

Newsletter Nr. 1 / 2007



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Team „*Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen*“ der Kanzlei schneider :
schwegler wünscht Ihnen ein gesundes, frohes und erfolgreiches Jahr 2007.

Wir freuen uns, Ihnen zum Jahresbeginn 2007 eine neue Ausgabe unseres Newsletters
präsentieren zu können.

Gerne informieren wir Sie in kompakter Form über ausgewählte Entscheidungen des
BAG. Daneben finden Sie eine Einladung zu unserem Kanzleigespräch, welches am 18.
Januar 2007 an unserem Düsseldorfer Standort stattfinden wird und auf welches wir
an dieser Stelle nochmals hinweisen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der weiteren Lektüre!

Diesmal haben wir die folgenden Punkte für Sie zusammengestellt:

- 1. Aktuelle Entscheidungen des BAG**
- 2. Aktuelle Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte**
- 3. Änderungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz**
- 4. Aktuelle Veröffentlichungen**
- 5. Einladung zum Kanzleigespräch**



1. Rechtsprechung des BAG

BAG, Urteil vom 18. Oktober 2006 - 2 AZR 676/05 –

Zusammenlegung von Niederlassungen und Sozialauswahl

Der Kreis der in eine nach § 1 Abs. 3 KSchG vorzunehmenden Sozialauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer bestimmt sich nach ihrer Vergleichbarkeit.

Diese bemisst sich zwar in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen. An einer Vergleichbarkeit fehlt es jedoch zwischen Arbeitnehmern, die der Arbeitgeber nicht einseitig auf den anderen Arbeitsplatz umsetzen oder versetzen kann.

Die Vergleichbarkeit kann grundsätzlich auch nicht dadurch herbeigeführt werden, dass der Arbeitsvertrag eines von einem betrieblichen Ereignis betroffenen Arbeitnehmers erst anlässlich dieses Ereignisses einvernehmlich oder im Wege der Änderungskündigung entsprechend abgeändert wird.

Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten als Betriebsleiterin der Niederlassung in H. beschäftigt. Die Beklagte unterhält weitere Niederlassungen, unter anderem in R. (ca. 125 km von H. entfernt). Sie beschloss im Jahr 2004 die Auflösung der Niederlassung in R. unter Verlegung eines Teiles der Betriebsmittel nach H. Sie sprach allen dort Beschäftigten gegenüber eine Änderungskündigung mit dem Angebot der Weiterbeschäftigung in H. aus. Dieses Angebot nahmen 4 von 58 Arbeitnehmern an, darunter der bisherige Betriebsleiter der Niederlassung R., in dessen Arbeitsvertrag R. als Dienstort genannt war. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Begründung, dass durch den Wechsel des Betriebsleiters von R. nach H. ein Betriebsleiter überzählig und die Klägerin sozial weniger schutzbedürftig sei.



Die Klägerin hat Kündigungsschutzklage erhoben. Sie ist der Auffassung, die Beklagte könne sich nicht auf den durch die Umsetzung des Betriebsleiters selbst verursachten Personalüberhang in H. berufen. Die Arbeitnehmer aus H. seien auch nicht in eine Sozialauswahl mit Arbeitnehmern aus R. einzubeziehen. Die Beklagte hat vorgetragen, sie habe die Niederlassung R. nicht stillgelegt, sondern mit der Niederlassung H. in H. zusammengelegt. Die Sozialauswahl sei daher nunmehr innerhalb des gesamten Betriebes durchzuführen.

Der Hintergrund:

Durch die Sozialauswahl vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung (§ 1 Absatz 3 KSchG) soll sichergestellt werden, dass die Stellung besonders schutzwürdiger Arbeitnehmer berücksichtigt wird. Als Kriterien für die Durchführung der Sozialauswahl sind nach dem Gesetz Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung zu berücksichtigen und gegeneinander abzuwägen. Wichtig ist dabei, daß keinem dieser Kriterien eine überragende Bedeutung zukommt. Bei der Abwägung der einzelnen Kriterien kommt dem Arbeitgeber ein gewisser Ermessensspielraum zu.

Grundsätzlich finden die Sozialauswahl nur betriebsbezogen und nicht unternehmensbezogen statt. Daneben ist zu berücksichtigen, dass die Sozialauswahl nur zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern vorzunehmen ist. Vergleichbar sind nur solche Arbeitnehmer, die auf der gleichen Hierarchiestufe stehen und die – gegebenenfalls nach kurzen Anlernzeit - untereinander austauschbar sind. Die Austauschbarkeit ist allerdings nur dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einseitig im Rahmen des Direktionsrechts auf den jeweiligen anderen Arbeitsplatz versetzen kann.

