

sfm-arbeitsrecht

aktuell

1. Halbjahr 2009

NEUES vom BAG

Widerspruch bei Privatisierung – **Zustimmungsverweigerung per Email** – Gleichbehandlung – **gekürzte Sozialplanabfindung bei Rentenan-spruch** – **Alter und Kündi-gungsschutz** – **ATZ und Be-triebsübergang** – **Vergleichs-entgelt BAT/TVöD** – **Bezug-nahme auf Tarifvertrag** – **Ver-längerung der Arbeitszeit** – **ordnungsgemäße Unterrich-tung nach 613a BGB** – **Gefähr-dungsbeurteilung** – **üblicher Zeugnisinhalt** – **Freiwillig-keitsvorbehalt u. v. m.**

Weitere Themen

- ▶ **Praxistipp:**
Kündigungsschutz bei Pflege
- ▶ **dies & das**

Aus und vorbei

mit der leidigen negativen betrieblichen Übung

- BAG vom 18.3.2009 - 10 AZR 281/08 -

Nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts am 1. Januar 2002 hat der zehnte Senat nun seine Rechtsprechung zur Verschlechterung oder Beseitigung vertraglicher Ansprüche von Arbeitnehmern auf Sonderzahlungen aufgrund einer gegenläufigen betrieblichen Übung aufgegeben. Eine dreimalige widerspruchslose Annahme einer vom Arbeitgeber unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gezahlten Gratifikation kann nach § 308 Nr. 5 BGB nicht mehr den Verlust eines vertraglichen Anspruchs auf die Gratifikation bewirken.

Durch eine betriebliche Übung werden vertragliche Ansprüche der Arbeitnehmer auf die üblich gewordenen Leistungen begründet. Ein im Arbeitsvertrag vereinbarter Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Gratifikation kann nur durch Kündigung oder vertragliche Abrede unter Vorbehalt gestellt, ver-

schlechtert oder beseitigt werden, nicht aber durch eine gegenläufige betriebliche. Da eine dreimalige vorbehaltlose Gratifikationszahlung den Arbeitgeber vertraglich zur Leistung verpflichtet, kann er einen nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung entstandenen Anspruch des Arbeitnehmers auf die Gratifikation ebenso wie einen im Arbeitsvertrag geregelten Gratifikationsanspruch auch nur durch Kündigung oder eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer unter Vorbehalt stellen, verschlechtern oder beseitigen. Der durch betriebliche Übung entstandene Rechtsanspruch ist kein vertraglicher Anspruch minderer Rechtsbeständigkeit. Der Arbeitgeber kann ihn daher im Vergleich zu einem durch ausdrückliche arbeitsvertragliche Abrede begründeten Anspruch des Arbeitnehmers nicht unter erleichterten Voraussetzungen zu Fall bringen.

BAG-Splitter

2. Halbjahr 2008

Kein Widerspruchsrecht bei Überleitung eines Arbeitsverhältnisses auf neuen Arbeitgeber durch Gesetz

Wird ein Rechtsträger des öffentlichen Dienstes durch Gesetz privatisiert, das den Übergang der Arbeitsverhältnisse regelt, muss das Gesetz nicht zwingend ein Recht zum Widerspruch gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses vorsehen.

BAG, Urteil vom 18. Dezember 2008 - 8 AZR 660/07 – Bestätigung von Hessisches LAG, Urteil vom 25. Juli 2007 - 2 Sa 635/07 - zit. nach PM des BAG Nr. 101/08

Bei Zustimmungsverweigerungen nach § 99 BetrVG genügt Textform, eigenhändige Unterschrift nicht (mehr) zwingend erforderlich.

Das Schriftlichkeitsgebot des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird auch durch die Einhaltung der Textform des § 126b BGB erfüllt. Das BAG hat die Verweigerung der Zustimmung zu einer Maßnahme nach § 99 BetrVG durch ein maschinell hergestelltes Schreiben als formwirksam angesehen, das mit einer Grußformel und der Angabe von Namen und Funktion des Betriebsratsvorsitzenden endete, aber nicht eigenhändig unterzeichnet war.

