

sfm-arbeitsrecht

aktuell

1. Halbjahr 2011 / Juni 2011

NEUES vom BAG

CGZP nicht Tariffähig –

Dienstwagen – Freiwilligkeitsvorbehalt – Befristung trotz Dauerbedarf – Tarifbezugsnahme bei 613a BGB –

Einsicht in Personalakte –

Haushaltsbefristung – Betriebsrentenanpassung – Berufserfahrung bei Stufenordnung im TV-L – Klage bei

falscher Kündigungsfrist –

AGG-Fall „junger“ Bewerber –

Beteiligung SchwbV bei Führungsstellen – Internet und Email für BR – Freizeitausgleich in Ruhezeit u. v. m.

Weitere Themen

- ▶ **Selbstbeurlaubung**
- ▶ **Familienpflegezeit**
- ▶ **medsonet nicht tariffähig**

Müssen Arbeitnehmerdaten vor dem Betriebsrat geschützt werden?

Manchmal erstaunt einen die Fürsorge mancher Arbeitgeber: Will der Betriebsrat Auskunft über bestimmte Arbeitnehmerdaten, stellen sich manche Arbeitgeber „schützend“ vor die Belegschaft und verweigern dem Betriebsrat die Auskunft, weil der Datenschutz das verbieten würde. Sie könnten die Daten nur dann an den Betriebsrat herausgeben, wenn die lieben Mitarbeiter damit einverstanden seien, aber das seien sie nicht. Man wolle nicht gegen § 4 I BDSG verstoßen.

Schützt das BDSG die Beschäftigten vor dem Betriebsrat? Diese Fragestellung erinnert an einen alten Witz. Bei der Polizeirazzia im Clubhaus der Hells Angels sagt der Bandenchef

zum Polizisten: „Die Mitgliederliste würden wir ihnen gerne überlassen, aber der Datenschutz....“. Ein dämlicher Witz? Ja, gewiss.

In der jüngsten Vergangenheit wurde diese Frage immer wieder im Zusammenhang mit den Voraussetzungen über das sog. „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ nach § 84 II SGB IX gestellt. Die Absicht

des Gesetzgebers war klar: Es soll vermieden werden, dass ein Mensch wegen der schlechten Arbeitsbedingungen schwerbehindert wird, es soll aber genau so verhindert werden, dass solche Menschen in „Krankenrückkehrgesprächen“ aus dem Job gedrängt werden. Und dazu muss der Betriebsrat mitmachen. Das kann er aber nur, wenn er die Kolleginnen und Kollegen kennt, bei denen die Voraussetzungen für die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements vorliegen. Und hier kommt der Datenschutz ins Spiel.

Einige Datenschutzbeauftragte haben in der Vergangenheit „daten-

schutzrechtliche Bedenken“ gegen die

Betriebsrat nicht Dritter im Sinne des § 3 Abs. 8 S. 2 BDSG

Unterrichtung des Betriebsrats geltend gemacht. Dabei übersahen sie, dass der Betriebsrat nicht Dritter im Sinne des § 3 Abs. 8 Satz 2 BDSG ist. Er ist nicht außerhalb der verantwortlichen Stelle im Sinne von § 3 Abs. 7 BDSG. Dies entspricht heute der allgemeinen Meinung, z.B. BAG v. 11.11.1997, Az.: 1 ABR 21/97. Personenbezogene Daten

des Beschäftigten sind im Verhältnis zum Betriebsrat auch nach der seit 2009 geltenden Fassung des § 32 BDSG jedenfalls dann nicht zu schützen, wenn der Betriebsrat diese Daten zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung benötigt.

Beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) geht es um eine solche Aufgabe. Nach § 80 I 1 BetrVG hat der Betriebsrat als allgemeine Aufgabe darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, durchgeführt werden. Und dass § 84 SGB IX ein Schutzgesetz i. S. § 80 I 1 BetrVG ist, wird niemand bestreiten.

Und so hat es denn auch kürzlich das für revolutionären Pioniergeist nicht allzu bekannte LAG München in seiner Entscheidung vom 16.12.2010 (11 TaBV 48/10) bestätigt. Die Überwachungsverpflichtung des Betriebsrats aus § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX könne dieser ... „nur dann erfüllen, wenn der Arbeitgeber ihm mitteilt, welche betroffenen Mitarbeiter innerhalb des Referenzzeitraums von einem Jahr länger als sechs Wochen erkrankt waren.“ Auch mit der Behauptung, der betroffene Arbeitnehmer müsse dazu einverstanden sein, hat sich das Gericht auseinandergesetzt. Die Auffassung sei unzutreffend, dass Informationsrechte des Betriebsrats erst nach einer Zustimmung des betroffenen Mitarbei-

ters einsetzen. Und weiter wörtlich: „Ein Überwachungs- und Informationsrecht des Betriebsrats besteht ... auch zugunsten der betroffenen Personen, die dann in der Folge ein betriebliches Eingliederungsmanagement ablehnen. Denn eine wirksame Ablehnung kann nur auf ein wirksames Angebot eines betrieblichen Eingliederungsmanagements seitens des Arbeitgebers gestützt werden. Damit dient die Überwachungsverpflichtung auch der Ein-

setzung werden, damit er seiner Pflicht zur Einleitung des BEM zu dem Zweck nach § 84 Abs. 1 Satz 1 SGB IX nachkommen kann. PR/BR und SBV können nur in Kenntnis dieser Daten erkennen, wer länger als sechs Wochen arbeitsunfähig krank ist. Sie benötigen deshalb diese Daten, um ihre Aufgabe nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX erfüllen zu können, darüber zu wachen, ob die Einleitung des BEM vom Arbeitgeber durch Anschreiben an alle

Betroffenen mit der Aufklärung über die Ziele des BEM und die Einholung zur Durchführung des Verfahrens ordnungsgemäß durchgeführt wird.“