Daher ist es unzulässig, wenn der Arbeitgeber durch Ausspruch einer Änderungskündigung erst die Vergleichbarkeit im Sinne einer Austauschbarkeit der Arbeitnehmer schafft.



BAG, Urteil vom 14. Dezember 2006 - 8 AZR 763/05 –

Unterrichtungspflichten bei Betriebsübergang

Eine Unterrichtung, die den Arbeitnehmer fehlerhaft über die Haftung des bisherigen Arbeitgebers und des neuen Betriebsinhabers über Verpflichtungen gem. § 613a Abs. 2 BGB informiert, ist nicht ordnungsgemäß.

Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten im Bereich "Field Service" beschäftigt. Der "Field Service" ist zuständig für die Wartung von Kundengeräten und sonstigen Wartungsleistungen, welche im Wesentlichen auf der Grundlage von Wartungsverträgen erbracht werden. Mit Schreiben vom 02.12.2003 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass der Geschäftsbereich "Field Service" ab dem 01.01.2004 auf die e. GmbH übergehen werde. Der Kläger arbeitete ab diesem Zeitpunkt bei der e. GmbH. Spätestens ab Sommer 2004 geriet die e. GmbH in wirtschaftliche Schwierigkeiten. Ab September 2004 suchte die Beklagte einen anderen Servicepartner. Der Kläger widersprach mit Schreiben vom 26.10.2004 dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses. Am 05.11.2004 stellte die e. GmbH Insolvenzantrag.

Mit seiner Klage macht der Kläger den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten über den 31.12.2003 hinaus geltend. Er ist der Ansicht, sein Widerspruch sei rechtzeitig erfolgt, da er nicht ordnungsgemäß über die schlechte wirtschaftliche Lage der e. GmbH unterrichtet worden sei. Die Beklagte vertritt die Auffassung, der Widerspruch sei verspätet. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Das BAG hat auf die Revision des Klägers den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit der Beklagten festgestellt.



Der Hintergrund:

Bei einem Betriebsübergang muss der Arbeitnehmer unter anderem sorgfältig über die rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs informiert werden. Dies beinhaltet die korrekte Unterrichtung über die Haftung des bisherigen Arbeitgebers und des neuen Betriebsinhabers für die Verbindlichkeiten aus dem übergegangenen Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des § 613a Abs. 2 BGB.

Ist die Unterrichtung über den Betriebsübergang nicht ordnungsgemäß, wird die einmonatige Frist des Arbeitnehmers, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses zu widersprechen (§ 613a Abs. 6 BGB), nicht ausgelöst. Der Arbeitnehmer hat bis zu einer korrekten Unterrichtung die zeitlich unbefristete Möglichkeit, seinen Widerspruch zu erklären. Dies wurde durch das Urteil des BAG zu den Unterrichtungspflichten bei einem Betriebsübergang bestätigt.

Nach § 613a Abs. 5 BGB ist ein Arbeitnehmer vom bisherigen Arbeitgeber oder vom neuen Betriebsinhaber über einen Betriebsübergang zu unterrichten. Die Unterrichtung dient dazu, dem betroffenen Arbeitnehmer eine ausreichende Wissensgrundlage für die Ausübung des Widerspruchsrechts zu geben. Unter anderem muss sorgfältig über die rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs informiert werden.

Eine Unterrichtung, die den Arbeitnehmer fehlerhaft über die Haftung des bisherigen Arbeitgebers und des neuen Betriebsinhabers über Verpflichtungen gem. § 613a Abs. 2 BGB informiert, ist nach Ansicht des BAG nicht ordnungsgemäß, so dass sie die einmonatige Frist des Arbeitnehmers, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses gem. § 613a Abs. 6 BGB zu widersprechen, nicht auslöst. Im vorliegenden Fall war das Unterrichtungsschreiben schon deshalb nicht ordnungsgemäß, weil es fehlerhaft über die Haftung der Veräußerin und der Erwerberin nach § 613a Abs. 2 BGB informierte. Es war deshalb nicht geeignet, die Widerspruchsfrist zum Laufen zu bringen. Der Widerspruch des Klägers war daher wirksam.



