

zeitig im Gebäck nagt, stehen Betriebsräte und Gewerkschaften sicher nicht zur Verfügung. In einem Boot gegen Korruption und Kriminalität zu sitzen, heißt mit zu rudern, aber auch mit zu steuern, das ist unverzichtbare Voraussetzung.

## Fazit

Bei allen Diskussionen über den Inhalt und die Form von Ethikrichtlinien ist von gewerkschaftlicher Seite klarzustellen, dass wir uns nicht an Persönlichkeitsrechtsverletzungen in Bezug auf die Beschäftigten beteiligen werden. Im Gegenteil, die Persönlichkeitsrechte des Grundgesetzes sind ausdrücklich zu schützen und jederzeit zu gewährleisten, daran sind übrigens auch Staatsanwaltschaft und Polizei in ihrer Arbeit gebunden. Ebenso ist die Einrichtung und die Beteiligung an einer betrieblichen Nebenjustiz nicht die Aufgabe von Betriebsräten und Gewerkschaften. Werden strafrechtlich-relevante Verstöße festgestellt, ist es Sache des Arbeitgebers, umgehend die zuständigen Stellen einzuschalten und über arbeitsrechtliche Sanktionen zu entscheiden. Insbesondere ist bei der inhaltlichen Gestaltung von Ethikrichtlinien darauf zu achten, dass der präventive Aspekt das bestimmende Element ist, also deutliche Verhaltensbestimmungen dazu, was erlaubt ist

und was nicht. Zudem sind Maßnahmen zu treffen, die einer frühzeitige Verhinderung und Abwehr der o. g. Straftaten dienen, bis hin zu regelmäßigen Schulungen. Letztlich hat ohne Ausnahme zu gelten, dass eine Ethikrichtlinie für Alle im Unternehmen verbindlich ist. Das gilt für die Beschäftigten ebenso, wie für die Geschäftsführung, die Vorstandsmitglieder und auch die Aufsichtsräte. So haben diese beispielsweise sicherzustellen, dass kein Vorstandsmitglied eingestellt wird, ohne dass es die jeweils geltende Richtlinie persönlich unterschrieben hat. Am Ende ist festzustellen, es gibt Anlass genug sich mit dem Thema Ethikrichtlinien zu beschäftigen, teilweise gibt es auch akuten Handlungsbedarf, nicht nur für einzelne Unternehmen, sondern auch für einige Branchen. Ethik geht allerdings nur auf Augenhöhe, d. h. bei voller Mitbestimmung, sie hat verbindlich für Alle zu gelten und sie muss von Allen gelebt werden. Nur so macht sie einen Sinn.

**GEROLD HAAG** ist Gewerkschaftssekretär in der Tarifpolitische Grundsatzabteilung ver.di in Berlin.

SERVICE [aib-web.de](http://aib-web.de)

Voting-Box	<input checked="" type="checkbox"/>
Arbeitshilfen	- Forderungen von Transparency <input checked="" type="checkbox"/>

# Befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder

## Mitbestimmung absichern!

*Das Unionsrecht enthält in den Art. 7, 8 RL 2002/14/EG ein Absicherungsgebot, das auch befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder erfasst. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte jetzt erstmals die Möglichkeit, sich hierzu zu positionieren und betont in seiner Entscheidung vom 5.12.2012 – 7 AZR 698/11:*

### Nichtamtliche Leitsätze

- (1) § 14 Abs. 2 TzBfG ist auch auf Betriebsratsmitglieder anzuwenden. Ihr Arbeitsvertrag endet mit Fristablauf. Ein Anspruch auf einen Anschlussvertrag kann sich aber aus den Umständen des Einzelfalls ergeben.
- (2) »Allerdings (würde) ein sachgrundlos befristet beschäftigtes Betriebsrats(ersatz-)mitglied keinen ausreichenden Schutz und keine ausreichenden Sicherheiten (genießen), wenn die Beendigung seines Arbeitsvertrags mit seinem Mandat oder mit seiner Amtstätigkeit begründet werden könnte.«
- (3) »Dem unionsrechtlich gebotenen Schutz eines Betriebsratsmitglieds vor einer im Zusammenhang mit einer Befristung ste-

henden Benachteiligung kann (...) durch § 78 Satz 2 BetrVG – ggf. iVm. § 280 Abs. 1 und/oder § 823 Abs. 2 BGB – Rechnung getragen werden. (...) Die Bestimmung dient ua. der inneren und äußeren Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder, die ohne Furcht vor Maßregelungen und Sanktionen des Arbeitgebers ihr Amt ausüben können sollen.«