Damit wäre also auch diese Schlacht geschlagen,

selbst wenn das Bundesarbeitsgericht diese Einzelfrage bis heute in Bezug auf § 84 SGB IX nicht beantwortet hat. Arbeitgeber, die angesichts dieser Rechtslage keine Möglichkeit mehr sehen, ihre Arbeitnehmer „fürsorglich“ vor dem Betriebsrat zu schützen, könnten ihrem Impuls, etwas Gutes für die Belegschaft zu tun, vielleicht so nachgeben, dass sie die Arbeitsbedingungen verbessern, vielleicht bräuchte es dann eines Tages gar kein Betriebliches Eingliederungsmanagement mehr. *Krikor R. Seebacher, Rechtsanwalt (der vollständige Beitrag ist nachzulesen in AiB 2011 Heft Juni)*

Was muss der Betriebsrat konkret wissen, um seine Aufgaben zu erfüllen?

haltung der Wahlfreiheit der betroffenen Personen und kann nicht erst zeitlich danach einsetzen. Dem so verstandenen Auskunftsanspruch des Betriebsrats stehen auch keine durchgreifenden datenschutzrechtlichen Grenzen entgegen.“

Was also muss der Betriebsrat konkret an Daten wissen, um seine Aufgaben erfüllen zu können? Einer der führenden Kommentare zum Schwerbehindertenrecht, Dau/Düwell/ Jousen, Sozialgesetzbuch IX formuliert in § 84 SGB IX Rn. 52 wörtlich, der Betriebsrat benötige „Namen des AN, Beschäftigungsstelle und Beginn sowie Ende der AU. Diese Daten müssen vom Arbeitgeber erhoben und gespeichert

Sie erfüllt die hierfür erforderlichen tarifrechtlichen Voraussetzungen nicht.

BAG vom 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10 – Bestätigung von LAG Berlin-Brandenburg vom 7.12.2009 - 23 TaBV 1016/09 – zit. nach PM des BAG Nr. 93/10; siehe auch bereits sfm-aktuell 2010 Nr. 2

lin-Brandenburg vom 7.12.2009 - 23 TaBV 1016/09 – zit. nach PM des BAG Nr. 93/10; siehe auch bereits sfm-aktuell 2010 Nr. 2

Erstattung von Energieverbrauchs-kosten für Betriebsrentner ist Teil der Betrieblichen Altersversorgung

Sollen solche in einer BV enthaltenen Leistungen durch spätere Betriebsvereinbarungen gegenüber Versorgungsempfängern geschmälert oder ausgeschlossen werden, ist dies nur unter Beachtung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zulässig. Ob den Betriebsparteien für Betriebsrentner überhaupt eine Regelungskompetenz zusteht, hat das BAG offengelassen.

BAG vom 14. 12.2010 - 3 AZR 799/08 – Aufhebung von LAG Düsseldorf vom 26. 06. 2008 - 11 Sa 450/08, zit. nach PM des BAG Nr. 92/10

BAG-Splitter

2. Halbjahr 2010

CGZP nicht Tariffähig

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) ist keine Spitzenorganisation, die in eigenem Namen Tarifverträge abschließen kann.

Privatnutzung des Dienstwagens

Hat der Arbeitnehmer das Recht, seinen Dienstwagen privat zu nutzen, stellt dies einen geldwerten Vorteil und Sachbezug dar. Der Arbeitnehmer kann, wenn ihm der Arbeitgeber das Fahrzeug vertragswidrig entzieht Nutzungsausfallentschädigung in Höhe der steuerlichen Bewertung der privaten Nutzungsmöglichkeit verlangen. Da es sich um einen steuer- und abgabepflichtigen Teil des geschuldeten Arbeitsentgelts handelt, ist sie regelmäßig nur so lange geschuldet, wie Arbeitsentgelt geschuldet ist. Für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, für die keine Entgeltfortzahlungspflicht mehr nach § 3 Abs. 1 EFZG besteht, entfällt der Anspruch auf die Nutzungsausfallentschädigung.

BAG vom 14. 12.2010 - 9 AZR 631/09 – Bestätigung von LAG Baden-Württemberg vom 27. 07. 2009 - 15 Sa 25/09, zit. nach PM des BAG Nr. 91/10

„freiwillig“ verhindert nicht unbedingt Rechtsanspruch – Widerrufsvorbehalt setzt Anspruch voraus

Ein im Arbeitsvertrag klar und verständlich formulierter „Freiwilligkeitsvorbehalt“ kann einen zukünftigen Anspruch auf eine Sonderzahlung auch bei mehrjähriger Leistung ausschließen. Dieser als Allgemeine Geschäftsbedingung formulierte Vorbehalt darf aber nicht mehrdeutig, sondern muss klar und verständlich iSd. § 307 BGB sein.

Folgende Klausel erfüllt dies nicht: *„Soweit der Arbeitgeber gesetzlich oder durch Tarifvertrag nicht vorgeschriebene Leistungen, wie Prämien, Zulagen, Urlaubsgeld, Gratifikationen, Weihnachtsgatifikationen gewährt, erfolgen sie freiwillig und ohne jede rechtliche Verpflichtung. Sie sind daher jederzeit ohne Wahrung einer besonderen Frist widerrufbar.“*

Diese verwendete Klausel ist unklar und nicht eindeutig formuliert. Sie kann auch so verstanden werden, dass sich der Arbeitgeber aus freien Stücken zur Erbringung der Leistung verpflichten wollte. Der vorbehaltene Widerruf im Satz 2 setzt voraus, dass überhaupt ein Anspruch entstanden ist. *BAG, Urteil vom 8. 12. 2010 - 10 AZR 671/09 – Aufhebung von LAG Düsseldorf, Urteil vom 29. 07. 2009 - 2 Sa 470/09, zit. nach PM des BAG Nr. 90/10*

Vertretungsbefristung bei Dauerbedarf und europäisches Recht

Der Siebte Senat hat den EuGH um Vorabentscheidung gebeten, ob es mit der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 vereinbar ist, die wiederholte Befristung eines Arbeitsvertrags auch dann auf den im nationalen Recht vorgesehenen Sachgrund der Vertretung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG) zu stützen, wenn bei dem Arbeitgeber ein ständiger Vertretungsbedarf besteht, der auch durch unbefristete Einstellungen befriedigt werden könnte. Die Frage sei weder vom EuGH ab-

dynamische Verweisung) über ihren Wortlaut hinaus nur dann als Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag (so genannte große dynamische Verweisung oder Tarifwechselklausel) ausgelegt werden kann, wenn sich dies aus besonderen Umständen ergibt. Das gilt auch für Bezugnahmeklauseln, die aus Gründen des Vertrauensschutzes noch als sogenannte Gleichstellungsabreden auszulegen sind.

