

## Rassismus als Kündigungsgrund?



Wer sich derzeit in sozialen Netzwerken oder den Kommentarspalten der einschlägigen Online-Ausgaben bekannter Printmedien umschaut, wird nicht umhin kommen zu bemerken, dass eine erschreckend große Anzahl der Posts in Bezug auf die aktuelle Flüchtlingsdebatte rassistische, menschenverachtende Inhalte aufweisen – oftmals verbunden mit dem offenen Aufruf zur Gewalt. Mediale Aufmerksamkeit erlangte der Fall eines Porsche-Auszubildenden. Die Freiwillige Feuerwehr hatte eine Wasserdusche für Flüchtlingskinder initiiert und von ihrer Aktion Fotos bei Facebook gepostet. Besagter Azubi kommentierte die Fotos daraufhin wie folgt: "Flammenwerfer währe (sic!) da die bessere Lösung". Sein Arbeitgeber, der auf dem Facebook-Profil des Auszubildenden auch explizit genannt war, kündigte dem jungen Mann fristlos.

Eine fristlose Kündigung ist nach § 626 BGB nur gerechtfertigt, wenn ein wichtiger Grund als solcher vorliegt und es dem Arbeitgeber im Rahmen einer anzustellenden Interessenabwägung nicht zugemutet werden kann, den Arbeitnehmer bis zum Ende der Kündigungsfrist

weiter zu beschäftigen.

Nach dem Ultima-Ratio-Prinzip muss der Kündigung dabei grundsätzlich eine einschlägige Abmahnung voraus gegangen sein. Anderes gilt dann, wenn eine Änderung des Verhaltens des Arbeitnehmers nicht zu vermuten ist oder der Pflichtverstoß so schwerwiegend war, dass der Arbeitnehmer erkennbar davon ausgehen konnte, dass dieser von seinem Arbeitgeber nicht toleriert werden könne.

Eine rassistische, volksverhetzende oder beleidigende Äußerung des Arbeitnehmers ist grundsätzlich geeignet einen solchen wichtigen Grund zu bilden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer die Aussage an seinem Arbeitsplatz oder im beruflichen Kontext tätigt. Zwar steht dem Arbeitnehmer sein Grundrecht auf Meinungsäußerung nach Art. 5 GG zur Seite, welches auch polemische oder verletzend Formulierungen umfasst. Formalbeleidigungen, Schmähungen sowie bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen werden allerdings nicht mehr geschützt. In Bezug auf Beleidigungen von Vorgesetzten und Kollegen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits mehrfach klargestellt, dass die Meinungsfreiheit des Einzelnen nicht schrankenlos gewährleistet werden könne, sondern durch das Allgemeine Persönlichkeitsrecht, das Recht auf persönliche Ehre sowie die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers beschränkt werde. Insbesondere eine Störung des Betriebsfriedens oder eine Rufschädigung des Unternehmens können dazu führen, dass Äußerungen des Mitarbeiters für den Arbeitgeber nicht mehr hinnehmbar sein müssen.

Das LAG Baden-Württemberg hat im Jahr 2009 (2 Sa 94/08) entschieden, dass die außerordentliche Kündigung eines Mitarbeiters, der die Toilettenwände mit antisemitischen und menschenverachtenden Schmierereien verunstaltet hatte [u.a.: „Die Juden haben wir nur vergast!"], rechens war, da die Aussage den Straftatbestand der Volksverhetzung erfülle und den Betriebsfrieden massiv störe. Eine vorherige Abmahnung hielt das LAG bei derart „schwerwiegenden rassistischen Äußerungen“ für nicht erforderlich. Mit der Kündigung eines Auszubildendenverhältnisses hatte sich das BAG darüber hinaus bereits im Jahr 1999 zu befassen (2 AZR 676/98). Der Auszubildende hatte ein Schild angefertigt auf dem zu lesen war „Arbeit

macht frei, Türkei schönes Land“ und dieses Schild an der Werkbank eines türkischen Kollegen befestigt. Das BAG bestätigte die Rechtmäßigkeit der Entscheidung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis außerordentlich zu kündigen. Der Azubi habe die innerbetriebliche Verbundenheit unter den Auszubildenden gestört und konkret das Ansehen und die Außenbeziehungen des Arbeitgebers gefährdet.