BAG, Urteil vom 09. November 2006 - 2 AZR 812/05 –

Rechtsprechungsänderung zur Sozialauswahl bei der betriebsbedingten Kündigung mehrerer Arbeitnehmer

Kann der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess aufzeigen, dass der gekündigte Arbeitnehmer auch bei richtiger Erstellung der Rangliste anhand des Punktesystems zur Kündigung angestanden hätte, so ist die Kündigung - entgegen der bisherigen Rechtsprechung - nicht wegen fehlerhafter Sozialauswahl unwirksam.

In diesen Fällen ist der Fehler für die Auswahl des gekündigten Arbeitnehmers nicht ursächlich geworden und die Sozialauswahl im Ergebnis ausreichend.

Der Fall

In den zugrunde liegenden Fällen hatte der Arbeitgeber auf Grund rückläufiger Aufträge einen Beschäftigungsüberhang von 55 Arbeitnehmern (von weit über 500) im gewerblichen Bereich. Er erstellte anhand eines Punktesystems eine Rangfolge. Die 55 Arbeitnehmer mit den niedrigsten Punktzahlen wählte der Arbeitgeber zur Kündigung aus. Darunter befanden sich alle sechs Kläger. Sie machten mit ihren Kündigungsschutzklagen geltend, der Arbeitgeber habe einem bestimmten Arbeitnehmer 5 Punkte zuviel zugemessen. Ziehe man dem betreffenden Arbeitnehmer diese 5 Punkte ab, so „rutsche“ er auf die Liste der 55 zu kündigenden Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber entgegnete, selbst wenn das richtig wäre und dem betreffenden Arbeitnehmer an sich zu kündigen gewesen wäre, so könne davon doch nur derjenige Arbeitnehmer profitieren, der bei richtiger Berechnung der Punktzahl ungekündigt geblieben wäre, also der bisher auf Platz 55 der Rangliste gesetzte Arbeitnehmer. Das sei bei keinem der sechs Kläger der Fall. Sie blieben auf Grund ihrer Punktzahlen auch dann unter den 55 Arbeitnehmern mit den geringsten Sozialpunkten, wenn dem von ihnen benannten und fälschlich mit zuviel Punkten bedachten Arbeitnehmer gekündigt worden wäre.



Das Landesarbeitsgericht als Vorinstanz hatte - in Anwendung der bisherigen Rechtsprechung - alle sechs Kündigungen wegen fehlerhafter Sozialauswahl für unwirksam erklärt. Der Zweite Senat des BAG hat die Urteile des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Rechtsstreitigkeiten zur Aufklärung noch strittiger Punkte an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Der Hintergrund:

Kündigt der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen nicht allen Arbeitnehmern, sondern nur einem Teil der Belegschaft, so muss er eine Auswahl treffen. Bei der Auswahl unter vergleichbaren Arbeitnehmern muss er nach dem Gesetz soziale Gesichtspunkte, nämlich Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung ausreichend berücksichtigen (§ 1 Abs. 3 KSchG).

Dabei kann der Arbeitgeber zur Objektivierung und besseren Durchschaubarkeit seiner Auswahlentscheidung die sozialen Gesichtspunkte mit einem Punktesystem bewerten, sodann anhand der von den einzelnen Arbeitnehmern jeweils erreichten Punktzahlen eine Rangfolge der zur Kündigung anstehenden Arbeitnehmer erstellen und die zu kündigenden Arbeitnehmer nach dieser Rangfolge bestimmen.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG galt bei betriebsbedingten Kündigungen das Folgende: Unterlief bei der Ermittlung der Punktzahlen zur Sozialauswahl ein Fehler mit der Folge, dass auch nur einem Arbeitnehmer, der bei richtiger Ermittlung der Punktzahlen zur Kündigung angestanden hätte, nicht gekündigt wird, so wurden nach der bisherigen Rechtsprechung die Kündigungen aller gekündigten Arbeitnehmer als unwirksam angesehen. Dies galt, obwohl bei fehlerfreier Erstellung der Rangfolge nur ein Arbeitnehmer von der Kündigungsliste zu nehmen gewesen wäre (sog. Domino-Theorie).

Diese Rechtsprechung hat das BAG nunmehr aufgegeben. Kann der Arbeitgeber aufzeigen, dass der Arbeitnehmer auch bei richtiger Anwendung und Erstellung des Punktesystems der Sozialauswahl zur Kündigung angestanden hätte, so ist die Kündigung wirksam.



2. Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 14. Juli 2006 – 5 TaBV 6/05 –

Umfang des Unterrichtsanspruchs des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG

Nach § 80 Absatz 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat auch über die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, zu unterrichten. Dies gilt auch für die Beschäftigung so genannter "Fremdfirmenmitarbeiter", also Erfüllungsgehilfen Dritter, die für den Arbeitgeber aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages tätig werden.

Auf eine Eingliederung der "Fremdfirmenmitarbeiter" in den Betrieb des Arbeitgebers oder die Ausübung eines Weisungsrechtes durch den Arbeitgeber kommt es nach der Einfügung des § 80 Absatz 2 Satz 1 2. Halbsatz BetrVG nicht mehr an. Es genügt, dass ihre Tätigkeit der Verfolgung des arbeitstechnischen Zweckes des Betriebes des Arbeitgebers dient.

Der Fall

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Arbeitgeberin, den Betriebsrat über die Einsatzart, Einsatzdauer und die Namen der Mitarbeiter von Service-Partnern zu unterrichten. Die Arbeitgeberin ist ein weltweit tätiges Logistikunternehmen.

Bei der Auslieferung von Postsendungen bediente sich die Arbeitgeberin zum Teil eigener Arbeitnehmer und zum Teil diverser Subunternehmer. Den Service-Partnern waren bestimmte Zustellungsbezirke oder Touren, die sich etwa nach Postleitzahlbereichen bestimmten, zugewiesen. Bei Urlaub, Krankheit oder sonstigen Verhinderungsfällen eigener Mitarbeiter übertrug die Arbeitgeberin die Zustellungen auf die Service-Partner.



Die Auslieferung war so gestaltet, dass die Service-Partner täglich eine Einsatzplanung für die von ihnen eingesetzten Fahrer bei der Disposition der Arbeitgeberin einreichen. Der Service-Partner organisierte die Disposition selbst. Nach Beendigung der Auslieferungsfahrten wurden von den Service-Partnern täglich Tourenberichte verfasst, aus denen sich ergab, wie lange die jeweiligen Mitarbeiter der Service-Partner im Einsatz waren, welche Touren sie gefahren und wie viele Zustellungen bzw. Abholungen sie durchgeführt hatten. Die Informationen aus den Tourenberichten wurden jedenfalls bis 24.02.2005 in anonymisierter Form in eine unternehmensinterne Datenbank eingelesen. Zu dieser Datenbank hatte auch der Betriebsrat Zugang. Diese Datenbank findet seit Frühjahr 2005 bei der Arbeitgeberin keine Verwendung mehr. Damit war auch ein Zugriff des Betriebsrates nicht mehr möglich.

Zudem erhielt der Betriebsrat ursprünglich zum damaligen Zeitpunkt von der Arbeitgeberin wöchentlich so genannte Wocheneinsatzpläne, aus denen sich ergab, welcher Kurierfahrer der Arbeitgeberin an welchem Tag zu welchen Zeiten für welche Tour bzw. Route eingesetzt waren. In diese Wocheneinsatzpläne wurden in der Vergangenheit auch die Namen der Service-Partner und Fremdfahrer sowie deren Einsatztage und -zeiten und die ihnen zugeteilten Touren bzw. Routen aufgenommen. Im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht erhielt der Betriebsrat nur noch Wochenpläne, aus denen sich die Einteilung der eigenen Arbeitnehmer der Arbeitgeberin für ihre Touren ergab.

Der Hintergrund:

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG gehören zu den Aufgaben des Betriebsrats im Sinne des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG alte Fassung alle Beteiligungsrechte nach dem BetrVG, nicht nur die in § 80 Abs. 1 BetrVG aufgezeigten Überwachungs- und Förderungspflichten. In Betracht kommt damit die Wahrung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 und § 99 BetrVG sowie die Gewährleistung der in § 75 BetrVG festgelegten Grundsätze. Wie die Entscheidung des LAG ausführt, wurde dieser bisher durch die Rechtsprechung anerkannte Umfang der Informationspflicht des Arbeitgebers durch die Einfügung des zweiten Halbsatzes bei § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG erweitert. Die Unterrichtungspflicht erstreckt sich ausdrücklich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Wie die Auslegung der ergänzenden Regelung ergibt, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nunmehr auch über so genannte Fremdfirmenmitarbeiter, die für den Arbeitgeber aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages tätig werden, zu informieren.



