



Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu unserem Newsletter für Juli 2020 unserer auf das Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei, **BECK.Kanzlei für Arbeitsrecht**. Auch in diesem Monat werden wir Sie über aktuelle Entscheidungen und Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

Der erste Teil erläutert einen Aspekt der sachgrundlosen Befristung im Zusammenhang mit dem Vorbeschäftigungsverbot.

Der zweite Teil befasst sich mit der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Abmahnungen.

Die Tipps im Juli beleuchten den Einfluss der Kurzarbeit auf betriebsbedingte Kündigungen.

---

## Inhalt

---

### 1. **Sachgrundlose Befristung und Vorbeschäftigungsverbot**

(LAG Baden-Württemberg vom 11.03.2020 – 4 Sa 44/19)

### 2. **Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Abmahnungen**

(Beschluss vom 17.02.2020 - II-0124/40-2019)

### 3. **Tipps: Betriebsbedingte Kündigung und Kurzarbeit**

---

## Sachgrundlose Befristung und Vorbeschäftigungsverbot (LAG Baden-Württemberg vom 11.03.2020 – 4 Sa 44/19)

---

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig, wenn sie maximal zwei Jahre andauert und innerhalb dieser zwei Jahre eine höchstens dreimalige Verlängerung der Befristung vorgenommen wird.

Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer beim gleichen Arbeitgeber nicht bereits zuvor in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden hat (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG).

Nachdem das Bundesarbeitsgericht das, nach dem Gesetzeswortlaut zeitlich unbefristete Vorbeschäftigungsverbot zunächst auf drei Jahre eingeschränkt hatte, wurde dies vom Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 06.06.2018 als verfassungswidrig angesehen. Seither sind verschiedene Entscheidungen ergangen, welche Vorbeschäftigungen im Rahmen der sachgrundlosen Befristung tatsächlich als schädlich angesehen werden müssen.

Die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 11.03.2020 folgt dieser Rechtsprechung, enthält aber einen bemerkenswerten Aspekt zur Frage der Absicherung des Arbeitgebers.



### Beispiel

*Der Arbeitgeber stellte die Arbeitnehmerin zum 01.06.2019 befristet bis zum 31.05.2020 ein. Für die Befristung lag kein sachlicher Grund vor.*

*Im Personalbogen fragte der Arbeitgeber nicht nach einer etwaigen Vorbeschäftigung. Der befristet abgeschlossene Arbeitsvertrag enthielt dagegen die folgende Klausel:*

**„Die Arbeitnehmerin bestätigt, bisher in keinem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden zu haben“**

*Die Arbeitnehmerin geht nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses gegen die Befristung vor. Sie ist der Ansicht, die Befristung ohne Sachgrund wäre unzulässig gewesen, da sie bereits vor 15 Jahren für fünf Monate beim Arbeitgeber beschäftigt war. Auf die Bestätigung im Arbeitsvertrag könne sich der Arbeitgeber nicht wirksam berufen.*

### Schädliche Vorbeschäftigung bei sachgrundloser Befristung

Nach dem Gesetzestext in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Die Norm erfasst nach ihrem Wortlaut damit ohne Einschränkung sämtliche Vorbeschäftigungen, die zwischen den Parteien in der Vergangenheit bestanden haben, unabhängig davon, wie lange diese zurückliegen.

Das Bundesarbeitsgericht schränkte die zeitliche Rückwirkung in einer Entscheidung aus 2011 ein und war der Ansicht, nach dem von der Norm verfolgten Schutzzweck wären nur solche Vorbeschäftigungen schädlich, die innerhalb der letzten drei Jahre vor Abschluss des befristeten Arbeitsverhältnisses bestanden hätten (BAG vom 06.04.2011 – 7 AZR 716/09).

Mit seinem Beschluss vom 06.06.2018 sah das Bundesverfassungsgericht die einschränkende Rechtsprechung des BAG als verfassungswidrig an und urteilte, dass aufgrund des Gesetzeswortlauts eine Einschränkung der Schädlichkeit einer Vorbeschäftigung auf die letzten drei Jahre nicht zulässig wäre (BVerfG vom 06.06.2018 – 1 BvL 07/14 und 1 BvR 1375/14).