Schwieriger gestaltet sich die Sachlage, wenn der Arbeitnehmer die Äußerungen in seinem privaten Umfeld oder auf sozialen Netzwerken tätigt. Grundsätzlich hat es den Arbeitgeber nicht zu interessieren, wie der Arbeitnehmer seine Freizeit (miss)gestaltet. Werden allerdings die Interessen des Arbeitgebers tangiert, kann und muss der Arbeitgeber auch zu arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen greifen dürfen. Die Instanzgerichte hatten sich bislang nur mit Fällen der Beleidigung des Arbeitgebers über Facebook & Co. zu beschäftigen. Maßgeblich für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung waren dabei insbesondere der Inhalt der jeweiligen Äußerung selbst, die Größe des Empfängerkreises, die Folgen der Äußerung für den Arbeitgeber sowie der Anlass der erfolgten Äußerung.

Insoweit gilt für rassistische Äußerung auf Facebook & Co. wohl Folgendes: Handelt es sich um ausländerfeindliche Äußerungen von erheblicher Intensität, die einem nicht unerheblichen Empfängerkreis zugänglich gemacht werden und ist ein direkter Rückschluss auf den Arbeitgeber möglich, ist der Ausspruch einer fristlosen Kündigung ohne vorherige Abmahnung nicht nur nachvollziehbar, sondern auch sachgerecht. Unerlässlich ist aber stets eine konkrete Einzelfallbetrachtung.

**Anne Reinelt**  
Rechtsanwältin

### Inhalt

#### Seite 1

- **Rassismus als Kündigungsgrund?**

#### Seite 2

- **Altersdiskriminierung: Kündigung im Kleinbetrieb unwirksam**
- **Konkurrenztätigkeit nach unwirksamer außerordentlicher Kündigung: ein neuer Kündigungsgrund?**

#### Seite 3

- **Außerordentliche Kündigung wegen Drohung und Datenklau**

#### Seite 4

- **Eingruppierung - der Praxis ungeliebtes Kind?**

## Altersdiskriminierung: Kündigung im Kleinbetrieb unwirksam

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 23.07.2015 (6 AZR 457/14) entschieden, dass eine Kündigung im Kleinbetrieb unwirksam ist, wenn aufgrund der vom Arbeitnehmer vorgetragene Indizien eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters nach § 22 AGG zu vermuten ist.

In dem vom BAG entschiedenen Fall klagte die im Jahr 1950 geborene Klägerin, die seit dem Jahr 1991 bei der beklagten Gemeinschaftspraxis als Arzthelferin beschäftigt war, gegen eine im Mai 2013 ausgesprochene Kündigung. Sie war zuletzt überwiegend im Labor eingesetzt. In der Praxis waren im Jahr 2013 noch vier jüngere Arbeitnehmerinnen beschäftigt. Die Gesellschafter der Praxis begründeten die Kündigung mit Veränderungen im Laborbereich, welche eine Umstrukturierung der Praxis erforderlich machen würden. Dabei führten sie an, dass die Klägerin „inzwischen pensionsberechtigt“ sei. Den anderen Arbeitnehmerinnen der Praxis wurde nicht gekündigt.