LAG Rostock, Urteil vom 20.07.2006 – 1 Sa 69/06

Außerordentliche Kündigung wegen Beleidigung

Eine Beleidigung des Arbeitnehmers über seinen Arbeitgeber („größtes Arschloch der Welt“) kann an sich geeignet sein, eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund zu begründen.

Allerdings kann die Kündigung ausgeschlossen sein, wenn die Äußerung in einem privaten Gespräch gegenüber einem Freund des Arbeitnehmers erfolgt ist und der Arbeitnehmer auf dessen Vertraulichkeit rechnen durfte und das Gespräch nur zufällig von einem Arbeitskollegen angehört und dem Arbeitgeber übermittelt worden ist.

Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. April 2005 als Barleiter beschäftigt. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 07.08.2005 fristlos und hilfsweise ordentlich zum 15.09.2005 gekündigt. Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung.

Die Beklagte stützt die Kündigung darauf, dass der Kläger am 17. August 2005 in dem dem Hotel benachbarten Internet-Café gegenüber den Zeugen H. und K. mit Bezug auf den Geschäftsführer W. der Beklagten geäußert habe, er habe "für das größte Arschloch der Welt gearbeitet". Diese Äußerung hat der Zeuge K. dem Geschäftsführer W. zugetragen. Der Kläger hat nach der vom Arbeitsgericht durchgeführten Beweisaufnahme (Vernehmung der Zeugen H. und K., Protokoll vom 11.01.2006) die zunächst bestrittene Äußerung eingeräumt, jedoch behauptet, sie sei entgegen dem Vortrag der Beklagten nicht vormittags, sondern erst nachmittags nach Aushändigung des Kündigungsschreibens erfolgt. Außerdem habe es sich um ein vertrauliches "Vier-Augen-Gespräch" des Klägers mit dem ihm befreundeten Zeugen H. gehandelt, welches vom Zeugen K. nur zufällig wahrgenommen worden sei.



Der Hintergrund:

Das LAG geht davon aus, dass eine schwere Beleidigung des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer an sich geeignet ist, als wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu begründen.

Als derart schwere Beleidigung kann die Bezeichnung des Arbeitgebers als "Arschloch", noch dazu in der erweiterten Form "größtes Arschloch der Welt" durchaus in Betracht kommen. Gleichwohl ist die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des vorliegenden Falles unwirksam.

Es entspricht ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, dass ehrverletzende Äußerungen über Vorgesetzte und Kollegen in vertraulichen Gesprächen unter Arbeitskollegen unter bestimmten Umständen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen können. Der Arbeitnehmer darf in solchen Fällen darauf vertrauen, dass seine Äußerungen nicht nach außen getragen werden und der Betriebsfrieden nicht gestört bzw. das Vertrauensverhältnis der Arbeitsvertragsparteien nicht zerstört wird.

Allerdings darf der Arbeitnehmer nicht ohne weiteres jedes private Gespräch als in diesem Sinne vertraulich ansehen. Insbesondere bei einem Gespräch im Kreise von Kollegen kommt es entscheidend darauf an, ob der Arbeitnehmer sicher davon ausgehen durfte, dass seine Kollegen die Äußerungen für sich behalten würden.

In der vorliegenden Entscheidung geht das LAG davon aus, dass ein vertrauliches Gespräch geführt wurde. Wie das LAG in der Entscheidung klargestellt wird die Vertraulichkeit nicht allein dadurch aufgehoben, dass ein zufällig anwesender Kollege ein Gespräch mithört, welches eigentlich überhaupt nicht für ihn bestimmt ist.



3. Änderungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Kaum vier Monate nach dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat der Gesetzgeber - nahezu unbemerkt - im "Zweiten Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes", Änderungen am AGG vorgenommen.

Die Änderungen sind am 12.12.2006 in Kraft getreten. Da die Änderungen in der rechtswissenschaftlichen Literatur vielfach als unvereinbar mit den Vorgaben des EU-Rechts angesehen werden, muss abgewartet werden, wie sich diese Änderungen in der Praxis auswirken werden.

Im Wesentlichen wurden die folgenden Änderungen beschlossen:

- So wurden in § 10 AGG (spezielle Rechtfertigungsgründe für eine Diskriminierung wegen des Alters) die Nummern 6 und 7 ersatzlos gestrichen. Nummer 6 betraf die Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl anlässlich einer betriebsbedingten Kündigung, Nummer 7 die individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung der Unkündbarkeit von Beschäftigten eines bestimmten Alters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit.

