

Newsletter Nr. 2 / 2008



**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

wir freuen uns, Ihnen nunmehr die "Sommerausgabe 2008" unseres Newsletters Arbeitsrecht präsentieren zu dürfen.

Während die letzte Ausgabe den Fokus verstärkt auf individualrechtliche Aspekte legte, so ist der Schwerpunkt im vorliegenden Newsletter wieder auf Problemstellungen aus dem Bereich des kollektiven Arbeitsrechts gesetzt. Wie so oft, zeigt sich aber auch in den hier vorgestellten Entscheidungen, in denen im Ausgangspunkt etwa ein betriebsverfassungsrechtlicher Streit besteht, ein Bezug zu individualrechtlichen Fragestellungen.

Wir hoffen, auch mit dieser Newsletter-Ausgabe 2/2008, einige hilfreiche Tipps und Anregungen für Ihre tägliche Praxis geben zu können.

Darüber hinaus wünschen wir für die nun bald anstehende Ferien- und Urlaubszeit einige erholsame Tage und Wochen. Mögen Sie etwas Ruhe und Entspannung finden und neue Energie tanken.

Ihr Team
„Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen“

Auf einen Blick:

Ihr Team

in Düsseldorf-Berlin-Frankfurt/Main
finden Sie auf der letzten Seite
sowie unter
www.schneider-schwegler.de

Veranstaltungshinweis:

**Arbeitsrechtstag
Rhein-Ruhr
am 24. September 2008
in Essen**

**Fachtagung
am 30. September 2008
in Frankfurt am Main**

**Nähere Informationen hierzu
finden Sie auf S. 16**



Inhaltsverzeichnis:

A.	Kollektives Arbeitsrecht	
	I. Betriebsverfassungsrecht	
1.	Reisekostenerstattung bei Teilnahme an einer Ausschusssitzung außerhalb der individuellen Arbeitszeit (BAG Beschl. v. 16.01.2008 – 7 ABR 71/06)	S. 3
2.	Keine Verwirkung von betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechten (LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 04.03.2008 – 2 TaBV 42/07)	S. 6
3.	Wirksamkeit der Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung (BAG Ur. v. 06.11.2007 – 1 AZR 826/06)	S. 8
	II. Tarifrecht	
	BAG äußert sich zur Wirksamkeit eines sog. „Blitzaustritts“ aus einem Arbeitgeberverband (BAG Ur. v. 20.02.2008 – 4 AZR 64/07)	S. 10
B.	Individuelles Arbeitsrecht	
1.	Nichteinbindung einer AGB-Klausel in einen Altersteilzeitvertrag auf Grund des Inhalts der vorangegangenen Vertragsverhandlungen (BAG Ur. v. 08.08.2007 – 7 AZR 605/06)	S. 12
2.	Außerordentliche Kündigung eines Betriebsratmitglieds – Berücksichtigung der „fiktiven“ Kündigungsfrist (BAG Ur. v. 17.01.2008 – 2 AZR 821/06)	S. 14
C.	Aktuelle Veröffentlichungen	S. 15
D.	Veranstaltungen	S. 16
E.	Vorschau	S. 17



**„Nimmt ein Mitglied des Betriebsausschusses außerhalb seiner Arbeitszeit an Sitzungen des Betriebsausschusses teil, ist der Arbeitgeber zur Erstattung von Reisekosten verpflichtet.“
(BAG Beschl. v. 16.01.2008 – 7 ABR 71/06)**

Sachverhalt:

Der Antragsteller zu 1) ist der im Betrieb des Arbeitgebers gebildete, aus 11 Mitgliedern bestehende Betriebsrat. Der Antragsteller zu 2) ist Mitglied des Betriebsrats und des nach § 27 BetrVG gebildeten Betriebsausschusses. Er arbeitete bis März 2005 mittwochs, donnerstags und freitags. Der Arbeitgeber erstattet bei Dienstreisen Reisekosten nach dem Hessischen Reisekostengesetz (HRKG). Bei eintägigen Dienstreisen wird danach bei einer Abwesenheit von mindestens acht Stunden ein Tagegeld in Höhe von 6,- Euro gewährt.

Der Betriebsrat informierte den Arbeitgeber darüber, dass die Betriebsausschusssitzungen ab dem 3. März 2003 nicht mehr donnerstags, sondern montags durchgeführt würden. Dem widersprach der Arbeitgeber und wies den Betriebsrat darauf hin, dass dieser Termin außerhalb der individuellen Arbeitszeit u. a. des Antragstellers zu 2) liege. Zu den seit März 2003 montags stattfindenden Betriebsausschusssitzungen reiste der Antragsteller zu 2) von seinem Wohnort an. Die Betriebsausschusssitzungen fanden nicht am Wohnort des Antragstellers zu 2) statt. Die dadurch entstandenen Fahrtkosten sowie Tagegeld in Höhe von 6,- Euro pro Tag hat der Arbeitgeber bis Februar 2004 erstattet. Seit März 2004 verweigert der Arbeitgeber die Erstattung dieser Kosten.

Der Betriebsrat und der Antragsteller zu 2) haben beim Arbeitsgericht die Erstattung der Fahrtkosten und die Zahlung von Tagegeld an den Antragsteller zu 2) wegen seiner Teilnahme an den Betriebsausschusssitzungen für die Monate März 2004 bis einschließlich Februar 2005 geltend gemacht.

Der Betriebsrat und der Antragsteller zu 2) haben beantragt, die Reisekosten nebst Tagespauschale an den Antragsteller zu 2) zu erstatten. Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats und des Antragstellers zu 2) hat das Landesarbeitsgericht den Beschluss des Arbeitsgerichts abgeändert und dem Antrag entsprochen. Der Arbeitgeber hat gegen diesen Beschluss Rechtsbeschwerde beim BAG eingelegt.

Die Entscheidung des BAG:

Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Der Arbeitgeber ist nach § 40 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, dem Antragsteller zu 2) die anlässlich seiner Teilnahme an den Betriebsausschusssitzungen in der Zeit von März 2004 bis Februar 2005 entstandenen, der Höhe nach unstreitigen Fahrtkosten einschließlich Tagegeld zu erstatten.