Die Klägerin wandte sich mit ihrer Klage gegen die Wirksamkeit der Kündigung und verlangte eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung. Als Begründung führte sie an, dass das Kündigungsschreiben eine Benachteiligung wegen ihres Alters vermuten lasse. Die Beklagte gab an, sie habe das Kündigungsschreiben lediglich freundlich und verbindlich formulieren wollen. Die Kündigung sei wegen eines zu erwartenden Entfalls von 70 bis 80 Prozent der Laborleistungen erfolgt. Zudem sei die Klägerin mit den anderen Arzthelferinnen nicht vergleichbar, weil sie schlechter qualifiziert sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte jedoch Erfolg. Das BAG führte aus, dass die Kündigung gegen das Benachteiligungsgebot des § 7 Abs. 1 AGG verstoße und daher unwirksam sei. Aufgrund der von der Klägerin vorgetragene Indizien greife die Vermutung des § 22 AGG ein. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1

genannten Grundes vermuten lassen, trägt gem. § 22 AGG die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Die Beklagte konnte nicht beweisen, dass die wegen der „Pensionsberechtigung“ zu vermutende Altersdiskriminierung nicht vorlag. Ob und in welcher Höhe der Klägerin der geltend gemachte Entschädigungsanspruch zusteht, kann noch nicht festgestellt werden. Die Sache wurde insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

**Stephanie Bausch**  
Rechtsanwältin

## Konkurrenztätigkeit nach unwirksamer außerordentlicher Kündigung: Ein neuer Kündigungsgrund?

Mit Urteil vom 23.10.2014 (2 AZR 644/13) hat das BAG entschieden, dass die Konkurrenztätigkeit eines Arbeitnehmers nach einer früheren – unwirksamen – Kündigung nicht zwingend eine weitere außerordentliche Kündigung rechtfertigt.

Dem Kläger war von der Beklagten außerordentlich gekündigt worden. Nach Zugang dieser Kündigung und bevor das Arbeitsgericht über deren Unwirksamkeit entschieden hatte, nahm der Kläger eine Konkurrenztätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber auf. Aufgrund dessen kündigte die beklagte Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis erneut fristlos.

Das BAG gab der Kündigungsschutzklage ebenso wie die Vorinstanzen statt und stellte fest, dass die Kündigung unwirksam war.

Zunächst wies das BAG darauf hin, dass eine Konkurrenztätigkeit während des bestehenden Arbeitsverhältnisses zwar einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen

könne. Das vertragliche Wettbewerbsverbot gelte während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer dürfe daher grundsätzlich auch nach Zugang einer von ihm gerichtlich angegriffenen fristlosen Kündigung keine Konkurrenztätigkeit ausüben, falls sich die Kündigung später als unwirksam herausstellen sollte. Das BAG stellte allerdings fest, dass nicht jeder Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot während eines Kündigungsschutzprozesses einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung gemäß § 626 BGB darstellt. Im Rahmen der erforderlichen Interessenabwägung sei zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, wenn die Wettbewerbstätigkeit erst durch die frühere – unwirksame – Kündigung ausgelöst worden ist. Ferner müsse berücksichtigt werden, ob der Wettbewerb auf eine dauerhafte Konkurrenz zum bisherigen Arbeitgeber angelegt ist oder zunächst nur eine Übergangslösung für den Schwebezustand bis zur Klärung der Rechtslage darstellt. Von Bedeutung sei auch, ob dem Arbeitgeber aufgrund der Art und der Auswir-

kungen der Konkurrenztätigkeit unmittelbar ein Schaden zugefügt wird oder nur eine abstrakte Gefährdung von dessen geschäftlichen Interessen vorliege.

Im vorliegenden Fall überwogen die Interessen des Klägers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses die Interessen der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Da der Kläger die Konkurrenztätigkeit erst nach der fristlosen Kündigung durch die Beklagte aufgenommen hatte, war davon auszugehen, dass die Wettbewerbstätigkeit des Klägers durch die Kündigung der Beklagten ausgelöst worden war. Dies spreche auch dafür, dass die Konkurrenztätigkeit nur Ersatz für die bisherige Tätigkeit war. Darüber hinaus bestünden keine Anhaltspunkte, dass es der Kläger auf eine dauerhafte Konkurrenz angelegt hatte. Ein Schaden sei nicht gegeben.