Wenn eine Tarifregelungen für das Arbeitsverhältnis vor Betriebsübergang kraft arbeitsvertraglicher Verein-

Praxistipp

Urlaubsantritt ohne Genehmigung- besser nicht!

Es ist Sommer, die Kinder haben Schulferien und die geplante Reise steht kurz bevor. Schöne Aussichten, aber der Arbeitgeber genehmigt den beantragten Urlaub nicht, obgleich keinerlei entgegenstehenden Gründe ersichtlich sind. Was nun? Einfach wegbleiben? Krank melden? Beides sicher keine empfehlenswerten Alternativen.

Eine sog. „Selbstbeurlaubung“ kann nach ständiger Rechtsprechung des BAG zu einer fristlosen Kündigung, jedenfalls aber auch ohne Abmahnung zu einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung führen. Dies gilt, wie zuletzt auch das LAG Düsseldorf mit Urteil vom 27.04.2011 - 7 Sa 1418/10 wieder bestätigt hat, selbst bei über Jahre unbeanstandet bestehende Arbeitsverhältnissen.

Keine gute Idee ist i.d.R. auch eine Krankmeldung als Reaktion auf die Verweigerung des Urlaubs. Auch hier kann der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sein. Der Zusammenhang zwischen nicht gewährttem Urlaub und Arbeitsunfähigkeit könnte ggf. sogar den Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern (vgl. BAG vom 12.03.2009 - 2 AZR 251/07).

Es bleibt also, wenn der Mitarbeiter auf die Gewährung von Urlaub zu einem bestimmten Zeitpunkt angewiesen ist, letztlich nur die Option, beim Arbeitsgericht den Erlass einer einstweiligen Verfügung zu beantragen.

schließend geklärt, noch sei ihre Beantwortung offenkundig.

BAG vom 17. 11. 2010 - 7 AZR 443/09 (A) - Vorinstanz: LAG Köln vom 15. Mai 2009 - 4 Sa 877/08, zit. nach PM des BAG Nr. 88/10

Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifvertrag einer Branche gilt vertraglich bei Betriebsübergang mit Branchenwechsel nach, und zwar auch bei Altfällen

Der vierte Senat hat seine Rechtsprechung bestätigt, wonach eine arbeitsvertragliche dynamische Verweisung auf das Tarifrecht einer bestimmten Branche (so genannte kleine

barung galten, ist für eine Berücksichtigung von § 613a Abs. 1 Satz 2 und 3 BGB kein Raum, es gilt Satz 1.

Im konkreten Fall gilt für die Klägerinnen neben dem kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifvertrag, dem BMT-G II, auch der für allgemeinverbindlich erklärte Gebäudereiniger-Tarifvertrag. Das Verhältnis beider Regelungen zueinander war nach dem Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG zu Gunsten des BMT-G II zu klären.

BAG vom 17. 11. 2010 - 4 AZR 391/09 - ua. Vorinstanz: LAG Düsseldorf vom 2. April

2009 - 15 Sa 1458/08 - ua., zit. nach PM des BAG Nr. 87/10

Einsicht in die Personalakte auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran, den Inhalt seiner fortgeführten Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen. Der Anspruch folgt allerdings nicht aus § 34 BDSG. Die dort geregelten Ansprüche auf Auskunft und Einsicht gelten noch nicht für nur in Papierform dokumentierte personenbezogene Daten. Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner vertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Hierzu zählt auch das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers resultierende Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

BAG vom 16. 11. 2010 - 9 AZR 573/09 – Aufhebung von LAG München vom 14. 01. 2009 - 11 Sa 460/08, zit. nach PM des BAG Nr. 84/10

Vorlage an EuGH: Zulässigkeit der sog. Haushaltsbefristung

Der Siebte Senat des BAGs hat für klärungsbedürftig gehalten, ob es unter Berücksichtigung des allgemeinen Gleichheitssatzes mit der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 vereinbar ist, für den öffentlichen Dienst zusätzlich einen Grund zur Befristung von Arbeitsverträgen vorzusehen (Haushaltsbefristung § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG), der in der Privatwirtschaft nicht zur Verfügung steht. Er hat daher diese Frage dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt.

BAG vom 27. 10. 2010 - 7 AZR 485/09 (A) – Vorinstanz: LAG Köln vom 8. 05. 2009 - 10 Sa 231/08, zit. nach PM des BAG Nr. 80/10

Betriebsrentenanpassung - Rentner- oder Abwicklungsgesellschaft darf verweigern, wenn Eigenkapitalverzinsung Basiszins nicht erbringt

Nach § 16 BetrAVG hat der Versorgungsschuldner alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Er kann eine Anpassung der Renten ganz oder teilweise ablehnen, wenn und soweit die voraussichtliche Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung bei einer Rentner- und Abwicklungsgesellschaft den

Basiszins entsprechend der Umlaufrendite öffentlicher Anleihen nicht erzielt. Einen Risikozuschlag iHv. 2 % wird nur werbenden Unternehmen zu gebilligt.