Sowohl der Betriebsrat als auch der Antragsteller zu 2) sind antragsbefugt. Sie sind berechtigt, die Erstattung der dem Antragsteller zu 2) anlässlich der Teilnahme an den Betriebsausschusssitzungen entstandenen Reisekosten gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Der Betriebsrat ist befugt, die seinen Mitgliedern anlässlich der Durchführung von Betriebsratstätigkeit entstandenen Kosten gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Auch das einzelne Betriebsratsmitglied kann im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren vom Arbeitgeber den Ersatz von Aufwendungen verlangen, welche ihm wegen seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied entstanden sind!

Newsletter Nr. 2 / 2008



Bei der Teilnahme an Betriebsausschusssitzungen handelt es sich für die Mitglieder des Betriebsausschusses um erforderliche Betriebsratstätigkeit. Dies gilt auch für Betriebsausschusssitzungen, die außerhalb der persönlichen Arbeitszeit eines Mitglieds des Betriebsausschusses stattfinden.

Es kommt für den Kostenerstattungsanspruch auch nicht darauf an, ob die Betriebsausschusssitzung aus betriebsbedingten Gründen i.S.v. § 37 Abs. 3 BetrVG außerhalb der Arbeitszeit des Betriebsausschussmitglieds stattgefunden hat.

Die Kostentragungspflicht ist nur davon abhängig, dass das Betriebsratsmitglied erforderliche Betriebsratstätigkeit geleistet hat und dadurch Kosten entstanden sind. Weitere Voraussetzungen, wie sie in § 37 Abs. 3 BetrVG genannt sind, müssen nicht vorliegen.

Musste das Betriebsratsmitglied erforderliche betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit wahrnehmen und sind hierdurch Kosten entstanden, hat der Arbeitgeber diese Kosten zu erstatten. So verhält es sich, wenn Betriebsratssitzungen oder Betriebsausschusssitzungen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit eines Betriebsratsmitglieds oder eines Mitglieds des Betriebsausschusses anberaumt werden.

Zu den vom Arbeitgeber zu erstattenden Kosten gehören auch Reisekosten, die das Betriebsratsmitglied zur Durchführung konkreter Betriebsratstätigkeit aufgewendet hat. Für Fahrtkosten aus Anlass von Fahrten zwischen der Wohnung des Betriebsratsmitglieds und dem Betrieb gilt dies allerdings nur, wenn das Betriebsratsmitglied ohne die konkret zu erledigende Betriebsratstätigkeit den Betrieb nicht hätte aufsuchen müssen. Fahrtkosten, die das Betriebsratsmitglied auch ohne Rücksicht auf die Erledigung konkreter Betriebsratstätigkeit hätte aufwenden müssen, um seiner Pflicht zu genügen, sich im Betrieb zur Arbeit bereit zu stellen, sind keine Kosten, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstanden sind.

Bei der Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an Sitzungen des Betriebsrats handelt es sich um erforderliche Betriebsratstätigkeit.

Die Teilnahme an den Sitzungen des Betriebsrats gehört zu den gesetzlichen Aufgaben eines Betriebsratsmitglieds nach § 29 BetrVG. Ebenso verhält es sich bei der Teilnahme von Mitgliedern des Betriebsausschusses an Sitzungen des Betriebsausschusses. Dies gilt auch dann, wenn die Sitzungen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds stattfinden. Das Betriebsratsmitglied ist nicht gehalten, sich durch ein zu dieser Zeit im Betrieb anwesendes Ersatzmitglied vertreten zu lassen. Die Tatsache, dass das Betriebsratsmitglied von seinem Wohnort zum Betrieb fahren muss, um an den Sitzungen teilzunehmen, ist kein Grund zur Annahme eines Verhinderungsfalls i.S.v. § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG.

Entstehen dem Betriebsratsmitglied allein wegen der Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats oder des Betriebsausschusses Kosten, die ohne die Teilnahme nicht anfielen, ist der Arbeitgeber zur Erstattung der Kosten verpflichtet. Das ist der Fall, wenn das Betriebsratsmitglied den Betrieb außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit ausschließlich wegen der Teilnahme an einer Sitzung des Betriebsrats oder des Betriebsausschusses, dem es angehört, aufsuchen muss und ihm dadurch Reisekosten für die Fahrt von seiner Wohnung zum Betrieb entstehen.

Das Betriebsratsmitglied ist - sofern kein Fall der Verhinderung vorliegt - zur Teilnahme an den Sitzungen verpflichtet. Es kann nicht selbst darüber bestimmen, zu welchem Termin die Sitzungen stattfinden.

Die Einberufung der Betriebsrats- und Betriebsausschusssitzungen obliegt nach § 29 Abs. 2 Satz 1 BetrVG dem Betriebsratsvorsitzenden. Dieser hat bei der Terminierung die Vorgaben des § 30 BetrVG zu beachten, wonach die Sitzungen in der Regel während der Arbeitszeit stattfinden und bei der Ansetzung der Sitzungen auf betriebliche Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen ist. Hält sich der Betriebsratsvorsitzende bei der Terminierung von Sitzungen jedoch nicht an diese Vorgaben, ist das Betriebsratsmitglied dennoch zur Teilnahme verpflichtet, und die Teilnahme stellt eine erforderliche Betriebsratstätigkeit i.S.v. § 40 Abs. 1 BetrVG dar.

Mithin hatte der Arbeitgeber die der Höhe nach unstreitigen Fahrtkosten zu erstatten.

Newsletter Nr. 2 / 2008



Kommentar:

Mit dieser Entscheidung führt das BAG seine bisherige Rechtsprechung zur Frage der Erstattung der Reisekosten als Betriebsratskosten gem. § 40 Abs. 1 BetrVG konsequent fort.

Wobei Reisekosten eben auch zu erstatten sind, wenn das jeweilige Betriebsratsmitglied außerhalb seiner individuellen Arbeitszeit an Betriebsausschusssitzungen teilnimmt.

Nicht jedoch, wenn diese in der individuellen Arbeitszeit des Gremiumsmitgliedes liegen!



„Unterlässt ein Betriebsrat es über mehrere Jahre, einen Verstoß des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte zu beanstanden, führt dies nicht zur Verwirkung des Mitbestimmungsrechts.“

(LAG Schleswig-Holstein Beschl. v. 04.03.2008 – 2 TaBV 42/07)

Sachverhalt:

Im Verfahren vor dem LAG Schleswig-Holstein stritten der Betriebsrat und die Arbeitgeberin um die Frage, ob sechs Zeiterfassungsgeräte von der Arbeitgeberin außer Betrieb genommen werden sollen. Die Betriebsparteien schlossen 1997 eine Vereinbarung über die „Einführung und Anwendung computerunterstützter Arbeitszeiterfassung und Entgeltabrechnung“. Dabei wurden Standorte für die Zeiterfassungsgeräte festgelegt und vereinbart, dass diese nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat geändert werden können.