BAG, Beschluss vom 9. Dezember 2008 - 1 ABR 79/07 – Aufhebung von LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 12. Juli 2007 - 2 TaBV 74/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 94/08

Unternehmensweiter Gleichbehandlungsgrundsatz

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der die

sachfremde Schlechterstellung von Arbeitnehmern gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage verbietet, kann unternehmensweit gelten. Ist die Entscheidung des Arbeitgebers nicht auf einen einzelnen Betrieb beschränkt, sondern bezieht sie sich auf alle oder mehrere Betriebe seines Unternehmens, ist auch die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer betriebsübergreifend zu gewährleisten. Eine unterschiedliche Behandlung der einzelnen Betriebe setzt voraus, dass es hierfür sachliche Gründe gibt.

BAG, Urteil vom 3. Dezember 2008 - 5 AZR 74/08 – Aufhebung und Zurückverweisung von Hessisches LAG, Urteil vom 15. November 2007 - 5 Sa 1816/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 93/08

Geringere Sozialplanabfindung bei vorgezogener Altersrente zulässig

Es ist zulässig, in Sozialplänen für Arbeitnehmer, die Anspruch auf vorgezogene Altersrente haben, geringere Abfindungsansprüche vorzusehen. Das gilt auch, wenn der Rentenbezug mit Abschlägen verbunden ist.

BAG, Urteil vom 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 – Bestätigung von LAG Köln, Urteil vom 4. Juni 2007 - 14 Sa 201/07 - zit. nach PM des BAG Nr. 88/08

Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung

Die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes finden grundsätzlich auch beim Kündigungsschutz Anwendung. Gleichwohl

darf das Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG) bewertet werden. Auch dürfen Altersgruppen bei der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG) gebildet werden.

BAG, Urteil vom 6. November 2008 - 2 AZR 701/07 – Bestätigung von LAG Niedersachsen, Urteil vom 31. August 2007 - 16 Sa 293/07 - zit. nach PM des BAG Nr. 87/08

ATZler in der „Freistellungsphase“ gehen bei Betriebsübergang mit über – Sonderproblem in Insolvenz

Bei einem Betriebsübergang gehen die in der „Freistellungsphase“ befindlichen Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse auch auf den Betriebserwerber über. Im Falle der Insolvenz sind die schon vor Insolvenzeröffnung erarbeiteten Vergütungsansprüche Insolvenzforderungen mit der Folge, dass der Betriebserwerber hierfür nicht haftet.

BAG, Urteil vom 30. Oktober 2008 - 8 AZR 54/07 - Vorinstanz: Hessisches LAG, Urteil vom 23. August 2006 - 8 Sa 1744/05 – zit. nach PM des BAG 85/08

Anm. der Red.: In der Insolvenz kann dies große Probleme für die Betroffenen geben; bleibt abzuwarten, ob der EuGH da nicht bei Gelegenheit gegensteuert

Vergleichsentsgelt bei Überleitung von Arbeitnehmern aus dem BAT in den TVöD

Die unterschiedliche Behandlung bei der Stufenzuordnung zur Überleitung vom BAT in den TVöD per 01.10.2005 von Personen, die mit Beamten verheiratet sind zu solchen, deren Ehepartner in der Privatwirtschaft sind sei nicht zu beanstanden, so der sechste Senat des BAG.

BAG, Urteil vom 30. Oktober 2008 - 6 AZR 682/07 – Bestätigung von LAG Niedersachsen, Urteil vom 8. August 2007 - 2 Sa 1768/06 E - zit. nach PM des BAG Nr. 84/08

Überleitung von BAT zu TVöD ist Umgruppierung nach § 99 BetrVG

Dies hat das Bundesarbeitsgericht in einem von uns geführten Verfahren am 22.04.2009 (4 ABR 14/08) entschieden. Da die Entscheidungsgründe noch nicht vorliegen, hier zunächst nur der Hinweis.

