszugeben, da der Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem Wettbewerber kein „Geschäft“ im Sinne von § 61 HGB sei. Auch aus dem allgemeinen Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB), konnte der Arbeitgeber hier keinen Anspruch herleiten. Zwar könne das Vorgehen des Arbeitnehmers ein Verstoß gegen diesen Grundsatz darstellen, im vorliegenden Streitfall war dieser Verstoß aber nicht ausreichend dargelegt.

Die Entscheidung zeigt, wie wichtig es ist, die Anrechnung anderweitigen Erwerbes während der Freistellungsphase zu vereinbaren.

■ **Sven Kaptur**  
Rechtsanwalt

# Unterrichtung des Betriebsrats über bevorstehende Massenentlassungen

**Das Bundesarbeitsgericht (BAG, 20.09.2012, 6 AZR 155/11) hatte sich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses mit der Unterrichtung des Betriebsrates gem. § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG zu befassen. Nach § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat schriftlich u.a. über die Gründe der geplanten Entlassung zu unterrichten.**

Der Arbeitnehmer war von einer Massenentlassung betroffen und erhob Kündigungsschutzklage. Er argumentierte, die Kündigung sei unwirksam, weil der Gesamtbetriebsrat nicht schriftlich gem. § 17 Abs. 2 KSchG über die Massenentlassung unterrichtet worden sei. Die Massenentlassung wurde vom Insolvenzverwalter der Arbeitgeberin durchgeführt, nachdem über das Vermögen der Arbeitgeberin das Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Der Insolvenzverwalter schloss mit dem Gesamtbetriebsrat einen von beiden Seiten unterzeichneten Interessenausgleich mit Namensliste für 3 Betriebe des Unternehmens. Der Interessenausgleich enthielt nicht nur die nach § 17 Abs. 2 KSchG erforderlichen Angaben sondern der Gesamtbetriebsrat erklärte in dem Interessenausgleich abschließend, er sei umfassend gem. § 17 Abs. 2 KSchG unterrichtet worden. Der Insolvenzverwalter zeigte die Massenentlassung der Arbeitsagentur an und fügte den Interessenaus-

gleich bei. Anschließend sprach der Beklagte die geplanten Kündigungen aus. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts war die Kündigung wirksam. Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß unterrichtet worden, da ein etwaiger Schriftformmangel durch die abschließende Stellungnahme des Gesamtbetriebsrats im Interessenausgleich geheilt wurde. Das BAG argumentierte mit Sinn und Zweck des Unterrichtungserfordernisses. Der Betriebsrat soll kon-

struktive Vorschläge unterbreiten können, um die Massenentlassung zu verhindern oder einzuschränken. Diesem Zweck sei genügt, wenn der Betriebsrat aufgrund schriftlich fixierter ausreichender Angaben des Arbeitgebers zu den geplanten Entlassungen eine abschließende Stellungnahme abgibt.

■ **Sven Kaptur**  
Rechtsanwalt



**Arbeitsrechtliche Praktiker**  
**SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

**Inhouse-Seminare 2013**

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis
- Die rechtssichere Gestaltung von Arbeitsverträgen
- Personalkosten senken ohne Kündigung
- Arbeitsrecht von A wie Arbeitsvertrag bis Z wie Zeugniss
- Update Arbeitsrecht: Was gibt es Neues in Gesetzgebung und Rechtsprechung?
- Rechtssichere Befristung von Arbeitsverhältnissen

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



# Die Unterlassungsverfügung bei einer Betriebsänderung



**Deutschland ist arbeitsrechtlich zweigeteilt. Nämlich hinsichtlich der Frage, ob der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch gegen die Umsetzung einer Betriebsänderung bis zum Abschluss der Verhandlung über einen Interessenausgleich geltend machen kann.**