### Ausnahmen

Einschränkend gab das Bundesverfassungsgericht lediglich zu bedenken, dass in sehr seltenen Ausnahmefällen eine sachgrundlose Befristung trotz einer Vorbeschäftigung wirksam sein könne, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis schon sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

Zu den vom Bundesverfassungsgericht genannten Ausnahmen sind zwischenzeitlich einige Entscheidungen des BAG ergangen. In zeitlicher Hinsicht hat sich heraus kristallisiert, dass ein Ausnahmetatbestand im Sinne des Bundesverfassungsgerichts nur dann vorläge, wenn die frühere Beschäftigung länger als 20 Jahre zurückläge.

Dieser Ansicht hat sich auch das LAG Baden-Württemberg in seiner Entscheidung vom 11.03.2020 angeschlossen und kam zu dem

Ergebnis, dass die fünf Monate andauernde Beschäftigung vor 15 Jahren der Arbeitnehmerin als schädliche Vorbeschäftigung zu werten sei und damit die sachgrundlose Befristung nicht wirksam abgeschlossen werden konnte. Im Ergebnis lag daher ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

### Bestätigung im Arbeitsvertrag – AGB-Verstoß

Bezüglich der vom LAG Baden-Württemberg angenommenen Schädlichkeit der „nur“ 15 Jahre zurückliegenden Vorbeschäftigung ist die Entscheidung im Hinblick auf die vom BAG gezogene Grenze bei ca. 20 Jahren nicht überraschend.

Bemerkenswert ist dagegen, dass sich die Arbeitnehmerin auf die Unwirksamkeit der Befristung berufen konnte, **obwohl sie im Arbeitsvertrag bestätigt** hatte, „*bisher in keinem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden zu haben*“. Da es sich hierbei offensichtlich um eine falsche Angabe handelt, wäre zu erwarten gewesen, dass sich die Arbeitnehmerin nicht auf die Unwirksamkeit der Befristung berufen durfte.

Das LAG Baden-Württemberg sah die Klausel im Arbeitsvertrag als Verstoß gegen AGB-Recht an. Die Klausel sei gemäß § 309 Nr. 12 lit. b BGB unwirksam.

Seit der Schuldrechtsreform 2002 stellen Arbeitsverträge ganz überwiegend **Allgemeine Geschäftsbedingungen** dar, zumindest dann, wenn sie vom Arbeitgeber gestellt und nicht im Einzelnen von den Arbeitsvertragsparteien ausgehandelt werden. Damit unterliegen nahezu alle Arbeitsverträge den strengen Regelungen der §§ 305 ff. BGB.

Nach § 309 Nr. 12 lit. b BGB sind Bestimmungen in AGB unwirksam, die die Beweislast zum Nachteil des anderen Vertragsteils ändern, in dem der Verwender (hier: der Arbeitgeber) den anderen Vertragsteil (hier: den Arbeitnehmer)

bestimmte Tatsachen bestätigen lässt. Von großer praktischer Bedeutung sind dabei sogenannte Tatsachenbestätigungen und zwar bereits dann, wenn sie die Beweislast faktisch zum Nachteil des Kunden (des Arbeitnehmers) verschieben.

Das LAG Baden-Württemberg nahm vorliegend an, dass die Bestätigung der Arbeitnehmerin im Arbeitsvertrag, wonach sie zuvor niemals bei dem Arbeitgeber beschäftigt gewesen wäre, eine solche Verschiebung der Beweislast beinhalte und damit in AGB – vorliegend also in Formulararbeitsvertrag – nach § 309 Nr. 12 lit. b BGB unwirksam wäre.



### Hinweis

In der Entscheidung des LAG Baden-Württemberg hatte der Arbeitgeber den Fehler gemacht, dass er sich nicht explizit und **vor allem außerhalb des Arbeitsvertrages** von der Arbeitnehmerin bestätigen ließ, sie wäre nicht zuvor bei ihm beschäftigt gewesen. Das LAG Baden-Württemberg ging deshalb davon aus, dass seitens der Arbeitnehmerin keine bewusste und aktive Täuschung vorlag.

Auf die Klausel im Arbeitsvertrag konnte sich der Arbeitgeber wegen Verstoß gegen AGB-Recht nicht berufen.

Arbeitgebern ist daher vor Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages dringend zu empfehlen, sich gesondert und außerhalb des Arbeitsvertrages bestätigen zu lassen, dass der Mitarbeiter nicht bereits zuvor (zumindest nicht in den letzten 20 Jahren) beim Arbeitgeber beschäftigt war. Wie sich der Entscheidung des LAG Baden-Württemberg außerdem entnehmen lässt, genügt die Frage, ob der Arbeitnehmer bereits einmal in der „Unternehmensgruppe des Arbeitgebers“ beschäftigt war, hierfür wohl nicht.