Bis zum Jahre 2000 installierte die Arbeitgeberin neben den vereinbarten Zeiterfassungsgeräten sieben weitere, was der Betriebsrat mit Schreiben vom 10.02.2000 beanstandete. Die Arbeitgeberin schlug einen Gesprächstermin vor, zu dem es nicht kam. Ein weiterer vom Betriebsrat vorgeschlagener Termin kam ebenfalls nicht zustande. Die Angelegenheit verlief dann im Sande.

Nachdem es im Zusammenhang mit den Zeiterfassungsgeräten zu anderweitigen Meinungsverschiedenheiten kam, erstrebte der Betriebsrat mit dem am 17.07.2007 eingeleiteten Beschlussverfahren die Beendigung des Betriebs der nicht genehmigten Zeiterfassungsgeräte. Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen, wogegen der Betriebsrat Beschwerde erhob.

Die Entscheidung des LAG:

Das LAG hat zunächst festgehalten, dass der Betriebsrat dem Grunde nach einen Anspruch auf Einhaltung der Betriebsvereinbarung vom 17.04.1997 hat. Neben dem allgemeinen Unterlassungsanspruch sah das LAG auch die Voraussetzungen für einen Unterlassungsanspruch gem. § 23 Abs. 3 BetrVG für gegeben an, da die Aufstellung zusätzlicher Erfassungsgeräte eine grobe Pflichtverletzung darstellt.

Sodann stellte das LAG fest, dass der Anspruch auf Einhaltung der Betriebsvereinbarung auch nicht verwirkt ist. Die materiell-rechtliche Verwirkung von Mitbestimmungsrechten ist grundsätzlich ausgeschlossen. Der Betriebsrat kann weder auf sein Mitbestimmungsrecht verzichten, noch darf er es der einseitigen Regelung durch den Arbeitgeber überlassen. Der Arbeitgeber muss daher grundsätzlich damit rechnen, dass der Betriebsrat seine Beteiligung in einer seiner Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheit verlangt und diese ggf. auch gerichtlich durchsetzt.

Auch eine prozessrechtliche Verwirkung greift nicht. Voraussetzung dafür ist, dass ein Verfahren erst nach Ablauf eines längeren Zeitraums in Gang gesetzt wird und Umstände vorlagen, auf Grund derer der Anspruchsgegner annehmen durfte, er werde nicht mehr gerichtlich belangt werden. Zudem muss das Erfordernis des Vertrauensschutzes das Interesse des Berechtigten an einer sachlichen Prüfung des von ihm behaupteten Anspruchs derart überwiegen, dass dem Gegner die Einlassung nicht mehr zuzumuten ist. Der Betriebsrat ist zwar nach der Korrespondenz im Jahr 2000 über mehrere Jahre nicht tätig gewesen. Dies allein erweckt aber noch nicht Vertrauen, der Anspruch werde künftig nicht (gerichtlich) geltend gemacht. Zudem fehlt das Zumutbarkeitsmoment, denn es ist unproblematisch die Geräte außer Betrieb zu nehmen.



Schließlich kann nach den Ausführungen des LAG dem Betriebsrat nicht entgegen gehalten werden, er verstoße mit der gerichtlichen Geltendmachung gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, §§ 2 Abs. 1, 74 Abs. 1 BetrVG. Nach § 74 BetrVG sind Arbeitgeber und Betriebsrat gehalten, über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Beide Betriebsparteien sind gehalten, sich um eine Einigung zu bemühen, was bedeutet, dass weder einseitig eine – mitbestimmungspflichtige - Regelung in Kraft gesetzt oder von ihr abgewichen werden darf, noch auf der anderen Seite Verhandlungen verweigert werden dürfen. Will eine Betriebspartei Änderungen erreichen, so obliegt es ihr, auf den anderen Partner zuzugehen und die Verhandlungen in Gang zu bringen. Jedenfalls kann dem Betriebsrat nicht entgegengehalten werden, er führe ein gerichtliches Verfahren ohne Anlass, wenn die Arbeitgeberin sich weiterhin gegen die Auffassung des Betriebsrats wehrt, dass die Zeiterfassungsgeräte unzulässig aufgestellt worden sind.

Kommentar:

Der Betriebsrat ist nicht gehindert, gegen ein andauerndes mitbestimmungswidriges Verhalten des Arbeitgebers vorzugehen, auch wenn er längere Zeit anderen Aufgaben mehr Bedeutung beigemessen hat. Es empfiehlt sich aber, Verstöße gegen Mitbestimmungsrechte und Betriebsvereinbarungen regelmäßig zu überprüfen und zu dokumentieren. Denn nur so geraten diese nicht in Vergessenheit und können zum richtigen Zeitpunkt in eine (gerichtliche) Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber eingebracht werden.

Zwar konnte die Betriebsvereinbarung in diesem Fall nicht verhindern, dass die Arbeitgeberin zunächst einseitig Maßnahmen trifft. Dennoch zeigt sich, wie wichtig die Ausarbeitung und richtige Formulierung von Betriebsvereinbarungen ist. Ein Verstoß im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG wird von Gerichten nicht ohne weiteres angenommen. Dies ist dann allerdings gegeben, wenn er wie im vorliegenden Fall angesichts der eindeutigen Regelungen der Betriebsvereinbarung auf der Hand liegt.



„Die Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung ist regelmäßig zulässig, wenn der gekündigte Teil einen selbstständigen Regelungskomplex betrifft, der ebenso in einer eigenständigen Betriebsvereinbarung geregelt werden könnte. Wollen die Betriebsparteien in einem solchen Fall die Teilkündigung ausschließen, müssen sie dies in der Betriebsvereinbarung deutlich zum Ausdruck bringen.“

(BAG Urt. v. 06.11.2007 – 1 AZR 826/06)

Sachverhalt:

Der Kläger wurde 1986 von der Rechtsvorgängerin der beklagten Arbeitgeberin, der MUK AG, als Expedient eingestellt. Für diese galt seit 1974 eine Betriebsvereinbarung über zahlreiche verschiedene Gegenstände wie Arbeitskleidung, Arbeitsplatzwechsel, Dienstreisen, dienstliche Benutzung eines privaten PKW, Schichtarbeit, Essensgeldzuschuss, Lohn- und Gehaltszahlung, Lohngruppen und Arbeitszeit (BV 1974). Die Betriebsvereinbarung war mit dreimonatiger Frist zum Quartalsende kündbar.