(4) »Eine Benachteiligung iSv. § 78 Satz 2 BetrVG ist jede Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht. Eine Benachteiligungsabsicht ist nicht erforderlich. Es genügt die objektive Schlechterstellung gegenüber Nichtbetriebsratsmitgliedern.

(5) (...) »Die Nichtübernahme eines befristet beschäftigten Betriebsratsmitglieds in ein unbefristetes oder in ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis (kann) eine unzulässige Benachteiligung darstellen, wenn sie gerade wegen der Betriebsratsstätigkeit erfolgt.

(6) »Sich hierüber erforderlichenfalls unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls eine Überzeugung zu bilden, ist Sache des Tatsachengerichts,« das sind die Arbeits- oder Landesarbeitsgerichte.

**Eigenanzeige**

Joachim Holwe, Michael Kossens, Cornelia Pielenz,  
Evelyn Räder

**Teilzeit- und Befristungsgesetz****Basiskommentar**

Bund-Verlag 2013, ca. 300 Seiten, kartoniert, 4. Aufl.

ISBN: 978-3-7663-6239-1

Vormerkbar, erscheint voraussichtlich 09/2013

Späterer Ladenpreis ca.: € 29,00

Diese Überlegungen des BAG könnten zukünftig bei der Beurteilung, ob ein Arbeitgeber mit einem befristet beschäftigten Betriebsratsmitglied einen (unbefristeten) Anschlussvertrag zu schließen hat, maßgeblich sein.

**Hintergrund der Entscheidung**

Die befristete Beschäftigung ist aus vielen Betrieben nicht mehr wegzudenken. Besonders in Betrieben und für Tätigkeiten, in denen dieser Vertragsform die ursprünglich politisch gewollte Brückenfunktion<sup>1</sup> in die unbefristete Beschäftigung zukommt, kandidieren immer häufiger auch befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder für den Betriebsrat.

Einen solchen Fall aus dem Sicherheitsgewerbe hatte das BAG am 5.12.2012 zu beurteilen. Eine Kollegin eines Sicherheitsunternehmens, für das die sachgrundlose Befristung tariflich über einen Vierjahreszeitraum gestattet ist, war Betriebsratsmitglied und begehrte die Anschlussbeschäftigung über den Fristablauf hinaus. Wie so viele Betriebsratsmitglieder begründete sie ihre Kandidatur aus einem Gerechtigkeits- und Bürgerengagementmotiv heraus. Wie sollte sie von ihren Kindern verlangen, Ungerechtigkeiten nicht einfach zu ignorieren, wenn sie nicht selbst Engagement zeigt?

Das BAG sah keine Möglichkeit in dem konkreten Fall der Kollegin zu helfen, könnte aber auch mit dem vorzitierten Orientierungssatz für vergleichbare Fälle den Lösungsweg aufgezeichnet haben.

**Das Unionsrecht – die Konsultationsrichtlinie**

Die europäische Richtlinie 2002/14/EG (Konsultationsrichtlinie, kurz K-RL)<sup>2</sup> vom 11.3.2002 wurde nicht durch Gesetzesakt ins deutsche Recht umgesetzt, ist aber seit Ablauf der Umsetzungsfrist am 23.3.2005 bei der Auslegung und Anwendung des innerstaatlichen Rechts zu beachten.<sup>3</sup> Für die hier zu beurteilende Frage kommt es nun auf zwei Aussagen der Richtlinie an. Welche Anforderungen stellt die Richtlinie an die Absicherung von Arbeitnehmervertretern und wie ist der Grundsatz des *effet utile*<sup>4</sup> zu gewährleisten. Art. 7 K-RL gibt vor, dass durch die