**Stephanie Bausch**  
Rechtsanwältin

# Außerordentliche Kündigung wegen Drohung und Datenklau

In seiner Entscheidung vom 08.05.2014 (2 AZR 249/13) hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Frage auseinanderzusetzen, inwieweit die Verwendung von Druckmitteln sowie die unbefugte Vervielfältigung von Unterlagen im Rahmen eines Kündigungsverfahrens einen Kündigungsgrund darstellen können.

Dem Streit lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Arbeitgeber (AG) betrieb einen Handel mit Kfz-Ersatzteilen. Der Arbeitnehmer (AN) war dort als Leiter der Finanzbuchhaltung beschäftigt. Im Juni 2011 kam es dann zu erheblichen Auseinandersetzungen zwischen den Parteien. Im Februar 2012 sprach der AG eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung aus, gegen die der AN Klage erhob. Nachdem eine Einigung im Gütetermin nicht gelang, fertigte der Anwalt des AN einen Schriftsatz, den er der Gegenseite außergerichtlich als Entwurf vorab zukommen ließ. Darin heißt es, die Kündigung sei willkürlich erfolgt. Der AG habe den AN als „lästigen Mitwisser“ zweifelhafter Geschäfte loswerden wollen. Die Kündigung sei erfolgt, nachdem der AN nicht bereit gewesen sei, rechtswidrige Handlungen zu dulden. In einem Begleitschreiben führte der Anwalt des AN aus, dass er Vergleichsverhandlungen führen wolle und, wenn eine Rückmeldung nicht erfolge, er den Schriftsatz bei Gericht einreichen werde.

Darüber hinaus fertigte der AN ohne Kenntnis des AG verschiedene Kopien von betrieblichen Unterlagen (Rechnungen, Schreiben, etc.), um seine Behauptungen im Prozess unter Beweis zu stellen. Hierauf kündigte der AG den AN im Mai 2012 fristlos. Auch hiergegen erhob der AN Kündigungsschutzklage. Im Laufe des Verfahrens wurde die Klage gegen die betriebsbedingte Kündigung vom Februar 2012 rechtskräftig abgewiesen, so dass sich der AN vor dem BAG nur noch gegen die fristlose Kündigung wandte.

Das BAG hat der Klage stattgegeben. Es läge – so das BAG – kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor. Weder die Erklärungen im anwaltlichen Schreiben und die Übersendung des Schriftsatzes im Entwurf, noch das Fotokopieren betrieblicher Unterlagen durch den AN machten es dem AG unzumutbar, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Allerdings führt das BAG aus, dass das Drohen mit einem empfindlichen Übel, um die Erfüllung eigener streitiger Forderungen zu erreichen – je nach den Umständen des Einzelfalls – einen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen kann. Allerdings müsse die Drohung auch widerrechtlich sein. Dies sei im Falle des Versuchs einer gütlichen Einigung nicht gegeben. Eine Drohung setze neben der Ankündigung eines zukünftigen Übels auch die Widerrechtlichkeit der Ankündigung voraus. Dies sei nur dann der Fall, wenn entweder das Mittel, d.h. das angedrohte Verhalten oder der Zweck, d.h. die erwartete Willenserklärung oder jedenfalls der Einsatz des fraglichen Mittels zu dem fraglichen Zweck von der Rechtsordnung nicht gedeckt ist. Ein Prozessbeteiligter dürfe jedoch auch starke, eindringliche Ausdrücke benutzen, um seine Rechtsposition zu unterstreichen, selbst wenn er seinen Standpunkt vorsichtiger hätte formulieren können. Das gelte jedenfalls so lange, wie er die Grenzen der Wahrheitspflicht achtet. Nach Ansicht des BAG hatte der AG nicht leichtfertig unwahre Tatsachenbehauptungen aufgestellt, so dass dieser Sachverhalt als Kündigungsgrund entfiel.