BAG vom 26. 10. 2010 - 3 AZR 502/08 – Aufhebung von LAG Hamm vom 20. 05. 2008 - 4 Sa 1738/07, zit. nach PM des BAG Nr. 78/10

Tariffähigkeit der Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe- und Holzverarbeitung im Christlichen Gewerkschaftsbund (GKH) zweifelhaft

Um rechtsgültige Tarifverträge abzuschließen zu können muss eine Arbeitnehmervereinigung über Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler verfügen. Sie muss auch organisatorisch in der Lage sein, die Aufgaben einer Tarifvertragspartei zu erfüllen. Die Tariffähigkeit kommt in erster Linie in der Zahl der Mitglieder und der Leistungsfähigkeit der Organisation zum Ausdruck. Bei Zweifeln an der Durchsetzungs- und Leistungsfähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung kann eine nennenswerte Zahl eigenständig abgeschlossener Tarifverträge ihre Tariffähigkeit indizieren. Gemeinsam mit einer anderen Organisation in Tarifgemeinschaft abgeschlossene Tarifverträge indizieren weder Durchsetzungsfähigkeit noch organisatorische Leistungsfähigkeit der GKH.

BAG vom 5. Oktober 2010 - 1 ABR 88/09 – Aufhebung und Rückverweisung an LAG Hamm vom 13. März 2009 - 10 TaBV 89/08, zit. nach PM des BAG Nr. 73/10

Keine Ordnungshaft bei mitbestimmungswidrigem Verhalten des Arbeitgebers

Führt der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung nicht ordnungsgemäß durch, kann der Betriebsrat die Unterlassung vereinbarungswidriger Maßnahmen verlangen. Auf seinen Antrag kann das Arbeitsgericht im Falle einer Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu 10.000,00 Euro androhen. Die Verhängung von Ordnungshaft gegen den Arbeitgeber für den Fall, dass dieser das Ordnungsgeld nicht zahlt, ist dagegen unzulässig. Bei der Anwendung der in § 890 ZPO geregelten Ordnungs- und Zwangsmittel sei die spezialgesetzliche Vorschrift des § 23 Abs. 3 BetrVG einschränkend zu beachten.

BAG vom 5. Oktober 2010 - 1 ABR 71/09 – Aufhebung von Hessisches LAG vom 16. Oktober 2008 - 5/9 TaBV 239/07, zit. nach PM des BAG Nr. 72/10

Unterschiedliche Berücksichtigung von Berufserfahrung bei Stufenzuordnung im TV-L rechtens

Die Regelung im TV-L, wonach Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus einem vorherigen, nicht länger als sechs Monate zurückliegenden Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bei der Stufenzuordnung voll berücksichtigt werden, solche bei einem anderen Arbeitgeber jedoch nur teilweise, sei rechtens, entschied der sechste Senat. Die verletze nicht den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, da hierfür legitime Gründe gegeben seien.

BAG vom 23. 09. 2010 - 6 AZR 180/09 – Bestätigung von LAG Baden-Württemberg vom 13. Februar 2009 - 7 Sa 80/08, zit. nach PM des BAG Nr. 70/10

Undifferenziertes Leistungsentgelt nach § 18 TVöD auch ohne Entgeltanspruch für September

Soweit Satz 6 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4 TVöD (VKA) bestimmt, dass mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 ein undifferenziertes Leistungsentgelt für das Jahr 2007 in Höhe von 12 % des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts zu zahlen war, sofern keine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung bestand, so war der Bezug des Entgelts im September 2007 keine Anspruchsvoraussetzung. Der Verweis auf das Tabellenentgelt des Monats September ist lediglich die Bemessungsgrundlage.

BAG vom 23. 09. 2010 - 6 AZR 338/09 – Aufhebung von LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 3. 03. 2009 - 2 Sa 376/08, zit. nach PM des BAG Nr. 69/10

Klage innerhalb 3-Wochen-Frist auch bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist

Bei einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung muss der Arbeitnehmer die Nichteinhaltung der objektiv richtigen Kündigungsfrist innerhalb der fristgebundenen Klage nach § 4 Satz 1 KSchG geltend machen, wenn sich die mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung nicht als eine solche mit der rechtlich gebotenen Frist auslegen lässt. Bedürfte die Kündigung der Umdeutung in eine Kündigung mit zutreffender Frist, gilt die mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung nach § 7 KSchG als rechtswirksam und beendet das Arbeitsverhältnis zum „falschen“ Termin, wenn die Kündigungsschutzklage nicht binnen drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben worden ist.

BAG vom 1. 09. 2010 - 5 AZR 700/09 – Aufhebung von LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 19. August 2009 - 2 Sa 132/09, zit. nach PM des BAG Nr. 67/10, siehe auch Eisemann, NZA 2011, 601ff

Diskriminierung bei Ausschreibung: „junger“ Bewerber

Eine solche Stellenausschreibung verstößt gegen § 11 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der verbietet, dass eine Stelle unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG ausgeschrieben wird. Danach sind Stellen ua. „altersneutral“ auszusuchen, wenn kein Rechtfertigungsgrund iSd. § 10 AGG für eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters vorliegt. Die unzulässige Stellenausschreibung stellt ein Indiz dafür dar, dass ein älterer Bewerber wegen seines Alters nicht eingestellt worden ist.

Kann der Arbeitgeber dann nicht darlegen, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorgelegen hat, steht dem abgelehnten Bewerber ein Entschädigungsanspruch zu. Vorliegend hatten die Vorinstanzen ihm eine Entschädigung in Höhe eines Monatsgehalts zugebilligt, was vom BAG nicht beanstandet wurde. Den geltend gemachten Schadensersatzanspruch in Höhe eines Jahresgehalts erhielt der Kläger jedoch nicht, da er nicht dargelegt und bewiesen hat, dass er bei einer diskriminierungsfreien Auswahl eingestellt worden wäre.