Mitgliedstaaten zu gewährleisten ist, »dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen.« Art. 8 Abs. 1 K-RL betont für die Richtlinie ausdrücklich und ausgestaltet den Grundsatz des *effet utile*. »Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie durch den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmervertreter sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor. Sie sorgen insbesondere dafür, dass es geeignete Verwaltungs- und Gerichtsverfahren gibt, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.«

**Drei Lösungsansätze**

Hier wurden bis zu der Entscheidung des BAG vornehmlich drei Lösungsansätze erörtert<sup>5</sup>:

- § 14 Abs. 2 TzBfG wird auf befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder mit dem Ergebnis unangewendet, dass sich ein Arbeitgeber nicht auf die Befristungsabrede gegenüber Betriebsratsmitgliedern berufen kann.<sup>6</sup> Diese Argumentationslinie führt zu einem möglichen Entfristungsanspruch.
- § 78 a BetrVG wird wegen der vergleichbaren Fallkonstellation auf befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder ebenfalls angewendet. Diese Argumentationslinie führt zu einem möglichen Anspruch auf einen Anschlussvertrag.
- § 78 BetrVG wird zukünftig auf die Fallkonstellation, ob befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder einen Anspruch auf einen Anschlussvertrag haben unter Berücksichtigung der Rechtsprechung zu § 78 a BetrVG angewendet.<sup>7</sup> Auch diese Argumentationslinie führt zu einem möglichen Anspruch auf einen Anschlussvertrag.

Hinter den unterschiedlichen Lösungswegen stehen zunächst Überlegungen zum verfassungsrechtlichen Gewaltenteilungsprinzip. Wie weit können Gerichte das bestehende Recht auslegen und wo muss der Gesetzgeber selbst tätig werden. Ausgehend von diesen Überlegungen ist zu berücksichtigen, dass der EuGH vorgibt, nicht mehr von Gerichten auslegbare dem Unionsrecht entgegenstehende Normen in Gerichtsverfahren unangewendet zu lassen.<sup>8</sup>

1 Vgl. BT-Drs. 10/6555, S. 2 und BT-Drs. 12/6719, S. 11.

2 Verbreitet ist auch die Abkürzung luK-RL, abgeleitet aus Informations- und Konsultationsrichtlinie.

3 Vgl. LAG Schleswig-Holstein v. 20.7.2007 – 3 TaBVGA 1/07; LAG München v. 22.12.2008 – 6 TaBVGA 6/08.

4 Unter *effet utile* (Effizienzgebot, frz. nützliche/praktische Wirkung) versteht man im Völkerrecht den Grundsatz, eine Norm so auszulegen und anzuwenden, dass das Vertragsziel am besten und einfachsten erreicht werden kann.

5 Vgl. Übersicht bei Helm/Bell/Ögüt/Schubert, AiB, 11/2012, 636 ff.

6 Vgl. ArbG München v. 8.10.2010 – 24 Ca 861/10; Däubler dbr 5/2011, S. 36 f; Helm/Bell AiB 2011, 267 ff; Helm/Hjort/Windirsch AuR 2012, 293 ff.

7 Vgl. Buchholz in zbrv-online 9/2011, S. 24 ff.

8 Vgl. Huber/Schubert/Ögüt, AuR 2012, 429 ff.; EuGH v. 22.11.2005, Rs C-144/04 (Mangold); EuGH v. 19.1.2010 (Küçükdüveci); BVerfG v. 6.7.2010 – 2 BvR 2661/06 (Honeywell).

Für ein Gerichtsverfahren wiederum haben die unterschiedlichen Lösungsansätze ganz praktische Auswirkungen. Wäre die hier zentrale Bestimmung (Lösungsweg 1) nicht auf die Befristungsabrede anzuwenden, wäre ein Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung zu stellen. Erweist sich dagegen die Nichtvergabe des Anschlussvertrages als Verletzung des Rechtes des Betriebsratsmitglieds im Rahmen einer entsprechenden Anwendung des § 78a BetrVG oder einer europarechtskonformen Anwendung des § 78 BetrVG (Lösungswege 2 und 3), wäre dagegen ein Antrag auf Abschluss eines Anschlussvertrages zu stellen.