Mit einer auch vom Betriebsrat unterzeichneten Bekanntmachung vom 20.03.1979 gab die MUK AG den Mitarbeitern bekannt, dass sie ab 01.04.1979 allen vollbeschäftigten Betriebsangehörigen, die für den Weg zur Arbeit ein Verkehrsmittel benutzen müssen, als Fahrgeldzuschuss den Betrag bezahle, um den die Monatskarte 2. Klasse für ein öffentliches Verkehrsmittel 50 DM übersteige. Am 29.02.1980 vereinbarten die MUK AG und der Betriebsrat einen Nachtrag zur BV 1974. Darin heißt es auszugsweise:

„Entstehen einem Betriebsangehörigen für die Fahrt zum Arbeitsplatz bei Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels höhere Aufwendungen als der überwiegenden Anzahl seiner Mitarbeiter, so erhält er einen Fahrgeldzuschuss entsprechend der Bekanntmachung vom 20.03.1979, die dieser Betriebsvereinbarung beigelegt ist.“ Seit Beginn seines Arbeitsverhältnisses erhielt der Kläger einen monatlichen Fahrtkostenzuschuss, der regelmäßig den Fahrgeldentwicklungen angepasst wurde und zuletzt 53,44 € betrug. Zum 01.01.1995 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers auf die beklagte Arbeitgeberin über. Am 20.12.2004 kündigte die Arbeitgeberin gegenüber dem Gesamtbetriebsrat und den örtlichen Betriebsräten sowohl die Betriebsvereinbarung Fahrtkostenzuschuss als auch die Betriebsvereinbarung Kontoführungsgebühr zum 31.03.2005. Ab dem 01.04.2005 zahlte sie keinen Fahrtkostenzuschuss mehr. Hiergegen richtet sich seine Klage.

Die Entscheidung des BAG:

Nach Auffassung des BAG ist die Teilkündigung der Betriebsvereinbarung wirksam. Eine solche Teilkündigung ist grundsätzlich möglich.

Soweit nicht explizit ein Teilkündigungsrecht vereinbart worden ist, bestimmt sich dessen Zulässigkeit zunächst anhand einer Auslegung der Betriebsvereinbarung. Hierbei ist zu überprüfen, ob eine Teilkündigung das der Betriebsvereinbarung zugrunde liegende Ordnungsgefüge oder ein von den Betriebsparteien ausdrücklich vereinbartes Äquivalenzgefüge stört. Eine solche Äquivalenzstörung ist mit einer Teilkündigung regelmäßig verbunden, wenn in der Betriebsvereinbarung nur ein Gegenstand geregelt ist, der aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen notwendig in ein und derselben Betriebsvereinbarung geregelt werden muss.

Newsletter Nr. 2 / 2008



Dagegen wird das Ordnungsgefüge nicht beeinträchtigt, wenn es sich um mehrere Regelungskomplexe handelt, die ebenso in mehreren gesonderten Betriebsvereinbarungen geregelt werden könnten und die lediglich - mehr oder weniger zufällig - in einer Betriebsvereinbarung zusammengefasst werden. Anzuknüpfen ist insoweit an die jeweils geregelte betriebsverfassungsrechtliche "Angelegenheit". Die Annahme, wie bei Arbeits- und Tarifverträgen, handele es sich auch bei einer Betriebsvereinbarung über unterschiedliche Angelegenheiten regelmäßig um ein Gesamtpaket, dessen einzelne Regelungsgegenstände ohne Störung des Äquivalenzgefüges keinem gesonderten Schicksal zugänglich sind, widerspräche der Rechtsprechung zur Teilnichtigkeit von Betriebsvereinbarungen. Nach dieser bleiben die übrigen Regelungen einer Betriebsvereinbarung aufrechterhalten, wenn einzelne Regelungen wegen nachfolgender tariflicher Regelungen nach § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG unanwendbar geworden sind.

Die Zulässigkeit der Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung setzt daher neben der Selbständigkeit des Regelungskomplexes nicht zusätzlich den erkennbaren Willen der Betriebsparteien voraus, ein rechtlich eigenständiges Schicksal der Regelungskomplexe zu ermöglichen. Vielmehr müssen umgekehrt Betriebsparteien, welche die Teilkündigung von selbständigen Regelungen zu unterschiedlichen Angelegenheiten in einer Betriebsvereinbarung verhindern wollen, dies in der Betriebsvereinbarung deutlich zum Ausdruck bringen.

Teilkündigungen sind nunmehr regelmäßig möglich, wenn die Auslegung des gekündigten Teils ergibt, dass dieser einen selbständigen Regelungskomplex darstellt. Die Entscheidung stellt unmissverständlich klar, dass die Betriebspartner zukünftig eine ausdrückliche Regelung treffen müssen, wenn sie eine Teilkündigung einer mehrere Angelegenheiten regelnden Betriebsvereinbarung ausschließen wollen.

Diese Änderung erstaunt. Entgegen der praxisfern anmutenden Auffassung des BAG, handelt es sich auch beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen regelmäßig um einen ausgehandelten Kompromiss von Leistung und Gegenleistung. Auch die häufig mühselig in Einigungsverfahren aufeinander abgestimmten Regelungskomplexe können nun anschließend wieder von den Betriebsparteien auseinander gerissen werden.

Ein praktisch häufig ausgehandeltes „Kompensationsgeschäft“ (siehe hierzu auch unter Veröffentlichungen) der Betriebspartner muss nunmehr ausdrücklich als ein solches deklariert werden. Zu guter letzt bleibt jedoch für jeden Betriebspartner die Möglichkeit, auch den nicht gekündigten Teil anschließend selbst zu kündigen, so dass erneut Verhandlungen über alle Regelungsgegenstände erzwungen werden können.

Dieser Umstand nimmt der doch eine wenig praxisfremd anmutenden Entscheidung des BAG den Schrecken.

Kommentar:

Die Entscheidung behandelt ausführlich die praktisch bedeutsame Frage, unter welchen Voraussetzungen die Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung wirksam ist. Sie dient einer Angleichung der Rechtsprechung des BAG zur Teilnichtigkeit von Betriebsvereinbarungen.