---

## Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Abmahnungen KGH.EKD (Beschluss vom 17.02.2020 - II-0124/40-2019)

---

Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen. Erst dann ist endgültig zu entscheiden (§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

Das LAG Baden-Württemberg hatte sich in einem Urteil aus April 2017 mit der Frage zu beschäftigen, ob die Schwerbehindertenvertretung einen generellen Anspruch auf Beteiligung vor Ausspruch einer Abmahnung hat. In einer ganz aktuellen Entscheidung vom 17.02.2020 hat sich nunmehr auch der OLG der Evangelischen Kirche in Deutschland mit dieser Frage befasst. Die beiden Gerichte kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen.

### Unterrichtungs- und Anhörungsverpflichtung nach §178 SGB IX

Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung (SBV) in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt eine **Abmahnung** gegenüber einem schwerbehinderten Menschen eine solche „Angelegenheit“ im Sinne von § 178 SGB IX dar.

Sinn der Unterrichts- und Anhörungspflicht aus § 178 Abs. 2 SGB IX ist es zu vermeiden, dass eine Entscheidung des Arbeitgebers die Belange einzelner schwerbehinderter Menschen oder das gemeinsame Gruppeninteresse beeinträchtigt. Die Schwerbehindertenvertretung soll als Sondervertretung, die für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zuständig ist, an der Willensbildung des Arbeit-

gebers mitwirken. Sie soll Gelegenheit haben, den Arbeitgeber aus ihrer fachlichen Sicht auf mögliche, ggf. nicht bedachte Auswirkungen seiner Entscheidung hinzuweisen (BAG vom 17.08.2010 – 9 ABR 83/2009).

### Einschränkung des Schutzzwecks

Dieser Schutzzweck des § 178 Abs. 2 SGB IX erstreckt sich nicht nur auf einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers, sondern auf alle Angelegenheiten, die sich spezifisch auf schwerbehinderte Menschen auswirken.

Allerdings besteht nach Ansicht des BAG die Unterrichts- und Anhörungspflicht dann nicht, wenn die Angelegenheit die Belange schwerbehinderter Menschen **in keiner anderen Weise berührt**, als nicht schwerbehinderte Beschäftigte (BAG v. 17.08.2010 – 9 ABR 83/2009).

Die gleiche Mitbetroffenheit „berühre“ weder den einzelnen schwerbehinderten Menschen noch die schwerbehinderten Menschen als Gruppe.

### LAG Baden-Württemberg – Keine generelle Beteiligungspflicht bei Abmahnung

Nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg steht der Schwerbehindertenvertretung vor dem Ausspruch einer **Abmahnung gegenüber einem schwerbehinderten Menschen nicht** generell ein Unterrichts- und Anhörungsanspruch nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu.

Es könne zwar sein, dass ein Unterrichts- und Anhörungsrecht der SBV bestehe, aber nur dann, wenn eine Abmahnung ausgesprochen werden soll, die den schwerbehinderten Menschen **spezifisch in seiner Eigenschaft als Behinderter** betrifft.

Hat die Abmahnung aber keinerlei Bezug zu der Schwerbehinderung des betroffenen Mitarbeiters, betrifft sie diesen in gleicher Weise wie einen nicht behinderten Arbeitnehmer auch. Da Zielsetzung des § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX allein der Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile sein soll, ist in diesen Fällen eine vorherige Anhörung der SBV nicht notwendig (LAG Baden-Württemberg vom 07.04.2017 – 7 TABV 1/2017).

## KGH.EKD – Generelle Beteiligungspflicht bei Abmahnung

Der Kirchengengerichtshof der evangelischen Kirche in Deutschland beurteilt die Unterrichts- und Anhörungspflicht abweichend.

Der KGH.EKD bestätigt zwar die Ansicht des Bundesarbeitsgerichts und auch des LAG Baden-Württemberg, wonach eine Unterrichts- und Anhörungspflicht nicht bestehen würde, wenn die Angelegenheit die Belange Schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen in keiner anderen Weise berührt, als die nicht schwerbehinderter Beschäftigter.

Für den Fall der Erteilung einer Abmahnung gegenüber einem schwerbehinderten Menschen gäbe es aber keine denkbare Konstellation, in der die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entfallen könne, weil immer die Möglichkeit eines Zusammenhangs mit der Schwerbehinderung bestehe.