BAG vom 19. 08. 2010 - 8 AZR 530/09, Bestätigung von LAG München vom 3. Juni 2009 - 10 Sa 719/08, zit. nach PM des BAG Nr. 64/10

Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung bei Besetzung von Führungsstellen nur, wenn besondere schwerbehindertenspezifische Führungsanforderungen

Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bestehen nur, wenn die Angelegenheit schwerbehinderte Menschen in ihrer tatsächlichen oder rechtlichen Stellung in anderer Weise berührt als nicht behinderte Arbeitnehmer. Es genügt damit nicht, dass der Führungsfunktion schwerbehinderte Menschen zugeordnet sind. Genügen würde es z.B., wenn es zu den Aufgaben der Führungskraft gehört, Arbeitsplätze behinderungsgerecht zu gestalten.

BAG vom 17. August 2010 - 9 ABR 83/09 - Vorinstanz: LAG Köln vom 8. April 2009 - 8 TaBV 113/08, zit. nach PM des BAG Nr. 60/10

Bezahlter Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienstzeiten von Ärzten kann in der gesetzlichen Ruhezeit erfolgen

Der (bezahlte) Freizeitausgleich nach § 12 Abs. 4 Satz 1 TV-Ärzte/VKA kann auch in die gesetzliche Ruhezeit gelegt werden. § 5 ArbZG schreibt dem Krankenhaus nicht vor, durch welche Gestaltung es sicherstellt, dass der Arzt nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit mindestens während der folgenden gesetzlichen Ruhezeit nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird. Erfolgt der Freizeitausgleich in der gesetzlichen Ruhezeit, wird also bezahlte Freizeit unter Anrechnung auf die Sollarbeitszeit gewährt, ist der nach § 12 Abs. 2 und Abs. 3 TV-Ärzte/VKA bei Ableistung von Bereitschaftsdiensten entstehende Entgeltanspruch abgegolten.

BAG vom 22. 07. 2010 - 6 AZR 78/09 – Bestätigung von LAG Bremen vom 4. 11. 2008 - 1 Sa 112/08, zit. nach PM des BAG Nr. 53/10

Internet und E-Mail für einzelne Betriebsratsmitglieder

Der BR kann, sofern berechnete Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, einen Internetzugang und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen auch für die einzelnen Betriebsratsmitglieder verlangen. Wie das BAG bereits wiederholt entschieden hat, kann der Betriebsrat die Einholung von Informationen aus dem Internet als zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ansehen. In Wahrnehmung seines Beurteilungsspielraums darf er auch davon ausgehen, dass Internetanschlüsse für die einzelnen Mitglieder - etwa zu deren Vorbereitung auf Betriebsratssitzungen - der Aufgabenerfüllung des Betriebsrats dient. Auch durch die Entscheidung, seinen Mitgliedern eigene E-Mail-Adressen zum Zwecke der externen Kommunikation einzurichten, überschreitet der Betriebsrat seinen Beurteilungsspielraum nicht. Ebenso wie die Informationsbeschaffung kann die Kommunikation einzelner Betriebsratsmitglieder mit nicht zum Betrieb gehörenden Dritten Teil der Betriebsratstätigkeit sein. Berechnete Kosteninteressen des Arbeitgebers standen nicht entgegen, da die Betriebsratsmitglieder alle an PC-Arbeitsplätzen beschäftigt sind, so dass es lediglich der Freischaltung des Internets und der Einrichtung einer E-Mail-Adresse bedarf.

BAG vom 14. 07. 2010 - 7 ABR 80/08 – Aufhebung von LAG Düsseldorf vom 2. 09.

2008 - 9 TaBV 8/08, zit. nach PM des BAG Nr. 50/10

Haustarifvertrag kann bei Betriebsübergang durch allgemeinverbindlichen TV abgelöst werden

Ein allgemeinverbindlicher TV, an den nach einem Betriebsübergang Arbeitnehmer und Erwerber gebunden sind, löst einen lediglich vom Veräußerer vereinbarten Haustarifvertrag, an den der Arbeitnehmer gleichfalls gebunden

Familienpflegezeit

(br) Zum 01.01.12 soll das sog. Familienpflegezeitgesetz in Kraft treten. Während das seit 2008 geltende Pflegezeitgesetz Arbeitnehmern im Fall einer akuten Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger das kurzzeitige (d.h. bis zu 10 Tagen) Fernbleiben von der Arbeit gestattet, soll das Familienpflegezeitgesetz eine Anpassung der Arbeitszeiten an die Pflegesituation über einen längeren Zeitraum (zwei Jahre) ermöglichen. Die Familienpflegezeit soll sich am Modell der Altersteilzeit orientieren. Für maximal zwei Jahre soll man die Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden reduzieren können bei teilweisem Gehaltsausgleich. Später muss man das „vorgeschossene“ Geld jedoch wieder reinarbeiten.

Problem 1: ein Rechtsanspruch ist im Gesetzesentwurf nicht vorgesehen. Was wieder einmal heißt: wenn der Arbeitgeber einsichtig ist, alles prima, ansonsten: Pech gehabt.

Problem 2: jeder, der die Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, muss auf eigene Kosten eine Erwerbsunfähigkeitsversicherung für die „Rückzahlungsphase“ abschließen

Problem 3: es gibt keinerlei Unterstützungs- und Aufstockungsleitungen von staatlicher Seite.

Guter Link zu Unterlagen

<http://www.aus-portal.de/gesetzgebung.htm>

war, nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ab. Die Rechtsnormen des Haustarifvertrages werden nicht nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses.

BAG vom 7. 07. 2010 - 4 AZR 1023/08 – Bestätigung von LAG Hamburg, Urteil vom 24. 10. 2008 - 3 Sa 54/08, zit. nach PM des BAG Nr. 48/10

Bearbeitung: RA Fleischmann – Juni 2011

Und tschüss – medsonet keine Gewerkschaft

Tenor:

Es wird festgestellt, dass die Beteiligte zu 2) keine tariffähige Gewerkschaft im Sinne von § 2 Abs. 1 TVG ist.

ArbG Hamburg: Beschluss vom 17.05.2011 - 1 BV 5/10

(...) Die Beteiligte zu 2) wurde am 5. März 2008 in Fulda gegründet. (...) Die Gründungsversammlung beschloss die als Anlage 1 (Blatt 19-25 der Akten) vorgelegte Satzung. Darin heißt es unter anderem:

§ 1 Allgemeines

1. ... erstreckt sich über das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. ...