Dies bedeutet, dass wohl landauf landab zig tausende notwendige Anhörungen nach §§ 99 BetrVG noch nicht erfolgt sind. Ob es jetzt noch sinnvoll ist, dies nachzufordern, wird vor Ort durch den Betriebsrat zu würdigen sein. Gerade in Betrieben, bei denen Probleme bei der Überführung auftraten, könnte man ja mal überlegen...

Vertragliche Bezugnahme auf ein Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung im Zweifel keine (reine) Gleichstellungsabrede

Wird in einem nach dem 01.01.2002 geschlossenen Arbeitsvertrag auf das einschlägige Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung verwiesen, gilt dies auch nach dem Austritt aus dem tarifschließenden Verband. Später abgeschlossene bzw. geänderte Tarifverträge sind aufgrund der vertraglichen Klausel anzuwenden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn sich aus Vertragswortlaut und den Umständen des Vertragsschlusses ergibt, dass nur eine Gleichstellung nicht organisierter mit organisierten Arbeitnehmern erfolgen sollte.

BAG, Urteil vom 22. Oktober 2008 - 4 AZR 793/07 – Bestätigung von LAG Hamm, Urteil vom 9. August 2007 - 15 Sa 170/07 – zit. nach PM des BAG Nr. 79/08

Betriebsübergang - betriebsmittelarmer Betrieb

Allein die Durchführung der Bewachungsaufgaben in gleicher Weise wie bisher stellt als reine Auftragsnachfolge keinen Betriebsübergang dar. Ein Betriebsübergang liegt bei einem sog. betriebsmittelarmer Betrieb nicht bereits vor, wenn die Arbeitsaufgabe (hier Bewachung eines Truppenübungsplatzes) übertragen wird. Ein Betriebsübergang kann dann vorliegen, wenn auch ein nach Zahl und Sachkunde wesentlicher Teil der Belegschaft übernommen wird.

BAG, Urteil vom 25. September 2008 - 8 AZR 607/07 - Vorinstanz: LAG Niedersachsen, Urteil vom 12. Juli 2007 - 7 Sa 1432/06 – zit. nach PM des BAG Nr. 77/08

Schicht- und Wechselschichtzulage des TVöD bei Teilzeitarbeit

Die Schichtzulage von monatlich 40,00 Euro und eine Wechselschichtzulage von monatlich 105,00 Euro vor steht Teilzeitmitarbeitern nur anteilig zu.

BAG, Urteil vom 24. September 2008 - 10 AZR 634/07 - Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 22. Juni 2007 - 8 Sa 788/07 - zit. nach PM des BAG Nr. 76/08

Wechselschichtzulage nach TVöD auch bei Bereitschaftszeiten von Rettungssanitätern

Auch die im Rettungsdienst üblichen Bereitschaftszeiten können in Wechselschicht geleistet werden und die entsprechenden Leistungen (Wechselschichtzulage und Zusatzurlaub) auslösen.

Kürzung der betrieblichen Altersversorgung für vorzeitiges Ausscheiden auch wenn bereits gekappt

Scheidet ein Arbeitnehmer vor dem Erreichen einer bestimmten festen Altersgrenze mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus, gilt hinsichtlich der Höhe der Betriebsrente die Kürzungs-

dies & das

1. Kritik am Professorenentwurf zum Arbeitsvertragsgesetz

Vier renommierte arbeitnehmerorientierte Kolleginnen und Kollegen haben in AE 2009 S. 5ff zum Entwurf von Henssler/Preis detailliert dargelegt, weshalb dieser bei näherer Betrachtung aus Arbeitnehmersicht abzulehnen ist.

2. WSI: nur jeder 8. klagt gegen Kündigung

Das WSI hat durch eine Umfrage ermitteln lassen, dass sich nur 12 % gekündigter Arbeitnehmer per Klage gegen die Kündigung wehren. Das arbeitgebernahe IW kam auf über 30 %. Eine Überprüfung der methodischen Ansätze und Verzerrungen zeigt, dass das WSI weit näher an der Wahrheit sein dürfte, welch Wunder...

http://www.boeckler.de/pdf/wsi_ksch_schnell_03_2009.pdf

3. Infos zum Arbeitsschutz

Unter www.sifare.de kann man gezielt nach Informationen zum Arbeitsschutz suchen. Unser Testlauf hat hier gute Ergebnisse im Verhältnis zu allgemeinen Suchmaschinen gebracht.