### So hat das BAG entschieden

Das BAG hat in seiner Entscheidung die beiden ersten Lösungsansätze nicht aufgegriffen und den dritten offen gelassen. Denn es war in dem Verfahren zunächst die Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung und erst im dritten Rechtszug auch hilfsweise der Anspruch auf den Abschluss eines Anschlussvertrages geltend gemacht worden. Den Entfristungsanspruch erkennt das Gericht ausdrücklich nicht an. Daher kann dieser Lösungsansatz grundsätzlich verworfen werden. Auf die erwägenswerte Vorlage dieser Frage zum Europäischen Gerichtshof und dem damit verbundenen Wunsch einer weitestmöglichen Klarheit in der Rechtsfrage soll hier auf andere Autoren verwiesen werden.<sup>9</sup>

Den erst in der dritten Instanz gestellten Antrag auf Abschluss eines Anschlussvertrages hat das BAG als unzulässig verworfen. Der Antrag hätte spätestens in der zweiten Instanz gestellt werden müssen. Daher äußert sich das BAG zu der Frage, ob in dem konkreten Fall ein solcher Anspruch möglich gewesen wäre und ob z. B. durch das Landesarbeitsgericht für diese Frage ggf. weiterer Beweis hätte eingeholt werden müssen, konsequenterweise nicht.

Auch die entsprechende Anwendung des § 78a BetrVG hält das BAG nicht für angebracht, sondern dürfte den dritten Lösungsansatz befürworten. Dies legen die eingangs zitierten Passagen der Entscheidung nahe.

Auf Art. 30 Europäische Grundrechtecharta (GRC) und dessen Bedeutung für befristete Betriebsratsmitglieder geht das BAG noch nicht intensiv ein. Nach einer jüngst ergangenen Entscheidung des EuGH dürfte sich dies ändern.<sup>10</sup> Die Unionsgrundrechte, wie der auch für befristet Beschäftigte geltende Mindestbestandsschutz aus Art. 30 GRC dürften sich stärker auswirken. Bei der Frage, wann ein Zusammenhang mit der Betriebsratsstätigkeit bei der Verweigerung eines Anschlussvertrages (nicht) ausge-

schlossen werden kann, wird der auch für befristet Beschäftigte geltende Mindestbestandsschutz aus Art. 30 GRC und die Garantie des Anhörungsrechts aus Art. 27 GRC zu prüfen sein. Darüber hinaus werden Vorlagen zum EuGH gerade auch für befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder häufiger zu prüfen sein.<sup>11</sup>

### Horizontaler statt vertikaler Absicherungsansatz

Im deutschen Recht kennen wir Normen, die Mandatsträger gegen alle Arten von Kündigungen absichern. So sichern die §§ 103 BetrVG, 15 KSchG Betriebsratsmitglieder gegen alle Arten von Kündigungen ab, und zwar nicht nur solche, die möglicherweise mit der Ausübung des Betriebsratsamtes im Zusammenhang stehen können, sondern auch solche, die zweifelsfrei betriebsbedingt sind. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut des Art. 7 K-RL, der ausdrücklich einen Zusammenhang zwischen dem Absicherungsgebot und der Gewährleistung der Möglichkeit der Amtsausübung unterstreicht. Folgerichtig hat der EuGH in einem dänischen Fall, in dem nach gerichtlicher Feststellung eindeutig eine betriebsbedingte Kündigung vorlag, für die ein Zusammenhang mit dem Amt nicht angenommen werden konnte, kein sich aus dem Unionsrecht ableitbares zusätzliches Absicherungsgebot angenommen.<sup>12</sup> Das Unionsrecht verlangt danach für unbefristet Beschäftigte keinen generell verbesserten Kündigungsschutz, bzw. für befristet Beschäftigte keine generell (horizontal) bessere Absicherung. Es verlangt aber, dies macht das BAG deutlich, eine punktuelle (vertikale), geeignete und wirksame Absicherung dahingehend, dass sich wegen der Mandatsausübung kein Risiko verwirklicht.