Sinn der Unterrichts- und Anhörungspflicht sei es zu vermeiden, dass eine Entscheidung des Arbeitgebers die Belange schwerbehinderter Menschen beeinträchtigt; der SBV soll ermöglicht werden, auf eine sachdienliche Behandlung hinzuwirken, wenn die Belange eines schwerbehinderten Menschen für die Entscheidung des Arbeitgebers erheblich sind.

Ob die Erteilung einer Abmahnung einen (mittelbaren) Zusammenhang mit der Schwerbehinderung hat, obliege nicht der Entscheidung des Arbeitgebers, der Hintergrund und Ursache einer Pflichtverletzung häufig nicht kennen würde.

Nur die SBV habe die Möglichkeit **einen Zusammenhang mit der Schwerbehinderung festzustellen**. Die SBV habe dann vor der Erteilung einer Abmahnung einen etwaigen Zusammenhang mit der Schwerbehinderung vorzutragen, damit der Arbeitgeber seine Entscheidung überdenken kann.

Daher nimmt der KGH.EKD eine generelle Unterrichts- und Anhörungspflicht der SBV vor Ausspruch einer Abmahnung an.



### Hinweis

Das Bundesarbeitsgericht hat die Frage für Arbeitgeber außerhalb des kirchlichen Bereichs bisher nicht entschieden.

Da die Abmahnung aus dem Gesichtspunkt des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes regelmäßig eine zwingende Voraussetzung für den Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung bildet und eine Abmahnung bei fehlender Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung auch bei nicht kirchlichen Arbeitgebern möglicherweise als unwirksam angesehen werden könnte, sollte vorsorglich vor einer Abmahnung gegenüber einem schwerbehinderten oder einem schwerbehinderten gleichgestellten Menschen die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet und angehört werden.

Da der Gesetzgeber für die Unterrichtung und Anhörung kein Fristenregime vorgesehen hat, bietet sich an, arbeitgeberseitig die Fristen analog § 102 BetrVG zu setzen.

---

## Tipps: Betriebsbedingte Kündigung und Kurzarbeit

---

Aufgrund der Corona-Pandemie und der dadurch verursachten Beschränkungen des öffentlichen Lebens musste etwas ein Drittel aller Betriebe in Deutschland, in denen mindestens ein Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, Kurzarbeit anmelden. Im März und April 2020 waren über 10 Millionen Arbeitnehmer von Kurzarbeit betroffen.

Auch wenn zwischenzeitlich weitgehende Lockerungen der Beschränkungen beschlossen wurden, sind die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie weiterhin in erheblichem Maße spürbar. Für viele Unternehmen kann sich daher – neben oder nach der Kurzarbeit – die Frage der betriebsbedingten Kündigung stellen.

Die Tipps im Arbeitsrecht beleuchten im Juli 2020 den Einfluss der Kurzarbeit auf betriebsbedingte Kündigungen.

### Kein genereller Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen durch Kurzarbeit

Eine betriebsbedingte Kündigung kann nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial gerechtfertigt sein, wenn sie durch betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen.

Der Arbeitgeber hat darzulegen, aufgrund welcher inner- oder außerbetrieblichen Umstände sich eine Verringerung des Beschäftigungsbedarfs ergibt sowie dass die betrieblichen Erfordernisse dringend sind und die Kündigung bedingen. Dies ist nicht der Fall, wenn der Rückgang des Beschäftigungsbedarfs anderweitig aufgefangen werden kann oder wenn eine anderweitige Beschäftigung des zur Kündigung vorgesehenen Arbeitnehmers möglich ist. Sind sie genannten Voraussetzungen erfüllt, hat der Arbeitgeber die Kündigung dem sozial am wenigsten schutzwürdigen Arbeitnehmer unter allen vergleichbaren Arbeitnehmern gegenüber auszusprechen (sog. Sozialauswahl).

Die Kurzarbeit schließt grundsätzlich betriebsbedingte Kündigungen nicht aus. Vielmehr ist anerkannt, dass auch in einem Betrieb, in dem Kurzarbeit durchgeführt wird, betriebsbedingte Kündigungen zulässig bleiben (BAG vom 26.06.1997 – 2 AZR 494/1996).

### Dauerhafter Wegfall des Beschäftigungsbedarfs

Trotz der generellen Zulässigkeit der betriebsbedingten Kündigung ist diese **in Zeiten der Kurzarbeit erschwert**.