§ 2 Aufgaben und Ziele

1. ... ist eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer in allen Bereichen des Gesundheitswesens und der soziale Dienste, unabhängig von deren Trägerschaft. Näheres regelt die Anlage 1 zu dieser Satzung.

§ 14 Gliederung

...

(...)

Der Geltungsbereich der Beteiligten zu 2) umfasst bundesweit etwa 2,2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(...)

Die Beteiligte zu 1) ist der Auffassung, die Beteiligte zu 2) erfülle nicht die Voraussetzungen einer tariffähigen Gewerkschaft. Sie sei nicht in der Lage, eigenständig die Interessen ihrer Mitglieder wahrzunehmen. Sie sei nicht ausreichend durchsetzungsfähig und leistungsstark. Sie sei überdies abhängig von der DHV.

Bei den von der Beteiligten zu 2) abgeschlossenen Tarifverträgen handele es sich überwiegend um Gefälligkeits- beziehungsweise Anerkennungstarifverträge. Weitestgehend habe lediglich die mangelnde Tarifzuständigkeit der DHV für große Teile des Gesundheitswesens geheilt werden sollen. Die Tarifverträge seien weit überwiegend gemeinsam mit der DHV abgeschlossen worden. Habe die Beteiligte zu 2) den Tarifvertrag allein unterzeichnet, habe die DHV parallel gleichlautende Tarifverträge unterzeichnet oder es handele sich um Anerkennungstarifverträge hinsichtlich der von der DHV abgeschlossenen Tarifverträge. Die Auflistung der Tarifvertragsabschlüsse der Beteiligten zu 2) weise außerdem zahlreiche Ungereimtheiten auf, da einige Tarifverträge nicht in den Tarifregistern verzeichnet seien oder vor Gründung der Beteiligten zu 2) abgeschlossen worden sein sollen. Der Beteiligten zu 2) fehle es an der erforderlichen eigenen organisatorischen Leistungsfähigkeit. Sie habe weder aus-

reichende eigene Organisationsstrukturen noch hinreichende finanzielle Mittel, um die tatsächliche Durchführung der Tarifverträge zu gewährleisten oder ihre Einhaltung zu überwachen. Auch die DHV verfüge über keinen nennenswerten hauptamtlichen Apparat. Bereits nach ihren finanziellen Verhältnissen sei es der Beteiligten zu 2) nicht möglich, zwei hauptamtlich Beschäftigte zu bezahlen. Es sei im Übrigen unrealistisch, davon auszugehen, dass selbst zwei hauptamtliche Mitglieder der Beteiligten zu 2) mehr als 100 Tarifverträge auch nur teilweise selbst verhandelt haben könnten. Es könne sich nur um Gefälligkeitsstarifverträge handeln. Die ehrenamtlichen Hauptvorstandsmitglieder der Beteiligten zu 2) seien zeitlich nicht in der Lage, neben den Belastungen aus der beruflichen Tätigkeit, Funktionen für die Beteiligte zu 2) auszuüben, die eine Kompensation für den fehlenden hauptamtlichen Mitarbeiterapparat darstelle. Die Beteiligte zu 2) weise mit den vorgelegten Rechnungen an sie für Kopier- und Druckkosten und Messestandkosten (Anlagen 12 bis 17, Blatt 377 bis 382 der Akten) nur einen Bruchteil ihrer organisationspolitischen Kosten aus. Eine Aussage über ihre finanzielle Leistungsfähigkeit könne auf dieser Grundlage nicht getroffen werden.

(...)

II. Die Anträge zu 1) und 2) der Antragstellerin und Beteiligten zu 1) und des Beteiligten zu 15) sind vor dem Arbeitsgericht Hamburg im Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG und im Übrigen zulässig und begründet.

(...)

6. Die Anträge zu 1) und 2) der Beteiligten zu 1) und des Beteiligten zu 15) sind auch begründet. **Die Beteiligte zu 2) ist weder zum Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Anhörung (dazu 7.) noch war sie zum Zeitpunkt des Abschlusses des Bundesmanteltarifvertrages Nr. 1 für die Beschäftigten in Privatkliniken, abgeschlossen zwischen ihr und dem Bundesverband Deutscher Privatkliniken, der Beteiligten zu 4), am 20. Oktober 2008, tariffähig.**

a) Weder der Begriff noch die Anforderungen, die an die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung zu stellen sind, sind gesetzlich geregelt. § 2 Abs. 1 TVG bestimmt den Begriff der tariffähigen Gewerkschaft nicht, sondern setzt ihn voraus.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. nur BAG vom 5. Oktober 2010, 1 ABR 88/09 m. w. N., zitiert nach juris), der sich die Kammer anschließt, muss eine Arbeitnehmervereinigung bestimmte **Mindestvoraussetzungen** erfüllen, um tariffähig zu sein. Die Koalition muss sich als **setzungsgemäße Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder** in deren Eigenschaft als Arbeitnehmer gesetzt haben und **willens sein, Tarifverträge zu schließen**. Sie muss **frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert** sein und das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Darüber hinaus muss sie über **Durchsetzungskraft** gegenüber dem

sozialen Gegenspieler und über eine **leistungsfähige Organisation** verfügen. Eine tariffähige Arbeitnehmervereinigung muss insbesondere sozial mächtig und von ihrem organisatorischen Aufbau her in der Lage sein, die ihr gestellten Aufgaben einer Tarifvertragspartei zu erfüllen (BVerfG vom 24. Februar 1999, BVerfGE 100, 214). Darüber hinaus müssen nach Ansicht im Schrifttum die **innere Ordnung des Verbandes und seine Willensbildung demokratischen Grundsätzen entsprechen** (Wiedemann/Oetker, § 2 TVG Rn. 341 m. w. N.; Däubler, TVG, Einl. Rn. 94 m. w. N.; vgl. auch Maunz/Düring/Scholz, Art. 9 GG Rn. 206 ff.; einschränkend BAG vom 28. März 2006, AP Nr. 4 zu § 2 TVG Tariffähigkeit).