### Die Besonderheit befristet beschäftigter Betriebsratsmitglieder

Befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder werden in aller Regel ihren befristeten Vertrag bereits vor der Mandatsübernahme abgeschlossen haben. Aber unabhängig davon, ist der Abschluss eines befristeten Vertrages innerhalb der Möglichkeiten der Rechtsordnung erlaubt, kann also aus sich heraus noch keine Verletzung des Absicherungsgebots aus dem Unionsrecht darstellen. Eine Verletzung des Absicherungsgebots kommt dann in Betracht, wenn kein Anschlussvertrag bei Auslaufen des befristeten Vertrages angeboten wird. Denn die Richtlinie verlangt, dass Betriebsratsmitglieder sich keine Gedanken darüber machen müssen, ob ihnen ihre Arbeit als Betriebsrat möglicherweise individualrechtlich schadet.

Das Ziel jeder Absicherung vom Amtsträgern, auch des Art. 7 K-RL ist im Ergebnis, dass sich Betriebsratsmitglieder nicht fragen müssen: »Schadet meine Haltung im Betriebsrat oder mein Amt meinem beruflichen Fortkommen?«<sup>13</sup>

<sup>9</sup> Vgl. Huber/Schubert/Ögüt, AuR 2012, 429 ff.; Boemke, jurisPR-ArBR 18/2012 Anm. 1, D.

<sup>10</sup> Vgl. EuGH v. 26.02.2013, C-617/10 (Åklagare).

<sup>11</sup> Vgl. EuGH v. 26.02.2013, C-617/10 (Åklagare), Rdnr. 49.

<sup>12</sup> Vgl. EuGH v. Urt. v. 11.02.2010, Rs. C-405/08 (Holst).

<sup>13</sup> Helm/Bell/Ögüt/Schubert, AiB 2012, 636.

Schnell beantwortet ist da der Fall, wenn alle Beschäftigten einen Anschlussvertrag erhalten, nur das Betriebsratsmitglied nicht. Aber, was soll gelten, wenn zehn Menschen befristet eingestellt werden und das Unternehmen aber alle nicht weiter beschäftigen will? Soll das Unternehmen dann aus Art. 7 K-RL verpflichtet sein, Betriebsratsmitglieder nach Fristablauf weiter zu beschäftigen?

Besteht nicht auch die Möglichkeit, dass einzelne Betriebsratsmitglieder »unangenehm auffallen«, z. B. weil sie eine besondere Position im Betriebsrat beziehen oder ihre Abmeldung in der ohnehin zu knapp besetzten Abteilung besonders belastend wirkt?

Was ist, wenn ein Arbeitgeber einfach nur Betriebsratsmitglieder für nicht zwingend notwendig hält?

All diese und viele weitere Fallkonstellationen haben eines gemeinsam: Gründe für die Ablehnung von Anschlussverträgen müssen (nach bisheriger Rechtsprechung) nicht offengelegt werden. Die Ablehnung eines Anschlussvertrages ist ein Denkakt. Solche Vorgänge können nicht durch die betroffenen Betriebsratsmitglieder bewiesen werden. Menschen handeln aufgrund von Motivbündeln. Das isolierte einzelne Motiv wird es daher häufig nicht geben können (sieht man von eindeutigen betriebsbedingten Gründen ab).

In diesem Spannungsfeld zwischen einem zu gewährleistenden Absicherungsgebot und andererseits (kraft Gesetz) nicht offenzulegenden Motiven ist die Entscheidung des BAG ergangen und müssen sich zukünftig Arbeitsgerichte verhalten. Zu gewährleisten ist nicht mehr und nicht weniger als die Sicherung der inneren und äußeren Unabhängigkeit nach den näheren Vorgaben des Unionsrechts.