Die betriebsbedingte Kündigung setzt notwendigerweise den „dauerhaften“ Wegfall des Beschäftigungsbedarfs voraus. Im Rahmen der Kurzarbeit hat der Arbeitgeber dagegen als Anspruchsvoraussetzung für das Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen, dass er (zumindest innerhalb des maximalen Bezugszeitraums, derzeit noch regelmäßig 12 Monate) *mit der Rückkehr zur Vollarbeit rechnet*, das heißt er eben gerade nicht vom dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs ausgeht.

Sowohl die Kurzarbeit als auch die Wirksamkeit der Kündigung sind **jeweils betriebsbezogen** zu bewerten. Hat ein Unternehmen daher mehrere eigenständige Betriebe (funktionale Einheiten) und wird nur in einzelnen Betrieben Kurzarbeit durchgeführt, beeinflusst dies betriebsbedingte Kündigungen in anderen Betrieben nicht.

Soll dagegen in dem Betrieb, in dem Kurzarbeit durchgeführt wird, betriebsbedingt gekündigt werden, setzt das Bundearbeitsgericht an die **Darlegung des dauerhaften Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs** erhöhte Anforderungen.

Die Durchführung von Kurzarbeit widerspreche indiziell einem dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs und stünde betriebsbedingten Kündigungen entgegen (BAG vom 23.02.2012 – 2 AZR 548/2010).

Die indizielle Wirkung kann der Arbeitgeber durch eigenen Sachvortrag entkräften. Allerdings muss der Arbeitgeber über die Gründe für die Kurzarbeit hinausgehende inner- oder außerbetriebliche Gründe vortragen können, die den Beschäftigungsbedarf für die betroffenen Arbeitnehmer unabhängig von der Kurzarbeit dauerhaft entfallen lassen.

### Dringende betriebliche Erfordernisse

Die Kündigung stellt stets die *ultima ratio* als Reaktion des Arbeitgebers dar. Für die betriebsbedingte Kündigung ist daher zu prüfen, ob auf

den Wegfall des Beschäftigungsbedarfs anderweitig reagiert werden kann oder eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer besteht.

Gerade die Einführung von Kurzarbeit könnte eine solche anderweitige Maßnahme darstellen, die als weniger einschneidende Maßnahme der Kündigung vorzuziehen ist. Die setzt allerdings voraus, dass rechtlich und tatsächlich die Möglichkeit besteht, den Beschäftigungsüberhang durch Kurzarbeit auszugleichen (BAG vom 23.02.2012 – 2 AZR 548/10).

Einer Verpflichtung zur **erstmaligen Einführung von Kurzarbeit** zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen dürfte der Arbeitgeber allerdings aufgrund der unterschiedlichen Zielrichtungen von Kurzarbeit und betriebsbedingter Beendigungskündigung nicht unterliegen.

### **Vergleichbare Arbeitnehmer und Sozialauswahl bei Kurzarbeit**

In Betriebsvereinbarungen zur Einführung von Kurzarbeit, vereinzelt auch in tariflichen Kurzarbeitsklauseln, können Regelungen getroffen sein, wonach betriebsbedingte Kündigungen für die Zeit der Kurzarbeit, gegebenenfalls auch für eine Karenzzeit nach Beendigung der Kurzarbeit ausgeschlossen sind. Die von der Regelung betroffenen Mitarbeiter in Kurzarbeit unterliegen damit einem **Sonderkündigungsschutz**.

In die für die betriebsbedingte Kündigung grundsätzlich erforderliche Sozialauswahl sind sämtliche vergleichbare Mitarbeiter einzubeziehen.

Dies gilt allerdings nicht für solche Arbeitnehmer, für die ein Kündigungshindernis besteht. Ein solches Kündigungshindernis kann sich aus dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, zum Beispiel in einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit ergeben, es sei denn, die Vereinbarung erfolgt missbräuchlich allein mit dem Ziel, die Umgehung der Sozialauswahl zu bezwecken oder die Sozialauswahl aufgrund des Sonderkündigungsschutzes zu grob fehlerhaften Ergebnissen führen würde. Wird der Sonderkündigungsschutz im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit festgelegt, dürfte eine Missbräuchlichkeit in der Regel nicht gegeben sein.

Kontakt:



Rechtsanwälte Beck und Schwanke PartGmbH  
Nordostpark 16  
90411 Nürnberg

Telefon: +49 911 49 52 02 - 0  
Telefax: +49 911 49 52 02 - 99  
[www.arbeitsrecht-beck.de](http://www.arbeitsrecht-beck.de)  
[info@arbeitsrecht-beck.de](mailto:info@arbeitsrecht-beck.de)