So sind nach aktuellem Stand das LArbG in Stuttgart, in Köln, in Mainz sowie in München Verfechter der Sichtweise, dass der Betriebsrat eine Betriebsänderung nicht mittels einer einstweiligen Verfügung aufhalten kann. Hauptargument ist der Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG. Denn dort ist geregelt, dass der Unternehmer, welcher eine Betriebsänderung durchführt, ohne einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat verhandelt zu haben, einen finanziellen Ausgleich an diejenigen Mitarbeiter zu zahlen hat, welche infolge der Maßnahme entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden. Daher – so der Rückschluss dieser Landesarbeitsgerichte – habe der Gesetzgeber diese Sachlage ja durchaus gesehen und mit dem dann zu zahlenden Nachteilsausgleich abschließend geregelt. Zustimmung findet hingegen ein Betriebsrat hinsichtlich einer einstweiligen Verfügung bei dieser Sachlage beim LArbG in Frankfurt, in Hamburg, in Erfurt, in Hannover und in Hamm. Die Argumente für diese Auffassung fokussieren sich in der Sicht, dass es gegen jedes rechtswidrige Handeln rechtlichen Einhalt geben müsse. Aus verfahrensrechtlichen Gründen gelangt diese Streitfrage nicht bis zum Bundesarbeitsgericht, bei der zweit-

instanzlichen Ebene ist „Schluss“. Taktische Schlussfolgerung hieraus ist: So wird eine Arbeitnehmervertretung stets versuchen, die Thematik nötigenfalls auf die Ebene des Gesamtbetriebsrates oder Konzernbetriebsrates zu heben, um sich dann hierdurch – bei überregionaler Tragweite – einen Gerichtsstand an passendem Ort herauszupicken, also einen Gerichtsstand im Lager der Befürworter des Unterlassungsanspruches. Hingegen könnte ein Arbeitgeber versuchen, den Vorgang auf der betrieblichen Ebene anzusiedeln, um sich dadurch die örtliche Zuständigkeit eines arbeitgeberfreundlichen Landesarbeitsgerichts zu sichern.

Wenden wir uns der Rechtsprechung des LArbG in Frankfurt/Main zu. Es erkennt den Verfügungsanspruch eines Betriebsrats an, die Durchführung einer Betriebsänderung zu unterbinden, allerdings nur befristet. Die Bemessung der Frist sei an der Zeitspanne zu orientieren, die nach dem Stand und dem bisherigen Verlauf der Verhandlungen der Betriebsparteien voraussichtlich bei zügigem Vorgehen für den Abschluss des Beteiligungsverfahrens unabhängig von dessen Ausgang erforderlich sein wird, also bis zum Abschluss eines Interessenausgleichs oder bis zum Scheitern der Verhandlungen in der Einigungsstelle. Für eine über diesen Zeitpunkt hinausgehende vorläufige Regelung fehle regelmäßig der Verfügungsgrund, da der Betriebsrat die Möglichkeit habe, durch das zügige Betreiben des Mitbestimmungsverfahrens seine Beteiligungsrechte zu wahren. Dementsprechend könne eine einstweilige Verfügung mangels Verfügungsgrund zu einem Zeitpunkt nicht mehr erlassen werden, zu dem das

Beteiligungsverfahren einschließlich der Verhandlungen in einer Einigungsstelle über den Abschluss eines Interessenausgleichs bereits hätte abgeschlossen sein können, wenn der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht erforderlichenfalls durch die Einleitung eines gerichtlichen Einsetzungsverfahrens einer Einigungsstelle hätte durchsetzen können. Wichtig hieran ist also, dass das LArbG Hessen, obgleich im Lager der Befürworter der Unterlassungsverfügung stehend, eine zeitliche Eingrenzung vornimmt.

## Praxistipp

Als Praxistipp gilt daher dreierlei: Weiterhin gilt es zu beobachten, wie das jeweilige Landesarbeitsgericht agiert, wenn es um die Unterlassungsverfügung gegen eine Betriebsänderung geht: Hat man die „richtige Rechtsprechung“ auf seiner Seite? Zudem gilt, dass eine Verlagerung in den „richtigen“ Gerichtsbezirk möglich sein kann, über ein Spiel mit der Zuständigkeit von BR, GBR oder KBR. Schließlich gilt, dass womöglich das Vertrauen in die einstweilige Verfügung aufgrund der Zugehörigkeit zum „richtigen“ Gerichtsbezirk in's Leere geht, wenn nicht parallel ein Einigungsstellenverfahren mittels einer gerichtlichen Einsetzung betrieben wurde.

■ Dr. Martin Pröpper  
Rechtsanwalt

## Impressum

Theodor-Heuss-Ring 19-21 · 50668 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)

## 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-Datei 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

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.