Wie für Arbeits- und Tarifverträge galt auch bislang für Betriebsvereinbarungen, dass diese grundsätzlich nur im Ganzen gekündigt werden können. Eine Teilkündigung war nur ausnahmsweise zulässig, wenn die Parteien dies ausdrücklich vereinbart hatten oder die Auslegung der äußeren Umstände etwas anderes ergab. Dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis hat das BAG jetzt ins Gegenteil verkehrt.



„Wirksamkeit einer kurzfristigen Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband („Blitzaustritt“)“ (BAG Urt. v. 20.02.2008 – 4 AZR 64/07)

Sachverhalt:

Das beklagte Universitätskrankenhaus war Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der im Jahre 2005 mit der Gewerkschaft ver.di über die Übernahme des TVöD verhandelte. Im Zuge dieser Verhandlungen verlangten die in dem Arbeitgeberverband organisierten Krankenhäuser zusätzliche Sonderregelungen für ihren Bereich. Um den Krankenhäusern für den Fall des Nichtzustandekommens solcher Sonderregelungen entgegenzukommen, beschloss die Mitgliederversammlung des Arbeitgeberverbandes am 11.03.2005 eine vorübergehende Satzungsänderung. Danach sollten die Mitglieder im Zusammenhang mit der Entscheidung über die Übernahme des TVöD neben dem allgemeinen Austrittsrecht mit der Frist von drei Monaten ein besonderes Austrittsrecht haben, das ihnen ein Verlassen des Verbandes innerhalb von drei Tagen ermöglichte. Dieser Beschluss wurde nicht in das Vereinsregister eingetragen.

Der Arbeitgeberverband vereinbarte ebenfalls am 11.03.2005 mit ver.di einen Tarifvertrag "Einmalzahlung 2005". Er sollte nicht für die Beschäftigten gelten, für die die damals beabsichtigte tarifvertragliche Übernahme des TVöD nicht in Kraft treten würde. Der Tarifvertrag über die Übernahme des TVöD wurde dann ohne eine zusätzliche Sonderregelung für Krankenhäuser am 19.09.2005 abgeschlossen und trat vereinbarungsgemäß am 01.10.2005 in Kraft. Zwischenzeitlich - mit Schreiben vom 23.09.2005 - erklärte die Beklagte unter Berufung auf das Sonderaustrittsrecht zum 29.09.2005 ihren Austritt aus dem Verband, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Unter dem 28.09.2005 bestätigte der Verband durch seinen einzelvertretungsbefugten stellvertretenden Vorsitzenden den Erhalt der Austrittserklärung "und nimmt sie hiermit an". Der bei der Beklagten beschäftigte Kläger, ver.di-Mitglied, hat mit seiner Klage die Einmalzahlung nach dem Tarifvertrag vom 11.03.2005 verlangt.

Die Entscheidung des BAG:

Das BAG hat – anders als die Vorinstanzen – die Klage abgewiesen. Arbeitgeberverbände unterliegen in der Regel als eingetragene Vereine dem Vereinsrecht des BGB.

Als Koalitionen sind sie aber zugleich auch Träger der kollektiven Koalitionsfreiheit und als solche für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie mitverantwortlich. Hieraus können sich im Einzelfall Grenzen für die Ausübung ihrer vereinsrechtlichen Befugnisse ergeben.

Nach Ansicht des Gerichts gilt der Tarifvertrag "Einmalzahlung 2005" nicht für den Kläger. Der Tarifvertrag zur Übernahme des TVöD "ist" für ihn nicht "in Kraft getreten". Die Beklagte sei bereits vor seinem Inkrafttreten nicht mehr Mitglied des tarifschließenden Verbandes gewesen. Zwar bestünde für sie kein satzungsmäßiges Sonderaustrittsrecht, weil der Beschluss hierüber ins Vereinsregister hätte eingetragen werden müssen. Es sei jedoch eine nach der Satzung des Arbeitgeberverbandes wirksame Vereinbarung über einen Verbandsaustritt zum 29.09.2005 zustande gekommen. Diese Vereinbarung verstoße im vorliegenden Fall auch nicht gegen höherrangiges Recht. Kurzfristige Austrittsvereinbarungen unter Beteiligung von Arbeitgeberverbänden könnten unwirksam sein, wenn sie die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nicht unerheblich beeinträchtigen. Hieran sei etwa zu denken, wenn mit Hilfe solcher Vereinbarungen die Grundlagen von Tarifverhandlungen gestört werden. Der vorliegende Fall war nach Ansicht des BAG dafür indes kein Beispiel. Der Arbeitgeberverband hatte die Gewerkschaft ver.di schon im Frühjahr 2005 über den Beschluss seiner Mitgliederversammlung zum Sonderaustrittsrecht unterrichtet. Es war aus den Tarifverhandlungen auch offensichtlich, dass es hier um eine Möglichkeit für die Krankenhäuser gehen sollte, sich einer Übernahme des TVöD ohne zusätzliche Sonderregelungen für sie zu entziehen. Gleichwohl schloss ver.di im September 2005 den Übernahmearbeitsvertrag so wie geschehen ab und vereinbarte nicht sein sofortiges, sondern erst ein Inkrafttreten in rund zwei Wochen.

Newsletter Nr. 2 / 2008



Kommentar:

Der 4. Senat des BAG setzt mit der vorliegenden Entscheidung die Rechtsprechungstendenz des Gerichts einer insgesamt relativ großzügigen „Absegnung“ von Möglichkeiten zur arbeitgeberverbandsseitigen Entziehung von Tarifbindungen fort. So hatte etwa der 1. Senat des BAG (BAG vom 18.07.2006 – 1 ABR 36/05) erst unlängst die Möglichkeit einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung (sog. OT-Mitgliedschaft) bestätigt.