4. Infos zum Schwerbehindertenrecht

findet man unter www.iqpr.de und dort unter Forum B.

mifl

Bereitschaftszeiten gehören in Rettungswachen zur regelmäßigen Arbeitszeit. Im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst, der außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu leisten ist und gesondert vergütet wird, umfassen die Bereitschaftszeiten keine im voraus festgelegte Zeiten ohne Arbeitsleistung, so dass die wechselnden Arbeitsschichten auch durch die Zeiten, in denen nicht voll gearbeitet wird, im tariflichen Sinne nicht unterbrochen werden.

BAG, Urteil vom 24. September 2008 - 10 AZR 669/07 - Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Urteil vom 27. Juli 2007 - 9 Sa 625/07 – zit. nach PM des BAG Nr. 75/08

vorschrift des § 2 BetrAVG, wenn in der Versorgungsordnung nicht etwas anderes vereinbart ist. Das gilt selbst dann, wenn erdiente Ansprüche nach oben limitiert sind und ohne die Kappung ein höherer Betrag erdient worden wäre, man also im Vergleich zu einem Arbeitnehmer mit geringerer Betriebszugehörigkeit, der die Altersgrenze erreicht schlechter steht.

BAG, Urteil vom 17. September 2008 - 3 AZR 1061/06 - Vorinstanz: LAG Niedersachsen, Urteil vom 10. November 2006 - 10 Sa 544/06 B – zit. nach PM des BAG Nr. 71/08

LAG-Rechtsprechung auf Arbeitsrecht.de

http://www.arbeitsrecht.de/arbeitsrecht/expertenrubrik/betriebsrat/betriebsrat_index.php



Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit ausnahmsweise auch auf höherwertigen Arbeitsplatz

In Ausnahmefällen kann für Teilzeitbeschäftigte ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit in eine höherwertige Funktion gegeben sein. Ein Arbeitgeber kann Hierarchieebenen durchlässig machen und muss dies dann auch gegen sich gelten lassen. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben nach § 9 TzBfG einen Anspruch auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit auf einem „entsprechenden“ freien Arbeitsplatz, wenn sich keine besser geeigneten Konkurrenten bewerben. Um einen „entsprechenden“ Arbeitsplatz handelt es sich jedoch regelmäßig nur dann, wenn die zu besetzende Stelle dieselben Anforderungen an die Eignung des Arbeitnehmers stellt wie die bisher ausgeübte Tätigkeit.
BAG, Urteil vom 16. September 2008 - 9 AZR 781/07 - Bestätigung von Hessisches LAG, Urteil vom 12. September 2007 - 18 Sa 231/07 - PM des BAG Nr. 70/08

Beschlussvorlagen und Rechtsprechung

unter

www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo/mandanteninfo.html
 können Sie Beispieltexte abrufen und nach Rechtsprechung suchen, die oftmals nur bei uns veröffentlicht ist.

Benutzername: Betriebsrat

Kennwort: sfm-muc

einer anderen als der geschuldeten Tätigkeit kann kündigungsschutzrechtlich zulässig sein, jedoch im Einzelfall den Annahmeverzug ausschließen.
BAG, Urteil vom 27. August 2008 - 5 AZR 16/08 - Aufhebung von Hessisches LAG, Urteil vom 10. Mai 2007 - 11/19 Sa 1217/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 66/08

24. Januar 2007 - 6 Sa 849/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 65/08

Umstellung einer kirchlichen Gesamtversorgung auf das Punktemodell des ÖD rechtmäßig

Die Zusatzversorgung nach den AVR des Deutschen Caritasverbandes ist wirksam auf das tarifvertraglich geregelte Punktemodell des öffentlichen Dienstes umgestellt worden.
BAG, Urteil vom 19. August 2008 - 3 AZR 383/06 - Vorinstanz: LAG Hamm vom 18. Januar 2006 - 3 Sa 2122/05 - PM des BAG Nr. 63/08