Nach der amtlichen Begründung des Gesetzes handelt es sich bei diesen Änderungen lediglich um eine redaktionelle Anpassung an § 2 Abs. 4 AGG. Da nach § 2 Abs. 4 AGG für Kündigungen nicht das AGG, sondern ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten sollen.

Gerade diese Ausnahme des § 2 Abs. 4 AGG verstößt aber nach Auffassung des überwiegenden Teils des Schrifttums gegen - höherrangiges - EU-Recht. Denn in der Antidiskriminierungsrichtlinie, zu deren Umsetzung das AGG erlassen wurde, ist ein solcher Ausnahmetatbestand gerade nicht vorgesehen. Seit Inkrafttreten des AGG wurde daher immer wieder gefordert, die Bereichsausnahme des § 2 Abs. 4 AGG zu streichen. Dem ist der Gesetzgeber nunmehr gerade nicht gefolgt. Vielmehr hat er den umgekehrten Weg gewählt. Ob dieser Weg sich in der Praxis durchsetzen wird bleibt abzuwarten.



4. Aktuelle Veröffentlichungen

Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Auswahl technischer Überwachungseinrichtungen

Der Autor erörtert die Frage, ob sich der Beteiligungsanspruch des Betriebsrats im Zusammenhang mit technischen Überwachungseinrichtungen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auch auf die Auswahl der jeweiligen Einrichtungen bezieht.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bezieht sich auf die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die - nach der Rspr. des BAG - objektiv dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Kaum erörtert ist in diesem Zusammenhang die Frage, ob sich der Beteiligungsanspruch des Betriebsrats auch auf die Auswahl der technischen Überwachungseinrichtung selbst bezieht.

Der Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wird in der betrieblichen Praxis oft nicht erkannt und nicht ausreichend berücksichtigt, obwohl gerade hier zahlreiche Risiken für die Arbeitnehmer lauern. Dies bedeutet, dass hier ein breiter Spielraum für die Arbeit der Betriebsräte besteht, der unbedingt genutzt werden sollte.

**Rechtsanwalt Dr. Michael Bachner, Schneider : Schwegler Rechtsanwälte
in: Der Betrieb vom 17.11.2006, Heft 46, Seite 2518-2519**



5. Einladung zum Kanzleigespräch

An dieser Stelle möchten wir Sie noch auf unser Kanzleigespräch hinweisen. Nach der außerordentlich guten Resonanz auf unsere bisherigen **Kanzleigespräche** findet am **18. Januar 2007** die nächste Veranstaltung dieser Art, dieses mal wieder an unserem Düsseldorfer Standort, statt.

Hierzu möchten wir ganz herzlich einladen.

Im Mittelpunkt des Kanzleigesprächs steht ein Referat unseres wissenschaftlichen Beraters, Herrn Professor Dr. Wolfgang Däubler, zu den Kündigungsschutzrechtlichen Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Selbstverständlich besteht nach dem Referat die Gelegenheit zur Diskussion und zum Meinungs austausch mit Herrn Professor Däubler und den Anwältinnen und Anwälten der Kanzlei.

Im Anschluss daran ist natürlich für einen kleinen Imbiss gesorgt. Wir würden uns freuen, Sie dann auch persönlich begrüßen zu können.

Das Kanzleigespräch beginnt am **18. Januar 2007 um 14.00 Uhr**, dauert bis ca. 18.00 Uhr und findet in der **Königsallee 60 in Düsseldorf (KÖ-Galerie, Lichtburg)** statt.

Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenlos.

Anmeldungen erbitten wir bis spätestens Freitag, den 12.01.2007, entweder per Fax (0211/138 60-99) oder per E-Mail (office@schneider-schwegler.de)



V.i.S.d.P.:

RA Lorenz Schwegler
Königsallee 60 G
40212 Düsseldorf
schwegler@schneider-schwegler.de

Kontakt

Düsseldorf

Königsallee 60 G
D-40212 Düsseldorf
Tel.: 0211/13860-0
Fax: 0211/13860-99
office@schneider-schwegler.de

Berlin

Unter den Linden 12
D-10117 Berlin
Tel.: 030/440137-0
Fax: 030/440137-12
berlin@schneider-schwegler.de

Frankfurt

Schillerstraße 28
D-60313 Frankfurt
Tel.: 069/216599-0
Fax: 069/216599-18
frankfurt@schneider-schwegler.de