In der Praxis wird von Gewerkschaftsseite in letzter Zeit ohnehin verstärkt beklagt, dass Tarifverhandlungen dadurch behindert werden, dass Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sich den Tarifbindungen dadurch entziehen, dass sie – ggf. kurzfristig – in eine OT-Mitgliedschaft wechseln. Mit der hier vorgestellten Entscheidung geht das BAG insofern noch einen Schritt weiter, als der kurzfristig (hier: zwischen Tarifvertragsschluss und Inkrafttreten) zwischen Arbeitgeberverband und dem austrittswilligen Mitglied vereinbarte Verbandsaustritt für grundsätzlich zulässig erklärt wird. Lediglich ausnahmsweise soll ein solches Vorgehen unzulässig sein – und zwar dann, wenn es hierdurch zu einer erheblichen Störung der Tarifautonomie kommt. Mag diese BAG-Entscheidung rechtlich auch vertretbar sein, so lässt sich jedenfalls kaum leugnen, dass in der tarifpolitischen Wirklichkeit eine deutliche Schwächung der gewerkschaftlichen Verhandlungsposition die Folge sein kann. Denn im Auge ist zu behalten, dass es nach der BAG-Rechtsprechung im entschiedenen Fall für die Annahme der „Nicht-Störung“ der Tarifautonomie letztlich genügte, dass die Gewerkschaft bereits während der Tarifverhandlungen über die Austrittswilligkeit einzelner Arbeitgeberverbandsmitglieder im Falle eines nicht genehmen Tarifvertragsschlusses informiert war. Jedenfalls mittelbar muss daher befürchtet werden, dass der „für den Fall eines Falles“ angedrohte kurzfristige Austritt zumindest zwischen den Zeilen als arbeitgeberseitiges Druckmittel bei zukünftigen Tarifverhandlungen mitschwingt.

Newsletter Nr. 2 / 2008



„Nichteinbindung einer AGB-Klausel in einen Altersteilzeitvertrag auf Grund des Inhalts der vorangegangenen Vertragsverhandlungen“ (BAG Urt. v. 08.08.2007 – 7 AZR 605/05)

Sachverhalt:

Der Kläger beantragte im Sommer 2003 seine Anerkennung als Schwerbehinderter. Während des laufenden Verfahrens vor dem Versorgungsamt bat er die beklagte Arbeitgeberin im November 2003 um den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung. Die Beklagte nahm an, der Kläger könne ab dem 60. Lebensjahr eine vorzeitige Altersrente wegen seiner Schwerbehinderung in Anspruch nehmen und bot dem Kläger wiederholt ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit Beendigung zum 31.03.2006 - der Tag, an dem der Kläger das 60. Lebensjahr vollendet hätte - an.

Der Kläger lehnte die Vereinbarung des Altersteilzeitverhältnisses mit Beendigung zum 31.03.2006 jedoch wiederholt ab. Er wies die Beklagte darauf hin, dass es ihm freistehe, die Altersteilzeit mit 62 Jahren zu beenden. Zudem sei er bislang nicht als Schwerbehinderter anerkannt. Ferner bat er die Beklagte um Neuformulierung der Altersteilzeitvereinbarung unter Berücksichtigung der Beendigung zum 31.03.2009.

Daraufhin unterbreitete die Beklagte ein Vertragsangebot, in dem unter anderem geregelt war:

„§ 1 Beginn und Ende der Altersteilzeit

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des 31.03.2009.

(3) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Tages, an dem der Kläger sich arbeitslos meldet.

(4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Arbeitnehmer/in die frühestmögliche gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen kann.“

Zu dem Vertragsangebot gab es seitens der Beklagten ein begleitendes Schreiben der Beklagten, in dem unter anderem ausdrücklich mitgeteilt wurde:

„... die Altersteilzeit [...] endet mit Ablauf des 31.03.2009.“

Dieses Angebot auf Altersteilzeit nahm der Kläger an.

Mit Bescheid vom 12. Mai 2004 wurde dann die Schwerbehinderung des Klägers anerkannt. Daraufhin erklärte die Beklagte mit Schreiben vom 15.03.2005, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis gem. § 1 Abs. 4 der Altersteilzeitvereinbarung zum 31.03.2006 sein Ende finden wird. Der Kläger wehrte sich mit der am 30. März 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gegen die Beendigung seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zum 31. März 2006 und trug vor, § 1 Abs. 4 der Altersteilzeitvereinbarung sei nicht Vertragsbestandteil geworden, da es sich um eine überraschende Klausel handele.

Der Kläger beantragte dementsprechend, festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht durch Befristung/auflösende Bedingung am 31. März 2006 enden wird, sondern bis zum 31. März 2009 andauert. Die Beklagte beantragte Klageabweisung.

Das Arbeitsgericht wies die Klage zurück. Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung des Klägers ebenfalls zurück. Der Kläger legte sodann Revision beim Bundesarbeitsgericht ein.

Die Entscheidung des BAG:

Das BAG hielt die vorformulierte Beendigungsklausel, wonach das Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats endet, in dem der Arbeitnehmer die frühestmögliche gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen kann, für überraschend und intransparent und lehnte eine vorzeitige Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zum 31.03.2006 daher ab. Das BAG entschied, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.03.2009 läuft.

Newsletter Nr. 2 / 2008



Die Beendigungsklausel in § 1 Abs. 4 des Altersteilzeitvertrages, wonach das Vertragsverhältnis mit dem Zeitpunkt der möglichen Inanspruchnahme einer Altersrente enden sollte, wurde wegen ihres überraschenden Charakters gem. § 305 c Abs. 1 BGB nicht Bestandteil des Vertrages. Aufgrund des Verlaufs und Inhalts der Vertragsverhandlungen bestand zwischen den Erwartungen des Klägers und dem tatsächlichen Vertragsinhalt ein deutlicher Widerspruch. Der Kläger wies die Beklagte ausdrücklich darauf hin, dass für ihn aufgrund seiner bis dato fehlenden Anerkennung als Schwerbehinderter als Beendigungszeitpunkt der 31.03.2009 maßgeblich sei. Auch wies er darauf hin, dass er sich frei für ein späteres Beendigungsdatum entscheiden könnte. Da die Beklagte im letzten Begleitschreiben als Beendigungsdatum den 31.03.2009 zudem anerkannte, konnte ein durchschnittlicher Arbeitnehmer mit diesem Beendigungsdatum auch im Vertrag rechnen.

Selbst wenn die Beendigungsklausel Vertragsbestandteil geworden wäre, sei sie zudem wegen ihrer Intransparenz unwirksam gewesen gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Die vertragliche Regelung legt unter § 1 Abs. 2 mit dem 30.03.2009 das Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses explizit fest. Eine vorzeitige Beendigung des Vertragsverhältnisses vor Ablauf des Beendigungsdatums durch den früheren Eintritt der auflösenden Bedingung hätte nach Ansicht des BAG im Vertragstext deutlicher zum Ausdruck kommen müssen.