(...)

b) Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Bundesmanteltarifvertrages Nr. 1 für die Beschäftigten in Privatkliniken, abgeschlossen zwischen der Beteiligten zu 2) und dem Bundesverband Deutscher Privatkliniken, der Beteiligten zu 4), war die Beteiligte zu 2) nicht tariffähig. Dies ergibt sich nach Auffassung der Kammer bereits daraus, dass es zu diesem Zeitpunkt das nach der Satzung der Beteiligten zu 2) für die Tarifarbeit vorgesehene Tarifstatut noch nicht gab. Dieses wurde erst im September 2010 durch den Hauptvorstand der Beteiligten zu 2) beschlossen. Auch wenn mit dem Bundesarbeitsgericht davon ausgegangen wird, dass kein Grund bestehen dürfte, die Tariffähigkeit der Arbeitnehmervereinigung nur wegen etwaiger Defizite in der demokratischen Binnenstruktur in Frage zu stellen (vgl. BAG vom 28. März 2006, AP Nr. 4 zu § 2 TVG Tariffähigkeit), führt doch das Fehlen jeglicher Regelungen über Verhandlung und Abschluss von Tarifverträgen dazu, dass der betreffenden Arbeitnehmervereinigung die Tariffähigkeit nicht zuerkannt werden kann. Dieses Erfordernis rechtfertigt sich aus der Notwendigkeit einer mitgliederschaftlichen Legitimation der durch den Abschluss von Tarifverträgen wahrgenommenen Rechtssetzungsbefugnis. Es handelt sich nicht nur um etwaige Defizite in der demokratischen Binnenstruktur, sondern das Fehlen jeglicher Vorgabe, auf welchem Wege von wem auf welcher Grundlage Tarifinhalte verhandelt und abgeschlossen werden. (...) Weil der Tarifvertrag das Arbeitsverhältnis des Verbandsmitglieds mit gesetzgleicher Wirkung regelt, müssen die Tarifnormen in besonderer Weise legitimiert sein. Insofern geht es um eine demokratische Binnenstruktur als Prozess der gemeinsamen innerverbandlichen Willensbildung (vgl. auch MünchArbR/Rieble/Klumpp, § 164 Rn. 5).

c) Es kann auch nicht festgestellt werden, dass die Beteiligte zu 2) zum Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Anhörung die Voraussetzungen der Tariffähigkeit erfüllt. **Es fehlt auf der Grundlage des bislang vorgetragenen Sachverhalts an der Durchsetzungsfähigkeit** der Beteiligten zu 2) gegenüber der Arbeitgeberseite.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließt, muss eine Arbeitnehmervereinigung Durchsetzungskraft besitzen, um sicherzustellen, dass der soziale Gegenspieler Verhandlungsangebote nicht übergehen kann. Der ihr obliegenden Mitwirkung am Zustandekommen eines angemessenen, sozial befriedenden Interessenausgleichs kann sie nur sachgerecht nachkommen, wenn sie auf die Arbeitgeberseite zumindest so viel Druck ausüben kann, dass diese sich veranlasst sieht, sich auf Verhandlungen über tarifvertraglich regelbare Arbeitsbedingungen einzulassen (BAG vom 28. März 2006, AP Nr. 4 zu § 2 TVG Tariffähigkeit). Die Arbeitnehmervereinigung muss von ihrem sozialen Gegenspieler ernst ge-

nommen werden, so dass die Arbeitsbedingungen nicht einseitig von der Arbeitgeberseite festgelegt, sondern tatsächlich ausgehandelt werden. Ob eine Arbeitnehmervereinigung eine solche Durchsetzungsfähigkeit besitzt, muss aufgrund aller Umstände im Einzelfall festgestellt werden (vgl. BAG vom 14. Dezember 2004, AP Nr. 1 zu § 2 TVG Tariffähigkeit). Für die Beurteilung der Durchsetzungskraft kommt im Einzelfall insbesondere der Mitgliederzahl entscheidende Bedeutung zu. **Die Organisationsstärke ist dabei im Verhältnis zu dem von der Arbeitnehmerkoalition selbst gewählten räumlichen und fachlichen Organisationsbereich zu bewerten.** Die Durchsetzungskraft einer Arbeitnehmervereinigung kann sich auch darin zeigen, dass sie schon aktiv in den Prozess der tariflichen Regelung von Arbeitsbedingungen eingegriffen hat (vgl. BAG vom 6. Juni 2000, AP TVG § 2 Nr. 55).

Die anzustellende Einzelfallbetrachtung hat hier davon auszugehen, dass es sich bei der Beteiligten zu 2) um eine noch relativ junge Arbeitnehmervereinigung handelt, die erst im Frühjahr 2008 gegründet wurde. Beteiligt sich eine noch junge Arbeitnehmerkoalition im zeitlichen Zusammenhang mit ihrer Gründung am Aushandeln von Tarifverträgen, kann ohne Angaben zur Zahl ihrer Mitglieder und organisatorischen Leistungsfähigkeit allein die Anzahl der von ihr abgeschlossenen Tarifverträge ihre Tariffähigkeit nicht belegen (BAG vom 5. Oktober 2010, NZA 2011, 300 ff.). Dem schließt sich die Kammer an. Dies ergibt sich nachvollziehbar schon daraus, dass die Tariffähigkeit Voraussetzung, nicht Folge des Abschlusses von Tarifverträgen ist. Mithin helfen die von der Beteiligten zu 2) vorgelegten Übersichten ihrer Tarifabschlüsse nicht weiter. Gerade bei einer noch jungen Arbeitnehmervereinigung bedarf es der besonderen Begründung ihrer Durchsetzungskraft. Es kann nicht von vornherein davon ausgegangen werden, aus dem Abschluss von Tarifverträgen lasse sich auf die Durchsetzungskraft der betreffenden Arbeitnehmervereinigung rückschließen.