Der AG war auch nicht deshalb zur fristlosen Kündigung berechtigt, weil der AN Fotokopien von Geschäftsunterlagen hergestellt und diese bei Gericht eingereicht hatte. Zunächst führt das BAG aus, der AN habe damit keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse verraten. Er handelte ggfs. in Wahrnehmung berechtigter Interessen. Er wollte auf diese Weise unlautere Motive der Beklagten für die

angeblich betriebsbedingte Kündigung dartun. Allerdings – so das BAG – sei es dem AN grundsätzlich verwehrt, sich ohne Einverständnis des AG betriebliche Unterlagen oder Daten anzueignen oder diese für betriebsfremde Zwecke zu vervielfältigen. Dies könnte nach § 17 UWG sogar strafbewehrt sein. Ob eine außerordentliche Kündigung berechtigt sei, hänge insbesondere von der Motivation des AN und von möglichen nachteiligen Folgen für den AG ab.

Obwohl das BAG in der Fertigung der Kopien grundsätzlich einen Rechtsverstoß sah, hat sie zugunsten des AN angenommen, dass er der Ansicht gewesen sei, hierzu zur Selbsthilfe berechtigt zu sein. Zudem habe er lediglich die Unsachlichkeit der Kündigung im Verfahren verdeutlichen wollen.

Das BAG hat den AN jedoch nicht von jeglicher Schuld freigesprochen, sondern die Unwirksamkeit der Kündigung aufgrund einer Interessenabwägung im Einzelfall festgestellt. Dem Rechtsschutzinteresse einer Partei, die sich nicht im Besitz prozessrelevanter Urkunden befindet, trage das Gesetz nämlich mit den Regelungen zur Vorlagepflicht in § 142 ZPO und § 424 ZPO Rechnung. Ob hier ein Fall der sogenannten „Beweisnot“ bestanden habe, bei dem ein AN berechtigt sein kann, Kopien zu fertigen, hat das BAG ausdrücklich offen gelassen.

**Tania Ihle**  
Rechtsanwältin



In Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

- **Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement**
- **Variable Vergütung – Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung**
- **Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung**
- **Update Arbeitsrecht 2015**
- **Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats**



**Aktuelle Seminare 2015**



Quellennachweis © Syda Productions, fotofia

# Eingruppierung - der Praxis ungeliebtes Kind ?



Fragen der Eingruppierung gelten in der betrieblichen Praxis häufig als spröde, altbacken und brotlos. Beschwerden einzelner Arbeitnehmer oder des Betriebsrats mag man innerlich mit dem Kanon „formlos,

fristlos, fruchtlos“ etikettieren und wird doch der Sache nicht gerecht. Derjenige, der individual- oder kollektivrechtlich die richtige Eingruppierung durchsetzen will, sieht sich häufig mit wenig verständlichen Formulierungen in den einschlägigen Entgelttarifverträgen konfrontiert. Die Gruppenmerkmale sind –notgedrungen– regelmäßig sehr abstrakt formuliert. Die dazugehörigen Richtbeispiele spiegeln oft den aktuellen Berufsalltag nicht (mehr) wider. Da fällt es schwer, eine Individualklage erfolgreich zu führen. Schließlich liegt die volle Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der die Höhergruppierung begründenden Umstände auf Klägerseite. Andererseits ist der Bedarf, die Eingruppierungsentscheidungen des Arbeitgebers zu überprüfen, offensichtlich. Zu groß ist die Verlockung des Arbeitgebers, im Rahmen der Eingruppierung außerhalb der Entgeltordnung liegende Merkmale zu berücksichtigen. Gerne wird etwa mit einem „Marktwert“ argumentiert, der schlichter Ausdruck des Umstandes ist, ob sich auf dem einschlägigen Arbeitsmarkt Beschäftigte bereithalten, zu der entsprechenden Vergütung tätig zu werden. Dabei ist der Marktwert weder geschriebenes noch ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal eines Tarifwerks. Ebenso groß ist die Versuchung auf Arbeitgeberseite, Tarifmerkmale so einschränkend zu handhaben, dass sich zwangsläufig eine Absenkung des Lohngefüges im Unternehmen ergibt.