Ausweislich Art. 8 K-RL sind »geeignete (...) Gerichtsverfahren zur Durchsetzung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen«, »sowie wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen, vorzusehen, die im Falle eines Verstoßes (...) Anwendung finden.«<sup>14</sup> Dieses notwendige Nebeneinander von geeigneten Gerichtsverfahren und wirksamen, angemessenen und abschreckenden Sanktionen lässt sich auch aus dem Grundsatz des Effet utile ableiten. Aus der Rechtsprechung des EuGH kann wiederum abgeleitet werden, dass im Unionsrecht regelmäßig durch eine Angleichung »nach oben« eine Gewährleistung entsprechender Rechte durchzusetzen ist. Dies lässt sich aus den Entscheidungen des EuGH zur mittelbaren Diskriminierung wegen Geschlecht oder Alter z. B. im Zusammenhang mit Befristungen, Kündigungsfristen und Urlaubsansprüchen ableiten.

## Fazit

Die Motive für eine Kandidatur von Betriebsräten sind in aller Regel ein tief verankertes Gerechtigkeitsempfinden verknüpft mit dem Vertrauen darauf, dass die Rechtsord-

nung ihr Tätigwerden wünscht. Für Betriebsratsmitglieder mit befristetem Vertrag hat das BAG bestätigt, dass ein Anschlussvertrag grundsätzlich durchsetzbar sein kann und es hat einen Weg aufgezeigt, welche Erwartungen es an die Arbeits- und Landesarbeitsgerichte stellt. Zeitlich vor der Entscheidung des BAG hatte das Arbeitsgericht München in einem gleichgelagerten Verfahren gefordert, dass allein das Betriebsratsmitglied den Nachweis für einen Zusammenhang zwischen dem verweigerten Anschlussvertrag und dem Amt zu erbringen habe. Dies konnte diesem nicht gelingen. Denn innere Motive der anderen Vertragspartei lassen sich nicht beweisen. Dies ist eine nicht erfüllbare Vorgabe. Das Landesarbeitsgericht München hat folgerichtig am 6.3.2013 im zweiten Rechtszug dieses Verfahrens (im Anschluss an das BAG) vom Arbeitgeber gefordert, konkret zu seiner Entscheidung, einen Anschlussvertrag nicht anzubieten, vorzutragen, sowie Beweisangebote zu dieser Frage zu erbringen.<sup>15</sup> Im Ergebnis folgt das LAG München den o.g. Orientierungssätze (2) und (6). Denn da die Möglichkeit der Ablehnung des Anschlussvertrages zur Überzeugung eines Gerichts ausgeschlossen sein soll, muss das LAG dem Arbeitgeber die Möglichkeit einräumen, vorzutragen und Beweis zu erbringen, dass kein solcher Zusammenhang bestehen kann. Denn zur Gewährleistung des Absicherungsgebots aus Art. 7 K-RL durch »effet utile« bedarf es gesicherter Erkenntnisse über die Entscheidung des Arbeitgebers. Gelingt ihm nicht, das Gericht zu überzeugen, wäre es richtig, zu Gunsten des Betriebsratsmitglieds zu entscheiden. Denn »ein sachgrundlos befristet beschäftigtes Betriebsrats(ersatz-)mitglied würde keinen ausreichenden Schutz und keine ausreichenden Sicherheiten genießen, wenn die Beendigung seines Arbeitsvertrags mit seinem Mandat oder mit seiner Amtstätigkeit begründet werden könnte.«<sup>16</sup> Dem ist das ArbG München gefolgt und hat am 12.6.2013 den Arbeitgeber einer befristet beschäftigten Betriebsratsvorsitzenden verurteilt, dieser einen unbefristeten Anschlussvertrag anzubieten und sie weiterzubeschäftigen.<sup>17</sup>

**DR. RÜDIGER HELM, REGINA BELL**, sind Rechtsanwälte in München und Kapstadt.  
www.arbeitnehmer-anwaelte.de

SERVICE [aib-web.de](http://aib-web.de)

Voting-Box

Rechtsprechung - Entscheidung im Volltext

<sup>14</sup> BAG v. 5.12.2012 - 7 AZR 698/11, Rdnr. 40 S. 3.

<sup>15</sup> LAG München Auflagenbeschluss v. 12.3.2013 - 5 Sa 1005/12.

<sup>16</sup> BAG v. 5.12.2012 - 7 AZR 698/11, Rdnr. 43, S. 2.

<sup>17</sup> ArbG München v. 12.6.2013 - 24 Ca 1619/11.