Diesen Nachteil lässt die Vereinbarung nicht hinreichend klar erkennen. Der entstandene ungerechtfertigte Beurteilungsspielraum hinsichtlich des Beendigungszeitpunkts führt zur Intransparenz der Vereinbarung.

Kommentar:

Mit dieser Entscheidung entwickelt das BAG seine bisherige Rechtsprechung zum überraschenden Charakter und der Intransparenz vorformulierter Klauseln auf der Grundlage des AGB-Rechts entscheidend fort.

Das BAG stellt in seiner Entscheidung fest, dass sich ein Überraschungseffekt nicht nur, wie in so vielen anderen Fällen, aus dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags (BAG v. 15.02.2007 - 6 AZR 286/06) ergeben kann,

sondern auch aus außervertraglich begründeten Erwartungen einer Vertragspartei, die in den dem eigentlichen Vertragsschluss vorangegangenen Verhandlungen für den Verwender der AGB erkennbar geworden sind und ggf. auch durch vorvertragliche Äußerungen des Verwenders der AGB bestärkt worden sind.

Im Hinblick auf den überraschenden Effekt der Beendigungsklausel betont die Entscheidung den Widerspruch zwischen den begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt. Die Erwartung, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis erst zum 31.03.2009 endet, resultiert aus dem Verlauf der Verhandlungen, wie sie sich auch in den vom Kläger gemachten Äußerungen zu seinem bislang noch nicht anerkannten Schwerbehindertenstatus widerspiegeln. Vor diesem Hintergrund stimmte der Kläger dem früheren Beendigungszeitpunkt nicht zu. Nachdem die Beklagte den späteren Beendigungszeitpunkt sowohl vertraglich als auch im Begleitschreiben akzeptierte, konnte der Kläger von diesem späteren Beendigungszeitpunkt redlicherweise ausgehen. Auch die Feststellung der Intransparenz der Beendigungsklausel fügt sich in die bisherige Rechtsprechung des BAG zum im Transparenzgebot enthaltenen Bestimmtheitsgebot ein.

Danach müssen vorformulierte Vertragsklauseln so hinreichend klar und verständlich formuliert sein, dass der Arbeitnehmer seine Rechte und Pflichten ohne die Auslegung etwaiger ungerechtfertigter Beurteilungsspielräume erkennen kann.

Indem die auflösende Bedingung in Form der frühestmöglichen Inanspruchnahme der Altersrente nicht erkennen lässt, dass sie die Ausnahme zum festgelegten Beendigungszeitpunkt unter § 1 Abs. 2 der Vereinbarung darstellt und das Altersteilzeitverhältnis verkürzen kann, können die Nachteile einer vorzeitigen Beendigung des Vertragsverhältnisses nicht erkannt werden.

In Zukunft werden sich also Arbeitnehmer unter Berufung auf diese Entscheidung des BAG gegen das Unterschieben absprachewidriger Vereinbarungen durch AGB in vorformulierten Verträgen, die der Arbeitgeber verwendet, wehren können.



**„Für die Wirksamkeit der außerordentlichen fristlosen Kündigung eines BR-Mitglieds ist entscheidend, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der fiktiven Kündigungsfrist unzumutbar ist, nicht hingegen der Ablauf des Sonderkündigungsschutzes nach § 15 KSchG.“
(BAG Urt. v. 17.01.2008 – 2 AZR 821/06)**

Sachverhalt:

Die seit 10 Jahren beanstandungsfrei bei der Beklagten als Bürokauffrau beschäftigte Klägerin ist ebenfalls Mitglied des Betriebsrats. Wegen fehlerhafter Kassenführung erteilte die Beklagte der Klägerin zwei Abmahnungen. Daraufhin beabsichtigte sie, die Klägerin zu entlassen. Diesem Vorgehen versagte der Betriebsrat zunächst seine Zustimmung. Nachdem die Klägerin weiterhin versuchte, bestehende Kassendifferenzen durch nachträgliche Buchungen auszugleichen und vor der Beklagten zu verbergen, indem sie anschließend zum Ausgleich eigenes Geld in die Kasse legte, ersuchte die Beklagte den Betriebsrat nochmals um Zustimmung. Nachdem dieser nun doch die Zustimmung erteilte, kündigte die Beklagte die Klägerin außerordentlich verhaltensbedingt mit einer viertägigen sozialen Auslauffrist.

Die Entscheidung des BAG:

Eine schwere, insbesondere schuldhaftige Pflichtverletzung kann die außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds aus wichtigem Grund an sich rechtfertigen.

Indem die Klägerin trotz erteilter Abmahnungen die Kasse weiterhin fehlerhaft führte, hat sie in erheblicher Art und Weise gegen die ihr obliegende vertragliche Nebenpflicht zur ordnungsgemäßen Kassenführung verstoßen. Daneben ist gemäß § 626 Abs. 1 BGB entscheidend, ob dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Arbeitsvertragsparteien die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Hier konstatiert das BAG, dass es für die Wirksamkeit der außerordentlichen fristlosen Kündigung eines BR-Mitglieds entscheidend ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der fiktiven Kündigungsfrist unzumutbar ist, nicht hingegen der Ablauf des Sonderkündigungsschutzes nach § 15 KSchG. Ansonsten wäre eine § 78 BetrVG widersprechende Benachteiligung des nach § 15 KSchG geschützten Personenkreises die Folge. Würde etwa bei einer außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung wegen einer gemeinschaftlich begangenen Pflichtverletzung eines Betriebsratsmitglieds und eines sonstigen Arbeitnehmers bei im übrigen vergleichbaren Tatumständen und gleich gelagerten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen die fristlose Kündigung gegenüber dem Betriebsratsmitglied allein wegen der absehbar langen Bindungsdauer (zumindest ein Jahr nach Ende des Betriebsratsamts) für wirksam, die fristlose Kündigung gegenüber dem anderen Arbeitnehmer jedoch mit der Begründung für unwirksam erachtet, dessen Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sei dem Arbeitgeber zumutbar, so würde das Betriebsratsmitglied offensichtlich allein wegen seines Betriebsratsamts einen gravierenden Rechtsnachteil erleiden.