Dabei bildet das Mitbestimmungsrecht des Betriebes ein sinnvolles Korrektiv. In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Betriebsrat nicht nur bei Einstellung und Versetzung, sondern auch ausdrücklich bei Eingruppierung und Umgruppierung ein echtes Mitbestimmungsrecht aus § 99 BetrVG.

Der Betriebsrat kann die Zustimmung gegen die beabsichtigte Maßnahme (schon) dann verweigern, wenn aus seiner Sicht ein Verstoß gegen einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung vorliegt, aus der sich das einschlägige Vergütungsschema ergibt. Nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) stellt sich etwa in vielen Unternehmen die Frage, wie nicht nach MiLoG privilegierte Praktikanten richtig einzugruppieren sind.

Allerdings gilt die Eingruppierung als Akt der Rechtsanwendung und nicht der rechtlichen Gestaltung. So betont das BAG in ständiger Rechtsprechung, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kein Mitgestaltungsrecht, sondern ein Mitbeurteilungsrecht darstellt. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mit Blick auf die häufig tatsächlich schwierige Eingruppierung gemeinsam entscheiden, welcher Vergütungsgruppe die Tätigkeit entspricht. Was dann gemeinsam und übereinstimmend beurteilt wird, hat aus Sicht der Rechtsprechung eine höhere Gewähr für die Richtigkeit der Eingruppierung und sorgt zudem für die einheitliche Handhabung der Vergütungsordnung im Unternehmen.

Der Arbeitgeber muss eine fristgerecht verweigerter Zustimmung des Betriebsrates durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen, will er die personelle Maßnahme dennoch durchführen. In der Praxis wird das Unternehmen regelmäßig so handeln, wenn es die Einstellung eines bestimmten Bewerbers durchsetzen will. Dagegen kann es hinsichtlich der Eingruppierung auch abwarten, wie sich der Beschäftigte bzw. der Betriebsrat aufstellt. Häufig hat der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt kein Interesse daran, das noch junge Arbeitsverhältnis gleich mit einer Auseinandersetzung über die Eingruppierung zu belasten. Auch Betriebsräte zögern deshalb häufig, diese Frage weiter zu verfolgen.

Der weitere Weg ist für den Betriebsrat etwas umständlich. Das BAG verweigert in ständiger Rechtsprechung die unmittelbare Anwendung des § 101 BetrVG mit der Folge, dass der Arbeitgeber nicht mit dem dort vorgesehenen

Zwangsgeld belegt werden kann. Stattdessen wird der Betriebsrat auf eine analoge Anwendung von § 101 BetrVG verwiesen. Dazu hat er beim Arbeitsgericht zu beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Ein- oder Umgruppierungsentscheidung vorzunehmen, ihn um Zustimmung zu ersuchen und im Falle der beachtlichen Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten. Der Betriebsrat hat eben kein Initiativrecht, vom Arbeitgeber eine bestimmte Ein- oder Umgruppierung zu verlangen.

## Praxistipp:

Vielen Betriebsräten ist hier wenig bewusst, dass sie hinsichtlich der Einstellung und Eingruppierung zwei Mitbestimmungsakte vor sich haben, die eine unterschiedliche Behandlung ermöglichen: So kann das Gremium einer Einstellung oder Versetzung zustimmen, der dazugehörigen Ein- bzw. Umgruppierung aber widersprechen. So vermeidet es den Vorwurf, die Einstellung zu verhindern, obwohl Personal dringend zur Verteilung der Arbeitslast auf mehrere Schultern gebraucht wird. Es ist dann sorgfältig auf die Dokumentation des Widerspruchsgrunds, getrennt nach Einstellung bzw. Versetzung und Ein- bzw. Umgruppierung zu achten. Für jeden Akt ist ein eigener Widerspruchsgrund zu formulieren.

**Antje Burmester**  
Rechtsanwältin

## 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)

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-Datei unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)