Betriebsübergang – nur ordnungsgemäße Unterrichtung setzt Frist in Gang

Eine nicht den gesetzlichen Vorgaben genügende Unterrichtung setzt für den vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer die einmonatige Frist zur Ausübung seines Widerspruchsrechtes gegen den Übergang seines Ar-

Auch Arbeitnehmer haben Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG iVm. § 618 Abs. 1 Satz 1 BGB einen bürgerlich-rechtlichen Anspruch darauf, dass ihr Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchführt. Konkrete Überprüfungskriterien und -methoden für die Durchführung können Sie jedoch nicht vorgeben, da die gesetzlichen Vorgaben einen Spielraum zur Umsetzung eröffnen. Der Betriebsrat hat bei der Ausfüllung des Beurteilungsspielraums durch den Arbeitgeber nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. Dadurch soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden. Der Arbeitnehmer kann bei nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen nur verlangen, dass der Arbeitgeber sein Initiativrecht ausübt, um mit dem Betriebsrat die erforderliche Einigung über die Art und Weise der Durchführung des Gesundheitsschutzes zu erzielen, nicht wie genau seine Vorschläge lauten sollen.
BAG, Urteil vom 12. August 2008 - 9 AZR 1117/06 - Vorinstanz: LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 23. November 2006 - 6 Sa 339/05 - zit. nach PM des BAG Nr. 62/08 und VT
Hinweis: zur Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG siehe auch Beschluss vom 8.6.2004 - 1 ABR 4/03

Praxistipp

Besonderer Kündigungsschutz wegen Pflege:

- Das am 01.08.2008 in Kraft getretene Pflegezeitgesetz beinhaltet eine Norm zum besonderen Kündigungsschutz:

§ 5 Kündigungsschutz

(1) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 nicht kündigen.

(2) In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Die Bundesregierung kann hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

- Da der Betriebsrat darüber zu wachen hat, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze eingehalten werden, ist in Zukunft ein besonderer Augenmerk darauf zu legen, ob von Kündigung bedrohte Kolleginnen und Kollegen pflegebedürftige nahe Angehörige haben.
- Der Kündigungsschutz beginnt bereits mit der Ankündigung!

Annahmeverzug - Beschäftigungsmöglichkeit

Annahmeverzug während eines Kündigungsschutzprozesses liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer zur Leistung der Arbeit außerstande ist oder diese abgelehnt hat. Die Ablehnung

beizubehalten auf den Betriebserwerber nicht in Gang. Zum notwendigen Inhalt gehört die Identität des Betriebserwerbers. Die Bezeichnung „neue GmbH“ genügt diesem Erfordernis nicht.
BAG, Urteil vom 21. August 2008 - 8 AZR 407/07 - Aufhebung von Hess. LAG vom



Üblicher Zeugnisinhalt darf nicht ohne Grund fehlen

Ist ein bestimmter Zeugnisinhalt für eine Branche oder Berufsgruppe üblich und fehlt die hiernach übliche Formulierung ohne sachliche Rechtfertigung, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ergänzung. Die Auslassung eines bestimmten Inhalts, der von einem einstellenden Arbeitgeber in einem Zeugnis erwartet wird, kann ein unzulässiges Geheimzeichen sein.
 BAG, Urteil vom 12. August 2008 - 9 AZR 632/07 - Vorinstanz: Sächsisches LAG, Urteil vom 30. November 2006 - 6 Sa 963/05 - zit. nach PM des BAG Nr. 61/08

Vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen muss klar und verständlich sein

Der Ausschluss eines Rechtsanspruch auf Sonderzahlungen in einem Formulararbeitsvertrag muss dem Transparenzgebot gerecht werden. Er muss deshalb klar und verständlich sein. Daran fehlt es, wenn die Sonderzahlung einerseits im Formulararbeitsvertrag in einer bestimmten Höhe zugesagt ist und eine andere Vertragsklausel im Widerspruch dazu regelt, dass der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung hat. Eine solche Konstellation führt dazu, dass ein Rechtsanspruch entsteht.
 BAG, Urteil vom 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - Aufhebung von Thüringer LAG, Urteil vom 22. März 2007 - 3 Sa 66/07 - zit. nach PM des BAG Nr. 59/08