Kommentar:

Diese klarstellenden Worte des BAG sind zwar nicht neu, aber im Hinblick auf § 103 BetrVG stets von praktischer Relevanz. Im Gegensatz zu § 102 Abs. 3 BetrVG hat der Betriebsrat im Rahmen des § 103 Abs. 1 BetrVG regelmäßig eine vollumfängliche Rechtmäßigkeitskontrolle vorzunehmen, um zu prüfen, ob er die begehrte Zustimmung erteilt. Der Prüfungsmaßstab des § 626 Abs. 1 BGB sollte ihm daher geläufig sein. § 626 Abs. 1 BGB lässt sich seinem Wortlaut nach zunächst dahingehend auslegen, dass er auf den Ablauf einer tatsächlich gegebenen Kündigungsfrist abstellt. Eine solche gilt jedoch für BR-Mitglieder gerade nicht. Vor dem Hintergrund des § 15 KSchG ist die Norm hingegen ihrem Sinn und Zweck entsprechend auch auf eine lediglich „fiktiv“ geltende Kündigungsfrist auszuweiten. D. h. für die Bewertung maßgeblich ist auch hier die jeweils im Einzelfall an sich geltende arbeitsvertraglich vereinbarte oder tarifvertraglich oder gesetzlich geltende Kündigungsfrist.



C. Aktuelle Veröffentlichungen:

1. „Was für Kaufleute gut ist, muss für Betriebsräte nicht schlecht sein

- Zur Zulässigkeit so genannter Kopplungsgeschäfte in der Betriebsverfassung –“

von RA Dr. Michael Bachner, schneider:wegler rechtsanwälte

in: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 2008, S. 210 ff.

2. „Alternsgerechtes Arbeiten – Der demografische Wandel in den Belegschaften“

hrsg. von RA Dr. Frank Lorenz; schneider:wegler rechtsanwälte, und Günter Schneider

u. a. mit einem Beitrag von RA Dr. Frank Lorenz zu „Alternde Belegschaften – Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen“

VSA-Verlag Hamburg 2008, S. 171



D. Veranstaltungen

1. Arbeitsrechtstag Rhein-Ruhr

**„Aktuelle Rechtsprechung an Rhein und Ruhr“ –
Fachtagung für Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehinderten-
vertretungen“**

**- Themen: Wenn der Chef ALLES wissen will; sittenwidrige Löhne;
neue Entwicklungen im Kündigungsschutzrecht; Leiharbeit in der
aktuellen Rechtsprechung –**

am 24. September 2008 in Essen

**Referenten: RA Dr. Frank Lorenz, Gerhard Stiens, Olaf Klein,
Verena zu Dohna-Jaeger und Guntram Schneider**

Wir würden uns freuen, Sie auf dieser Veranstaltung begrüßen zu dürfen.

**Weitere Informationen geben Ihnen gerne unsere Mitarbeiterin Frau Gabriele
Schöneberg unter 0211/138 60-60 oder unser Kollege Dr. Frank Lorenz unter**

lorenz@schneider-schwegler.de

2. AiB-Wissen Fachtagung zu dem Thema:

„UMSTRUKTURIERUNG VON UNTERNEHMEN UND BETRIEBEN“

**- Rechtliche Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte bei Unternehmens-
umwandlung, Betriebsübergang, Interessenausgleich und Sozialplan -**

am 30. September 2008 in Frankfurt am Main

Referenten: RA Dr. Michael Bachner und RA Peter Gerhardt

Wir würden uns freuen, Sie auf dieser Veranstaltung begrüßen zu dürfen.

**Weitere Informationen geben Ihnen gerne unsere Mitarbeiterin Frau Michaela Winkler
unter 069-2165990 oder unsere Kollegen Dr. Michael Bachner und Peter Gerhardt
unter**

bachner@schneider-schwegler.de oder gerhardt@schneider-schwegler.de



E. Vorschau:

Im kommenden Newsletter zum August 2008 planen wir unter anderem die folgenden Themen, welche wir für Sie aufbereiten und kommentieren sowie mit Kommentaren für Ihre tägliche Arbeit versehen möchten. Änderungen aus aktuellem Anlass sind möglich.

Fehlt Ihnen eine wichtige Rechtsfrage oder ist Ihr Thema nicht dabei?

Rufen Sie uns an!

Besprechung von aktuellen Entscheidungen

1. Neues zur „AGB-Kontrolle einer doppelten Schriftformklausel“
(BAG Urt. v. 20.05.2008 – 9 AZR 382/07)
2. „Geschlechtsspezifische Benachteiligung wegen Schwangerschaft bei einer Stellenbesetzung“
(BAG Urt. v. 24.04.2008 – 8 AZR 257/07)
3. „Betriebsübergang bei Gründung einer Service-GmbH“
(BAG Urt. v. 21.05.2008 – 8 AZR 481/07)

Newsletter Nr. 2 / 2008



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

Lorenz Schwegler
Dr. Frank Lorenz
Dr. Uwe Silberberger
Felix Laumen
Dieter Lenz
Michael Schoden
Michael Schmidt-Busse

Jörg Towara
Sonja Jung
Alexandra Ochs
Dr. Wolfgang Kroll
Anne Dellbrügger
Yvonne Goebel

Berlin

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

Gunter Rose
Michael Merzhäuser
Ralf Trümner
Sebastian Kolb
Dr. Sascha Lerch
Enrico Meier
Karsten Sparchholz

Frankfurt

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

Dr. Michael Bachner
Peter Gerhardt

Wissenschaftliche Berater:

Prof. Dr. Wolfgang Däubler
Prof. Dr. Bernhard Nagel

Hinweis

Dieser Newsletter ist nach bestem Wissen zusammengestellt, die Verfasser setzen bei Auswahl und Kommentierung der Entscheidungen eigene Schwerpunkte, der Newsletter hat auch bei der Kommentierung der Entscheidungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit bei der Wiedergabe der Entscheidung oder der rechtlich relevanten Sachverhalte, die Lektüre des Newsletter ersetzt nicht das eigene Lesen der Entscheidung und vor allem nicht die rechtliche Beratung im Einzelfall! Praxistipps und Hinweise beziehen sich auf Standardsituationen, die nicht ohne weiteres auf den Einzelfall übertragen werden können! Leitsätze und rechtliche Wertungen sind den Pressemitteilungen des jeweiligen LAG oder BAG oder der Entscheidung direkt entnommen und also solches gekennzeichnet (www.bag.de). Vielen Dank für die Beachtung dieser Hinweise.