Die Zahl der organisierten Arbeitnehmer bestimmt die finanzielle Ausstattung einer Arbeitnehmerkoalition. Sie entscheidet über deren organisatorische Leistungsfähigkeit und auch darüber, ob eine Arbeitnehmervereinigung in der Lage ist, die mit dem Abschluss von Tarifverträgen verbundenen finanziellen und personellen Lasten zu tragen (BAG vom 28. März 2006, AP Nr. 4 zu § 2 TVG Tariffähigkeit). Vor allem aber gibt die Mitgliederzahl im selbst gewählten fachlichen und räumlichen Zuständigkeitsbereich Aufschluss darüber, ob eine Arbeitnehmervereinigung unter Berücksichtigung ihres organisatorischen Aufbaus überhaupt in der Lage ist, hinreichenden Druck auf den sozialen Gegenspieler aufzubauen, um Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrags zu erzwingen (BAG vom 5. Oktober 2010, NZA 2011, 300 ff.).

Hier wurde von der Beteiligten zu 2) in der mündlichen Anhörung vorgetragen, sie verfüge im eigenen Zuständigkeitsbereich über 7.000 Mitglieder. Diese Angabe als zutreffend unterstellt, folgt daraus ohne weitere Darlegung nicht die hinreichende Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite. Die Beteiligte zu 2) hat sich einen bundesweiten Tätigkeitsbereich beigelegt, in dem etwa 2,2 Millionen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tätig sind. Die Beteiligte zu 2) verfügt damit über einen Organisationsgrad von nur 0,32%. Es ist bislang nicht ersichtlich, dass ihre Mitglieder besondere Schlüsselpositionen einnehmen. Es kommt dabei nicht darauf an, dass in bestimmten räumlichen Teilbereichen der Organisationsgrad der Beteiligten zu 2) erheblich höher liegen mag. Die Tariffä-

higkeit einer Arbeitnehmervereinigung für den beanspruchten Zuständigkeitsbereich ist einheitlich und unteilbar. Hierfür genügt es zwar, dass die Arbeitnehmervereinigung Durchsetzungskraft und organisatorische Leistungsfähigkeit zumindest in einem nicht unerheblichen Teil des beanspruchten Zuständigkeitsbereichs besitzt. Dies kann hier aber nicht festgestellt werden. Eine partielle, auf bestimmte Regionen, Berufskreise oder Branchen beschränkte Tariffähigkeit gibt es nicht (BAG vom 28. März 2006, AP Nr. 4 zu § 2 TVG Tariffähigkeit).

(...)

+++ und noch mehr Rechtsprechung +++

LAG München: Keine Pflicht zur Insolvenzversicherung bzgl. Aufstockungsbeträgen

(br) Das bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis im sog. "Blockmodell" gem. § 8 a Abs. 1 Satz 1 ATG abzusichernde Wertguthaben umfasst nicht einzelvertraglich oder tariflich geschuldete Aufstockungsbeträge für die Freistellungsphase, da der Arbeitnehmer hiermit nicht in Vorleistung tritt. Sinn und Zweck von § 8 a ATG ist es lediglich, den Arbeitnehmer insoweit abzusichern, als er bereits eine eigene Arbeitsleistung tatsächlich erbracht hat, das hierfür geschuldete Arbeitsentgelt aber noch nicht geflossen ist. (vgl. LAG München vom 02.01.2011, 11 Sa 707/10, Revision zugelassen)

ArbG Berlin: CGZP auch in der Vergangenheit keine tariffähige Spitzenorganisation

(br) Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) war auch in der Vergangenheit, entschieden für die Stichtage 29.11.2004, 19.06.2006 und den 09.07.2008 keine tariffähige Spitzenorganisation. Zur Begründung hat das ArbG Berlin Bezug genommen auf den Beschluss des BAG vom 14.12.2010, in welcher das BAG gegenwartsbezogen entschieden hatte, dass die CGZP keine tariffähige Spitzenorganisation

nach § 2 Abs. 3 TVG sei, weil sich ihre Mitgliedsgegewerkschaften nicht im Umfang ihrer Tariffähigkeit zusammengeschlossen hätten. Außerdem gehe der in ihrer Satzung festgelegte Organisationsbereich für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung über den ihrer Mitgliedsgegewerkschaften hinaus. (ArbG Berlin vom 30.05.2011, 29 BV 13947/10 zit. nach becklink 1013545)

LAG Düsseldorf: Trotz positiver Entscheidung vor dem EGMR keine Wiederaufnahme des Kündigungsschutzprozesses

(br) Der Kläger, ein bei einer katholischen Gemeinde beschäftigter Kirchenmusiker, hatte 1998 gegen die ihm gegenüber wegen einer außerehelichen Beziehung erklärte Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben. Nach seinem Unterliegen im Kündigungsschutzprozess im Instanzenzug klagte er erfolgreich vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR). Das LAG Düsseldorf war jedoch der Auffassung, dass die Wiederaufnahme des ursprünglichen Kündigungsschutzverfahrens nicht zulässig sei. Die Feststellung der Verletzung der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) durch den EGMR sei zwar seit Einführung der entsprechenden gesetzlichen Regelung des § 580 Ziff. 7 ZPO zum 31.12.06 ein Wiederaufnahmegrund. Dies gelte aber nicht für Verfahren, die vor dem 31.12.2006 rechtskräftig abgeschlossen worden sind. (LAG Düsseldorf vom 04.05.2011, 7 Sa 1427/10, zit. nach becklink 1012764, Revision zugelassen)

Mehr Entscheidungen, insbes. vom ArbG und LAG München unter:

**www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo
dort als „Betriebsrat“ mit dem Kennwort
„sfm-muc“ einloggen und in unserer Urteils- und
Beschlussammlung surfen.**

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.), Barbara Renkl, Krikor R. Seebacher; Dank auch an die Korrekturleser/innen

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