Mitbestimmung bei „Ethik-Richtlinien“ je nach Thema

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber durch sog. Ethik-Richtlinien („codes of conduct“) das Verhalten der Beschäftigten und damit die betriebliche Ordnung regeln

Schichtzulage nach TVöD bei Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub

(mifl) Der kommunale Arbeitgeberverband Bayern hat in seinem Rundschreiben A17 aus 2008 ein Urteil des BAG zitiert und kam zu dem Schluss, dass Urlaub oder Krankheit beim Anspruch auf Wechselschichtzulage schädlich sei. In der Tat gibt es in der Entscheidung vom 24.09.2008 - 10 AZR 140/08 am Ende eine nicht entscheidungserhebliche Passage, in der der Senat vertritt, dass die frühere Rechtsprechung angesichts des neuen Wortlauts des TVöD nicht mehr haltbar sei. Dies war vorliegend jedoch nicht entscheidungserheblich. Es handelt sich damit lediglich um eine Meinungsäußerung anlässlich eines anderen Falles.

Das BAG hat aber offensichtlich die Protokollerklärung zu den Abs. 1 und 2 des § 27 TVöD übersehen. Dort wurde als Satz 2 ausdrücklich festgehalten, dass für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich sei.

§ 27 TVöD spricht in Abs. 1 ebenso wie § 8 Abs. 5 von „leisten“ und erläutert dann in der Protokollnotiz:

„Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.“

Wird der gleiche Begriff in einem Tarifvertrag mehrfach benutzt und zumindest einmal definiert, so gilt dies im Zweifel für die anderen Stellen des TV ebenfalls. Das BAG hatte in der o. g. Entscheidung zum einen nur nebenbei eine Äußerung abgegeben und lediglich die §§ 7 und 8 des TVöD im Verhältnis zu den alten Regelungen des BAT abgewogen. Aber gerade der Begriff des „leisten“ wurde durch die Protokollnotiz nun im Sinne der Arbeitnehmer geklärt.

Sollten also Arbeitgeber auf das Rundschreiben des kommunalen Arbeitgeberverbands oder aber auf die Entscheidung des BAG verweisen, ist immer auf diese Protokollerklärung hinzuweisen, welche offensichtlich nicht beachtet wurde.

will. Die Mitbestimmungspflichtigkeit von Teilen der Richtlinien führt jedoch nicht zur Mitbestimmungspflichtigkeit der gesamten Richtlinien. Ausländische Vorschriften, die für börsennotierte Unternehmen die Einführung von Ethik-Richtlinien vorsehen, schließen

die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht aus.
 BAG, Beschluss vom 22. Juli 2008 - 1 ABR 40/07 - Vorinstanz: Hessisches LAG, Beschluss vom 18. Januar 2007 - 5 TaBV 31/06 – zit. nach PM des BAG Nr. 58/08

Bearbeitung: RA Fleischmann – Juni 2009

Impressum:

sfm-arbeitsrecht *aktuell* wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller - kanzlei für arbeitsrecht, sendlinger str. 46, 80331 münchen tel.: +49 (0) 89 – 23 000 50 - fax: +49 (0) 89 – 23 000 511 - mail: kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de

Redaktion: Michael Fleischmann (verantwortlich i.S.d.P.)

Hinweis : Die hier wiedergegebenen Rechtsansichten und Meinungen sind subjektiv. Ob und in welchem Umfang eine Übertragung auf konkrete Einzelfälle zu den gleichen juristischen Konsequenzen führt, wie hier angenommen, muss stets im Einzelnen geprüft werden.

Auch die Wiedergabe von Rechtsprechung von Gerichten erfolgt zwar nach bestem Wissen und Gewissen, Fehler bleiben jedoch vorbehalten, gerade angesichts der Verkürzung der Aussagen.

Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet