
Newsletter, 1. Quartal 2010

Arbeitsrecht

Zeitarbeit – Worauf Entleiherunternehmen aktuell achten müssen	Seite 2
Neue Regeln für die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen	Seite 4
Ende der Tarifeinheit	Seite 5
EuGH kippt Berechnung der Kündigungsfristen (EuGH vom 19. Januar 2010 – C-555/07)	Seite 6
Schriftform der Wahlvorschläge für Arbeitnehmervertreter (BAG vom 20. Januar 2010 – 7 ABR 39/08)	Seite 7
Einrichtung der AGG-Beschwerdestelle (BAG vom 21. Juli 2009 – 1 ABR 42/08)	Seite 9
Anforderungen an das Unterrichtungsschreiben bei Betriebsübergang (BAG vom 23. Juli 2009 – 8 AZR 538/08)	Seite 10
Neues zum Schicksal transformierter Tarifnormen nach Betriebsübergang (BAG vom 22. April 2009 – 4 AZR 100/08)	Seite 11
Aktuelle Veranstaltungen	Seite 13

Zeitarbeit – worauf Entleiherunternehmen aktuell achten müssen

Die Zeitarbeit steht derzeit in der Öffentlichkeit am Pranger. Diskutiert wird, ob der sogenannte „Equal-Pay-Grundsatz“ ausreichend verwirklicht wird. Anlass hierfür ist eine bekannt gewordene, angebliche Praxis eines Unternehmens, ihre Arbeitnehmer zum Wechsel in eine konzerneigene Zeitarbeitsfirma zu bewegen. Anschließend seien sie im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung an die Einzelhandelsfilialen verliehen worden. Dabei werde den Arbeitnehmern nicht das Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in den Filialen gewährt, sondern gemäß einem in Bezug genommenen Zeitarbeitsvertrag der wesentlich niedrigere Zeitarbeitslohn.

Auch wenn die Legitimität dieser Praxis angezweifelt wird, scheint sie doch mit den Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Einklang zu stehen. Seit der Änderung des AÜG durch das sogenannte Hartz-I-Gesetz müssen den entliehenen Arbeitnehmern die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts der vergleichbaren Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb gewährt werden (§ 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2 AÜG; sogenannter „Equal-Pay“- oder „Equal-Treatment“-Grundsatz). Damit hat die Zeitarbeit für Entleiherunternehmen keinen finanziellen Vorteil mehr; es bleibt allein die Flexibilität durch die schnelle Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung. Ausnahmsweise muss der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht beachtet werden, wenn ein Zeitarbeitstarifvertrag gilt und dieser geringere Arbeitsbedingungen vorsieht. Das gleiche Ergebnis wird erzielt, wenn im Arbeitsvertrag auf einen solchen Zeitarbeitstarifvertrag Bezug genommen wird. Aus der Ausnahme ist schnell die Praxis geworden. Kaum ein Zeitarbeitsunternehmen verweist inzwischen nicht auf Zeitarbeitstarifverträge. So lohnt sich der Einsatz von Zeitarbeitskräften für Entleiherunternehmen wieder.

Aus ihrer Sicht ist die Zeitarbeit außerdem ungefährlich, wenn folgende Punkte beachtet werden:

Erlaubnis des Verleihers

Der Verleiher muss in Besitz der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis sein. Diese wird von der jeweils zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ausgestellt. Die Erlaubnis wird zunächst nur befristet erteilt. Nach drei Jahren kann auch eine unbefristete Erlaubnis ausgestellt werden. Der Verleiher muss dem Entleiher im Überlassungsvertrag bestätigen, wann seine Erlaubnis ausgestellt wurde

und welche Gültigkeitsdauer sie hat. Bei Zweifeln an der Richtigkeit der Angaben sollte sich der Entleiher die Erlaubnis vorlegen lassen. Da eine Erlaubnis gegebenenfalls auch zurückgenommen oder widerrufen werden kann, empfiehlt es sich für den Entleiher, von Zeit zu Zeit nach dem Fortbestehen der Erlaubnis zu fragen. Besitzt der Verleiher keine Erlaubnis (mehr) und werden Arbeitnehmer verliehen, entsteht kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher (§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG). Es obliegt dann dem Entleiher, das Arbeitsverhältnis fortzuführen oder gegebenenfalls zu beenden. Im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ist dies mit den bekannten Schwierigkeiten verbunden und kann sich als sehr teuer herausstellen.

Anforderungen an den Überlassungsvertrag

Verleiher und Entleiher müssen einen schriftlichen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag für jeden einzelnen überlassenen Arbeitnehmer schließen, der eine Reihe von Mindestangaben enthält. Hierbei muss der Verleiher neben den Angaben zur Arbeitnehmerüberlassungs-Erlaubnis (s.o.) auch dazu Stellung beziehen, ob er den „Equal-Pay“-Grundsatz beachtet oder ob er alternativ Zeitarbeitstarifverträge anwendet. In letzterem Fall sind die Tarifverträge anzugeben und sogar beizufügen. Des Weiteren ist z.B. die zwischen den Überlassungsparteien vereinbarte Vergütung zu nennen wie auch die Tätigkeit des Arbeitnehmers und die Dauer der Überlassung. Fehlen die Mindestangaben kann es zur Nichtigkeit des Überlassungsvertrages kommen.

Aktuelles Risiko: Bezugnahme auf Zeitarbeitstarifverträge der CGZP

Verweist der Arbeitsvertrag der Zeitarbeitskräfte auf die zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) geschlossenen Zeitarbeitstarifverträge besteht aus aktuellem Anlass ein finanzielles Risiko für den Entleiher. Nach Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg (Beschluss vom 7. Dezember 2009 – 23 TaBV 1016/09) ist die CGZP nicht tariffähig und kann daher keine wirksamen Tarifverträge abschließen. Die endgültige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) steht noch aus. Schließt es sich dem LAG Berlin-Brandenburg an, würden Verleiher, die auf die CGZP-Tarifverträge verweisen, nicht in zulässiger Weise vom „Equal-Pay“-Grundsatz abweichen. In der Fol-

ge könnte die Bundesagentur für Arbeit die Arbeitnehmerüberlassungs-Erlaubnis widerrufen. Werden die Zeitarbeitnehmer dennoch beim Entleiher eingesetzt, tritt die oben beschriebene Rechtsfolge ein: es entsteht ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher.

Aber auch ohne den Widerruf der Erlaubnis kommt auf Entleiher ein finanzielles Risiko zu. Neben den höheren Entgeltansprüchen, die die Zeitarbeitnehmer auch rückwirkend gegen den Verleiher haben, sind Sozialabgaben auf Basis der richtigen, d.h. meist höheren, Vergütung zu entrichten. Dabei kann es zu Forderungen der Sozialversicherung gegen den Verleiher für mehr als vier Jahre kommen. Überdies besteht nach § 28e Abs. 2 Satz 1 SGB IV eine subsidiäre Haftung des Entleihers für diese Sozialversicherungsbeiträge. Kann oder will der Verleiher die Sozialversicherung nicht befriedigen – man denke hier insbesondere an die Insolvenz des Verleihers – haftet also der Entleiher. Entleiher sollten daher unverzüglich überprüfen, auf welche Tarifverträge die eingesetzten Zeitarbeitsfirmen verweisen. Findet sich hier der Verweis auf die CGZP-Tarifverträge fordert der umsichtige Entleiher vom Verleiher Sicherheiten wie z. B. Bürgschaften.

Unterrichtung des Betriebsrates

Die Beschäftigung eines Zeitarbeitnehmers bedarf nach § 99 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrates, auch wenn es sich nicht um einen eigenen Arbeitnehmer des Arbeitgebers handelt (§ 14 Abs. 3 AÜG i. V. m. § 99 Abs. 1 BetrVG). Dabei ist dem Betriebsrat auch die Erklärung des Verleihers über den Besitz der Arbeitnehmerüberlassungs-Erlaubnis vorzulegen. Allein aus diesem Grund empfiehlt es sich, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem Verleiher in zwei Verträge aufzuteilen: einen Rahmenvertrag, in dem die dauerhaften Konditionen zwischen den Vertragspartnern geregelt werden (Auswahlpflichten, Kündigungsfristen, Haftung, etc.) und einen individualisierten Überlassungsvertrag mit den Mindestangaben und dem Verweis auf die Arbeitnehmerüberlassungs-Erlaubnis. Letzterer muss dann dem Betriebsrat vorgelegt werden.

Mit Beschluss vom 21. Juli 2009 (1 ABR 35/08) hat das BAG entschieden, dass sich der Betriebsrat zur Verweigerung der Zustimmung nicht darauf berufen kann, der Verleiher beachte den „Equal-Pay“-Grundsatz nicht. Dass die Beschäftigungsbedingungen des Zeitarbeitnehmers rechtswidrig sind, ist nicht ausreichend. Ein Verstoß gegen ein Gesetz i. S. d. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liege nur dann vor, wenn die gesetzliche Vorschrift die Einstellung als solche untersage. Selbst wenn es sich bei der Verleihkonstruktion um ein „Strohmann-Geschäft“ handele, bei dem die Verleihung nur vorgeschoben sei, bestünde kein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates. Spätestens hiermit dürfte

das BAG den aktuell diskutierten Fall der konzerninternen Verleihung zur Reduzierung der Arbeitsbedingungen als rechtmäßig beurteilen. Ob dies personalpolitisch richtig ist, steht auf einem anderen Blatt.

Betriebsratswahl

Schließlich ist anlässlich der derzeitigen Betriebsratswahlen darauf hinzuweisen, dass Zeitarbeitnehmer im Entleiherbetrieb wahlberechtigt sind, wenn ihr Einsatz für mindestens drei Monate erfolgt (§ 7 Satz 2 BetrVG). Dabei ist es unerheblich, ob die Wahl in den ersten Tagen des 3-Monats-Einsatzes stattfindet oder am Ende. Für die formelle Feststellung der Wahlberechtigung der Zeitarbeitnehmer ist der Wahlvorstand zuständig. Der Arbeitgeber kann hierauf natürlich Einfluss nehmen, indem Zeitarbeitseinsätze auf weniger als drei Monate begrenzt werden. Passieren Fehler bei der Feststellung der Wahlberechtigung, besteht u. U. die Möglichkeit, die Betriebsratswahl anzufechten.

Ausblick

Die Zeitarbeit bleibt ein wichtiger Arbeitsmarktfaktor und damit ein spannendes Thema. Trotz der aktuellen Diskussionen hat sie sich in Deutschland etabliert. In den letzten zehn Jahren hat sich die Anzahl der Zeitarbeitskräfte in Deutschland fast verdoppelt. Als flexibles Beschäftigungsinstrument ist die Zeitarbeit für Unternehmen einfach handhabbar. Die wenigen Grundregeln müssen allerdings eingehalten werden, wenn man als Entleiher finanzielle Risiken möglichst vermeiden will.



Dr. Roman Frik, LL.M. (Köln/Paris)

Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
Stuttgart

roman.frik@luther-lawfirm.com

Telefon +49 711 9338 12894

Neue Regeln für die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen

Das **Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz** vom 25. Mai 2009 hat eine Reihe von Änderungen für die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen gebracht, die von Unternehmen künftig beachtet werden müssen.

Sofern bislang nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs (HGB) und nicht nach internationalen Rechnungslegungsstandards wie IFRS oder US GAAP bilanziert wurde, gab es meist einen Gleichlauf von Handels- und Steuerbilanz. Die Pensionsrückstellungen waren danach grundsätzlich mit ihrem Teilwert anzusetzen. Insbesondere wegen des hohen Rechnungszinsfußes von 6%, der im Rahmen der Berechnung des Teilwertes bei der Abzinsung anzuwenden war (§ 6a Abs. 3 Satz 3 EStG), boten die Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen oft ein unrealistisches Bild der tatsächlichen Verpflichtungen. Gerade beim Erwerb eines Unternehmens galt es, dies entsprechend zu berücksichtigen.

Das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz bringt hier einige Neuerungen. Die Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen sind mit dem nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrag anzusetzen. Zwar ist insoweit unverändert ein bestimmtes Verfahren nicht vorgeschrieben. Es sind jedoch fortan für die handelsrechtliche Bewertung künftige Preis- und Kostensteigerungen zu berücksichtigen. Zudem ist im Rahmen der Abzinsung der Rückstellungen künftig grundsätzlich der **durchschnittliche Marktzinssatz** der vergangenen sieben Geschäftsjahre anzusetzen. Alternativ dürfen alle Verpflichtungen ohne Ansehung der Restlaufzeit mit dem durchschnittlichen Marktzinssatz bei Annahme einer Restlaufzeit von 15 Jahren abgezinst werden. Die Rückstellungen werden sich dadurch regelmäßig gegenüber der Vergangenheit erhöhen. Als weitere Besonderheit muss künftig eine Saldierung von Pensionsverpflichtungen und Vermögensgegenständen, die exklusiv für die Pensionsgläubiger zur Verfügung stehen (sogenannte Planvermögen), zwingend vorgenommen werden. Das Planvermögen ist dabei mit dem beizulegenden Zeitwert zu bewerten.

Die neuen Regelungen gelten verpflichtend für Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2009 begonnen haben oder noch beginnen. Für die Steuerbilanz gilt dagegen weiterhin die Regelung des § 6a EStG, sodass unverändert z. B. langfristige Pensionsverpflichtungen mit 6% abzuzinsen sind und auch keine Verrechnung mit dem Planvermögen

möglich ist (Saldierungsverbot). Handels- und Steuerbilanz fallen in dieser Hinsicht künftig auseinander.

Die Gesetzesänderung hat nicht nur Auswirkungen für die Unternehmen, die ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung im Wege von Direktzusagen gewähren. Auch bei der Bewertung von Unternehmen, insbesondere bei einem **geplanten Unternehmenskauf**, müssen die Neuregelungen bekannt sein, damit keine Falschbewertung vorgenommen wird. Aus niedrigen ausgewiesenen Rückstellungen kann somit nicht mehr in jedem Fall auf eine Unterfinanzierung der Altersversorgung geschlossen werden. Der geringe Betrag kann sich auch aus der Saldierung mit Vermögensgegenständen ergeben. Eine genauere Prüfung der Rückstellungsbildung ist in jedem Fall erforderlich. Da die betriebliche Altersversorgung nicht selten Verpflichtungen in Millionenhöhe enthält, ist eine Falschbewertung im Rahmen eines Unternehmenskaufs meist ein fataler Fehler. Der sorgfältige Kaufmann beugt dem rechtzeitig vor.



Dietmar Heise, Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Stuttgart

dietmar.heise@luther-lawfirm.com

Telefon +49 711 9338 25719



Daniel Gebert

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
München

daniel.gebert@luther-lawfirm.com

Telefon +49 89 23714 24750

Ende der Tarifeinheit

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt, seine Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit zu ändern. Die in dem Beschluss des BAG vom 27. Januar 2010 (4 AZR 549/08) angekündigte Rechtsprechungsänderung wird die Tariflandschaft gravierend ändern. Die Diskussion um die Berechtigung des Grundsatzes der Tarifeinheit wurde in der Vergangenheit besonders angeregt durch die Streiks sogenannter „Funktionseiliten“ wie Piloten, Lokführer oder Ärzte, die im Ergebnis eine Aufweichung der Tarifeinheit zur Folge hatten.

Bisherige Rechtsprechung zur Tarifeinheit

Der Grundsatz der Tarifeinheit besagt, dass in einem Betrieb und in einem Arbeitsverhältnis grundsätzlich nur ein Tarifvertrag gelten soll. Die bisherige Rechtsprechung des BAG unterscheidet zwei Konstellationen: Im Fall der Tarifkonkurrenz gelten in einem Arbeitsverhältnis mehrere Tarifverträge, beispielsweise wenn sich die Parteien des Arbeitsvertrages mehreren Tarifverträgen unterworfen haben oder wenn ein zweiter Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Ein Fall der Tarifpluralität ist gegeben, wenn zwar nicht für dasselbe Arbeitsverhältnis, aber innerhalb eines Betriebes der Arbeitgeber an mehrere Tarifverträge gebunden ist. Dabei wird ein Betrieb vom Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge erfasst, die von verschiedenen Gewerkschaften geschlossen wurden und an die der Arbeitgeber deshalb gebunden ist, weil er Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband oder selbst Tarifvertragspartei ist, während demgegenüber für den jeweiligen Arbeitnehmer je nach Gewerkschaftsmitgliedschaft nur einer der beiden Tarifverträge Anwendung findet. Diese Fallgestaltung lag auch dem Beschluss des BAG vom 27. Januar 2010 zugrunde. Aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit musste nach der bisherigen ständigen Rechtsprechung des BAG innerhalb eines Betriebes für alle tarifgebundenen Arbeitnehmer der gleiche Tarifvertrag zum Tragen kommen.

Die Kollision mehrerer Tarifverträge wird vorrangig nach dem Grundsatz der Spezialität gelöst, wonach das Tarifwerk derjenigen Branche Anwendung findet, das der Eigenart und den besonderen Bedürfnissen des Betriebes am meisten entspricht. Wenn dies nicht feststellbar ist, wird auf den tarifautonom besser legitimierten Tarifvertrag abgestellt, d. h. es wird nach dem Vorrang des Organisationsgrades als maßgebend angesehen, welcher Tarifvertrag den Großteil der Arbeitsverhältnisse im Betrieb erfasst. Im Einzelnen ist hier vieles umstritten.

Im Rahmen der Tarifpluralität hat diese Lösung den Effekt, dass Mitglieder der Gewerkschaft, die im Betrieb in der Minderheit sind, sich in der Situation von nicht organisierten Arbeitnehmern wiederfinden, da der von ihrer Gewerkschaft geschlossene Tarifvertrag verdrängt wird. Der verdrängende Tarifvertrag findet diesen Arbeitnehmern gegenüber ebenfalls keine Anwendung, da der Grundsatz der Tarifeinheit nur rechtsverdrängend, aber nicht rechtsbegründend wirkt.

Ausnahmen vom Grundsatz der Tarifeinheit gibt es neben den bereits erwähnten Funktionseiliten auch aufgrund Bestandsschutzes im Anschluss an einen Betriebsübergang.

Die Änderung der Rechtsprechung

Der Kritik am Grundsatz der Tarifeinheit folgend hat nun das BAG angekündigt, seine Rechtsprechung zu ändern. Die Begründung des BAG, die bislang nur als Pressemitteilung vorliegt, betont im Wesentlichen, dass für ein Arbeitsverhältnis, dessen Parteien nach § 3 Abs. 1 TVG an einen Tarifvertrag gebunden sind, die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend gelten. Diese Regelung würde durch den Grundsatz der Tarifeinheit verdrängt, was mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG nicht zu vereinbaren sei. Gesetzliche Regelungen, die den Grundsatz der Tarifeinheit stützen, oder eine zur Rechtsfortbildung berechtigende Lücke im Tarifvertragsgesetz bestünden demgegenüber nicht.

Da auch der Zehnte Senat des BAG bisher den Grundsatz der Tarifeinheit vertreten hat, hat der Vierte Senat beim Zehnten Senat angefragt, ob dieser an seiner Rechtsauffassung festhält.

Auswirkungen auf die Praxis

Die Auswirkungen der angekündigten Rechtsprechungsänderung auf Arbeitskämpfe sind kaum absehbar. Die Arbeitgeber müssen generell mit einer höheren Arbeitskampfbereitschaft rechnen. Auch kann es schwierig werden, sich effektiv gegen einen Streik zur Wehr zu setzen wie schon die Streiks der Funktionseiliten gezeigt haben. Die Gewerkschaften hingegen fürchten einen neuen Konkurrenzkampf untereinander, wenn die Bedeutung von Spartengewerkschaften zum Nachteil der großen Gewerkschaften weiter steigt.

In der betrieblichen Praxis ist dadurch mit einer erheblichen Störung des Betriebsfriedens zu rechnen. Aber auch praktische Auswirkungen bei Geltung unterschiedlicher Tarifverträge in einem Betrieb, beispielsweise durch unterschiedliche Arbeitszeitregelungen oder Vergütungsregelungen, müssen koordiniert werden.



Martina Ziffels

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Hamburg
martina.ziffels@luther-lawfirm.com
Telefon +49 40 18067 12195

EuGH kippt Berechnung der Kündigungsfristen

(EuGH vom 19. Januar 2010 – C-555/07)

Der Fall

Die am 12. Februar 1978 geborene Klägerin war seit dem 4. Juni 1996 bei der Beklagten beschäftigt. Am 19. Dezember 2006 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende (§ 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BGB) zum 31. Januar 2007. Entsprechend der Regelung in § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB ließ die Beklagte bei der Berechnung der Kündigungsfrist die Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres der Klägerin außer Acht; anderenfalls hätte die Kündigungsfrist vier Monate zum Monatsende betragen. Die Klägerin machte mit Kündigungsschutzklage geltend, dass die Kündigung erst zum 30. April 2007 wirke, weil § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung verstoße.

Das LAG Düsseldorf, das über die Berufung gegen das erstinstanzliche Urteil zu entscheiden hatte, legte die Fragen, ob § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB gegen europarechtliche Vorgaben verstoße und ob – im Falle einer Europarechtswidrigkeit – eine solche Norm von den nationalen Gerichten unangewendet bleiben müsse, dem EuGH im Rahmen eines sogenannten Vorabentscheidungsverfahrens zur Beantwortung vor.

Die Entscheidung

Der EuGH bestätigte die Auffassung der Klägerin und stellte fest, dass es sich bei § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB um eine europarechtswidrige Norm handele, die von den nationalen Gerichten unangewendet bleiben müsse.

Zur Begründung führten die Richter aus, dass § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern ermögliche, die die gleiche Betriebszugehörigkeit aufwiesen, je nachdem in welchem Alter sie in den Betrieb eingetreten seien. Gleichzeitig benachteilige die Norm generell junge gegenüber älteren Arbeitnehmern, da Erstere von der Vergünstigung der stufenweisen Verlängerung der Kündigungsfristen entsprechend der zunehmenden Beschäftigungsdauer (§ 622 Abs. 2 Satz 1 BGB) ausgeschlossen werden könnten.

Des Weiteren sei § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB weder angemessen noch erforderlich, um die grundsätzlichen anerkanntswerten Ziele der nationalen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik (größere personalwirtschaftliche Flexibilität, stärkerer Schutz der Arbeitnehmer entsprechend der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit) zu erreichen. Dies ergebe sich bereits daraus, dass § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB für alle Arbeitnehmer gelte, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres in den Betrieb eingetreten seien, unabhängig davon, wie alt sie zum Zeitpunkt ihrer Entlassung seien. Ebenso könne der begehrte stärkere Schutz der Arbeitnehmer gerade nicht erreicht werden, da sich die Verlängerung der Kündigungsfrist entsprechend der Beschäftigungsdauer verzögere, wenn ein Arbeitnehmer vor Vollendung seines 25. Lebensjahres in den Betrieb eingetreten sei. Schließlich berühre § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB junge Menschen ungleich, weil er diejenigen jungen Menschen treffe, die ohne oder nach nur kurzer Berufsausbildung eine Arbeitstätigkeit früh aufnehmen, nicht aber die, die nach langer Ausbildung später in den Beruf eintreten.

Hinsichtlich der Anwendbarkeit des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB führten die Richter aus, dass das Verbot der Altersdiskriminierung ein allgemeiner Grundsatz des Europarechts sei. Daher obliege es den nationalen Gerichten, Schutz und Wirksamkeit dieses allgemeinen Grundsatzes dadurch zu gewährleisten, dass sie eine entgegenstehende nationale Norm nicht anwenden.

Unser Kommentar

Der EuGH reformiert – wieder einmal – das deutsche Arbeitsrecht. Doch während die Entscheidung des EuGH zur Urlaubsabgeltung bei Krankheit (Urteil vom 20. Januar 2009, Rs. C-350/06; vgl. dazu Luther Newsletter Arbeitsrecht, 2. Quartal 2009) einem „unerwarteten Paukenschlag“ gleich kam, stellt die hier besprochene Entscheidung keine große Überraschung dar.

In Rechtsprechung und Literatur bestand bereits im Vorfeld des jetzigen Urteils weitestgehend Einigkeit darüber, dass die Vorschrift des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB europarechtswidrig ist. Lediglich die Frage, ob die Norm trotz dieser Europarechtswidrigkeit von den Gerichten weiter angewendet werden dürfe, war im Schrifttum und zwischen einzelnen Instanzgerichten umstritten. Auch dieser letzte Streitpunkt ist nunmehr vom EuGH zugunsten der Unanwendbarkeit der Norm entschieden worden. Ein Schutz des Vertrauens der Arbeitgeber in die Anwendung innerstaatlicher Gesetze wird vom EuGH nicht gewährt. Bei der Berechnung der Kündigungsfristen wird es zukünftig daher ausschließlich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses ankommen.

Arbeitgeber haben bei Kündigungen die Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB zu ignorieren. Auch vergleichbare tarifvertragliche Regelungen sollten unangewendet bleiben. In Arbeitsverträgen muss überprüft werden, ob die (neuen) Mindestkündigungsfristen bereits abgebildet werden. Denkbar ist, dass Arbeitnehmer, denen in den letzten Monaten gekündigt wurde und die bereits ausgeschieden sind, nun noch nachträglich Vergütungsansprüche für zusätzliche Monate der Kündigungsfrist geltend machen. Vereinbarte Ausschlussfristen sowie der Grundsatz der Verwirkung werden hier jedoch in vielen Fällen den Ansprüchen der Arbeitnehmer entgegenstehen.



Dagmar Stabernack, Partnerin

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Leipzig
dagmar.stabernack@luther-lawfirm.com
Telefon +49 341 5299 23622



Thorsten Tilch

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Leipzig
thorsten.tilch@luther-lawfirm.com
Telefon +49 341 5299 0

Schriftform der Wahlvorschläge für Arbeitnehmervertreter

(BAG vom 20. Januar 2010 – 7 ABR 39/08)

Der Fall

Mehrere Arbeitnehmer hatten eine durchgeführte Wahl zur Schwerbehindertenvertretung angefochten. Sie machten geltend, der Wahlvorstand hätte ihre Wahlvorschlagsliste zu Unrecht als nicht formgemäß zurückgewiesen.

Die betreffende Wahlvorschlagsliste war durch wiederholt weitergeleitete Fax-Kopien entstanden („Ketten Fax“). Der

Vorschlag wurde zunächst nach Unterschrift durch einen Wahlberechtigten als Fax an den nächsten Wahlberechtigten und von diesem nach seiner Unterschrift an einen dritten Wahlberechtigten für dessen Unterschrift weitergeleitet und wurde schließlich als Fax-Kopie dem Wahlvorstand übermittelt.

Die Entscheidung

Das BAG hat in der Entscheidung klargestellt, dass

Wahlvorschläge für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung mit der erforderlichen Anzahl von Stützunterschriften im Original beim Wahlvorstand eingehen müssen. Der per „Ketten-Fax“ entstandene Wahlvorschlag genügt dieser Voraussetzung nicht. Er wahrt weder die Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB noch die elektronische Form gemäß § 126 Abs. 3 BGB i. V. m. § 126a BGB.

Nach Ansicht des BAG muss der Wahlvorstand das Vorliegen der erforderlichen Unterschriften zuverlässig prüfen können. Dies ist nur möglich, wenn ihm die Originalunterschriften vorliegen.

Es müssen sich zwar nicht sämtliche Stützunterschriften auf demselben Blatt befinden. Es ist aber zu gewährleisten, dass sich die Unterschriften auf den Wahlvorschlag und nicht auf eine andere Erklärung beziehen. Dies kann beispielsweise durch die Angabe eines gemeinsamen Kennworts auf sämtlichen Blättern geschehen.

Im entschiedenen Fall hatte der Wahlvorstand die Wahlvorschlagsliste also zu Recht zurückgewiesen. Dass die Wahlanfechtung dennoch erfolgreich war und die Wahl für ungültig erklärt wurde, hatte andere Gründe.

Unser Kommentar

Über die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung hinaus hat das Urteil Bedeutung für die laufenden Betriebsrats- bzw. Sprecherausschusswahlen (vgl. dazu Luther Newsletter Arbeitsrecht, 4. Quartal 2009). Auch die Wahlvorschläge zu diesen Wahlen müssen – mit Ausnahme des vereinfachten Wahlverfahrens für Kleinbetriebe – schriftlich erfolgen (§ 14 BetrVG, § 6 Abs. 4 SprAuG). Bisher hatte das BAG noch keine Gelegenheit, dazu Stellung zu nehmen, ob für dieses Schriftformerfordernis die Voraussetzungen der gesetzlichen Schriftform des § 126 BGB (analog) gelten. Mit der neuen Entscheidung scheint das BAG sich diesbezüglich festgelegt zu haben und die Erwägungen aus einer seiner früheren Entscheidungen (Urteil vom 6. August 2002 – 1 ABR 49/01) nicht auf die Wahlvorschläge zu betrieblichen Interessenvertretern übertragen zu wollen. Damals hatte das BAG entschieden, dass ein Telefaxschreiben das Schriftlichkeitserfordernis des § 99 Abs. 3 BetrVG wahrt, weil es genüge, dass die Erklärung des Betriebsrats als Schrift wahrnehmbar ist. Eine analoge Anwendung des grundsätzlich nur für Rechtsgeschäfte geltenden § 126 BGB hielt es für nicht geboten.

Für die gegenwärtigen Betriebsratswahlen heißt es, darauf zu achten, dass die Wahlvorschläge mit den erforderlichen Stützunterschriften im Original beim Wahlvorstand eingehen. Diesbezüglich sollte auch der Arbeitgeber unterstützend und beobachtend tätig werden, denn jeder Fehler bei

der Durchführung der Wahl erhöht das Risiko einer späteren Anfechtung und belastet den Arbeitgeber mit zusätzlichen Kosten. Sind bereits unwirksame Wahlvorschläge eingereicht worden, kann seitens des Arbeitgebers ein Antrag auf den Erlass einer einstweiligen Verfügung ratsam sein, mit der die laufende Wahl berichtigt oder gegebenenfalls auch abgebrochen werden kann.



Johanna Scheele, M.A.

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
München

johanna.scheele@luther-lawfirm.com

Telefon +49 89 23714 24624

Einrichtung der AGG-Beschwerdestelle

(BAG vom 21. Juli 2009 – 1 ABR 42/08)

Der Fall

Ein Unternehmen, das bundesweit Drogeriemärkte betreibt, hatte durch einen Tarifvertrag eine regional gegliederte Betriebsratsstruktur geschaffen. Die Verwaltung der Betriebe erfolgte durch Verkaufsbüros, die betriebsübergreifend zuständig waren. Das Unternehmen teilte seinen Mitarbeitern per Rundschreiben mit, dass eine betriebliche Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG eingerichtet worden sei und bat die Mitarbeiter, alle das AGG betreffenden Beschwerden an das für sie zuständige Verkaufsbüro zu richten. Daraufhin reklamierte ein Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einrichtung der Beschwerdestelle und beantragte beim Arbeitsgericht die Errichtung einer Einigungsstelle. Dieser Antrag hatte Erfolg, die Einigungsstelle selbst erklärte sich jedoch für unzuständig. Diesen Spruch der Einigungsstelle griff der Betriebsrat in einem Beschlussverfahren an und vertrat die Auffassung, er habe nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Ortes der Errichtung einer Beschwerdestelle sowie hinsichtlich deren Besetzung. Außerdem habe er ein Initiativrecht zur Einführung eines AGG-Beschwerdeverfahrens.

Die Entscheidung

Das BAG hat ebenso wie die Vorinstanzen den Antrag des Betriebsrates zurückgewiesen. Zum Teil wurde das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts verneint; zudem wurde dem Betriebsrat die Zuständigkeit abgesprochen.

Das BAG hat ein Mitbestimmungsrecht verneint bezüglich der Frage, wo eine Beschwerdestelle nach dem AGG errichtet wird. Ein Mitbestimmungsrecht ergebe sich weder aus dem AGG noch aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Vielmehr handele es sich um eine mitbestimmungsfreie organisatorische Entscheidung des Arbeitgebers. Auch bezüglich der personellen Besetzung einer Beschwerdestelle nach dem AGG wurde ein Mitbestimmungsrecht verneint. Der Arbeitgeber habe einen Gestaltungsspielraum, mit welchen Personen er die Beschwerdestelle besetzt.

Bejaht wurde hingegen ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Ausgestaltung des Verfahrens einer Beschwerdestelle. Durch ein standardisiertes Meldeverfahren werde das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb gesteuert. Jedenfalls dann, wenn das Meldeverfahren nicht lediglich das Arbeitsverhalten betreffe, unterliege seine Ausgestaltung

daher der Mitbestimmung. Dieses sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergebende Mitbestimmungsrecht umfasse auch ein entsprechendes Initiativrecht des Betriebsrats.

Gleichwohl wurde der Antrag des Betriebsrats insgesamt zurückgewiesen, da bei einer überbetrieblichen Beschwerdestelle das Mitbestimmungsrecht nicht dem örtlichen Betriebsrat, sondern dem Gesamtbetriebsrat zustehe. Die Ausgestaltung eines Beschwerdeverfahrens für eine überbetriebliche Beschwerdestelle betreffe mehrere Betriebe und könne daher nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden.

Unser Kommentar

Das Urteil des BAG ist salomonisch und schafft eine Rechtsklarheit, die bisher aufgrund der widersprüchlichen Instanzenrechtsprechung nicht gegeben war. Die Frage, wo der Arbeitgeber eine Beschwerdestelle einrichtet und wie er diese Beschwerdestelle personell besetzt, bleibt ihm überlassen. Der Betriebsrat hat jedoch ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, wenn Fragen des Beschwerdeverfahrens geregelt werden. Der Betriebsrat kann somit verlangen und auch durchsetzen, dass das Verfahren durch eine Betriebsvereinbarung geregelt wird. Außerdem ist klargestellt, dass bei überbetrieblichen Beschwerdestellen der Gesamtbetriebsrat eine eigene und ausschließliche Zuständigkeit hat.

Unklar bleiben allerdings die Details des Mitbestimmungsrechts. So stellt sich die Frage, ob es bei der Festlegung des Verfahrens einen mitbestimmungsfreien Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers gibt oder ob das gesamte Beschwerdeverfahren bis hin zu der Frage, wer in das Beschwerdeverfahren einzubinden ist und wer am Ende die Entscheidung über das Ergebnis der Beschwerde zu treffen hat, der Mitbestimmung unterliegt. Es ist zu erwarten, dass diese verbleibende Frage Gegenstand weiterer Beschlussverfahren werden wird.

Nicht beantwortet, da in diesem Verfahren nicht relevant, wurde die Frage, ob die Einrichtung einer Beschwerdestelle, für die auch ein Verfahren festgelegt wird, in einen mitbestimmungsfreien und in einen mitbestimmungspflichtigen Teil getrennt werden kann oder ob das Mitbestimmungsrecht insgesamt auszuüben ist. Hierzu hatte das BAG bereits am 22. Juli 2008 in seiner Entscheidung zu Ethik-Richtlinien

(1 ABR 40/07) entschieden, dass ein Mitbestimmungsrecht an einzelnen Regelungen nicht notwendig ein Mitbestimmungsrecht an dem Gesamtwerk begründet. Übertragen auf die Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle bedeutet dies, dass auch bei Ausübung eines Mitbestimmungsrechts bezüglich des Beschwerdeverfahrens die Entscheidung, wo die Beschwerdestelle angesiedelt wird und wie sie personell besetzt wird, allein dem Arbeitgeber obliegt.



Dr. Volker Schneider, Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Hamburg

volker.schneider@luther-lawfirm.com

Telefon +49 40 18067 12195

Anforderungen an das Unterrichtsschreiben bei Betriebsübergang

(BAG vom 23. Juli 2009 – 8 AZR 538/08)

Der Fall

Die Parteien streiten über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nach einem Widerspruch des Klägers gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines Betriebsübergangs. Der Kläger war bei der Beklagten in der Mobilfunksparte beschäftigt. Dieser Geschäftsbereich wurde zum 1. Oktober 2005 auf die BenQ Mobile GmbH & Co. OHG übertragen. Am 29. August 2005 unterrichtete die Beklagte die Arbeitnehmer über den Übergang der Arbeitsverhältnisse (§ 613a Abs. 5 BGB). Die BenQ Mobile GmbH & Co. OHG wurde durch Gesellschaftsvertrag vom 30. August 2005 errichtet und am 16. September 2005 in das Handelsregister eingetragen. Im Unterrichtsschreiben fanden sich generelle Angaben zur Geschäftstätigkeit von „BenQ“, ohne diesen Begriff zu definieren. Angaben zum Sitz des neuen Arbeitgebers, zur Geschäftsadresse und zur Person der Geschäftsführer enthielt das Unterrichtsschreiben nicht. Zu Tarifverträgen wurde im Unterrichtsschreiben ausgeführt, dass diese gemäß § 613a BGB weiter gelten. Ende September 2006 stellte der neue Arbeitgeber Insolvenzantrag. Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses gegenüber der Beklagten mit Schreiben vom 5. Oktober 2006.

Die Entscheidung

Das BAG gab der Klage – ebenso wie zuvor Arbeitsgericht und LAG – statt. Aufgrund eines wirksamen Widerspruchs bestehe zwischen den Parteien über den 30. September 2005 hinaus ein Arbeitsverhältnis. Der Widerspruch sei nicht verspätet. Da die Unterrichtung zum Betriebsübergang fehlerhaft gewesen sei, habe die Frist für den Widerspruch

nicht zu laufen begonnen. Im Unterrichtsschreiben habe die Beklagte keine hinreichende Klarheit über die Identität der Betriebserwerberin geschaffen. Die Nennung der Firma genüge hierzu nicht. Nach der Intention des Gesetzgebers sollen die über einen Betriebsübergang unterrichteten Arbeitnehmer in der Lage sein, Erkundigungen über den künftigen Betriebserwerber einzuholen. Dazu gehöre die Angabe des Firmensitzes, um das zuständige Handelsregister einsehen zu können und die Angabe der Geschäftsadresse, um einen Widerspruch gegenüber dem neuen Inhaber erklären zu können. Können diese Angaben noch nicht vollständig erfolgen, da die Betriebserwerberin zum Zeitpunkt der Unterrichtung noch nicht gegründet und ins Handelsregister eingetragen ist, so habe der Arbeitgeber zumindest diese Umstände darzulegen. Eine spätere Vervollständigung der Unterrichtung sei nicht erfolgt. Für eine Vervollständigung der Unterrichtung genüge es nicht, wenn die Arbeitnehmer die Informationen auf andere Weise „irgendwann und irgendwie“ erlangen. Gegen eine ordnungsgemäße Unterrichtung spreche außerdem, dass die Beklagte die Unterrichtung über die Betriebserwerberin mit Informationen über die Konzernobergesellschaft oder die Unternehmensgruppe vermengt hat, ohne dass dies hinlänglich klar getrennt worden wäre. Zu Tarifverträgen sei die Information notwendig, ob diese kollektivrechtlich oder individualrechtlich fortwirken.

Unser Kommentar

Die Rechtsprechung stellt sehr hohe Anforderungen an eine ordnungsgemäße Unterrichtung über einen Betriebsübergang. Nach dem BAG muss der Arbeitnehmer so infor-

miert werden, dass er sich über die Person des Übernehmers und über die in § 613a Abs. 5 BGB genannten Umstände ein Bild machen kann, um eine ausreichende Grundlage für die Ausübung oder Nichtausübung des Widerspruchsrechts zu erhalten. Die vollständige Angabe von Firma, Sitz, Geschäftsadresse und gesetzlicher Vertretung oder zumindest anderweitiger zuständiger Ansprechpartner ist dabei unverzichtbar. Um den Anforderungen der Rechtsprechung gerecht zu werden, müssen Unterrichtungsschreiben zukünftig im Zweifel eher ausführlicher und umfangreicher sein. Dabei ist jedoch zu beachten, dass Informationsschreiben in einer für den juristischen Laien verständlichen Sprache gefasst und gleichzeitig juristisch präzise sein müssen. Bei komplexen Fällen sind diese Anforderungen in der Praxis nur schwer zu erfüllen. In einer früheren Entscheidung vom 13. Juli 2006 (8 AZR 303/05) hat das BAG für die Darstellung komplexer Fragen jedoch geurteilt, dass die Un-

terrichtung nicht fehlerhaft ist, wenn der Arbeitgeber zur Frage Rechtsrat eingeholt und eine vertretbare Rechtsposition dargestellt hat. Die anwaltliche Beratung führt somit zu einer größeren Rechtssicherheit. Bei Bedarf kann eine Unterrichtung nachträglich ergänzt und so die Widerspruchsfrist in Gang gesetzt werden. Auch die Ergänzung muss jedoch gemäß § 613a Abs. 5 BGB in Textform erfolgen.



Christian Dworschak, Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
München

christian.dworschak@luther-lawfirm.com
Telefon +49 89 23714 13403

Neues zum Schicksal transformierter Tarifnormen nach Betriebsübergang

(BAG vom 22. April 2009 – 4 AZR 100/08)

Der Fall

Streitig war im vorliegenden Fall die Bindung der Beklagten an die Normen eines Sanierungstarifvertrags (SanTV) für einen von ihr übernommenen Betrieb.

Die nicht tarifgebundene Beklagte hatte zum 1. Juli 2006 einen Betrieb der Holzverarbeitenden Industrie übernommen. Das veräußernde Unternehmen war hingegen tarifgebunden und hatte zuvor im Jahr 2005 einen SanTV mit der IG Metall abgeschlossen, der gegenüber den allgemeinen Metalltarifverträgen eine Heraufsetzung der Arbeitszeit von 35 auf 40 Wochenstunden sowie eine zusätzliche Kürzung beim Entgelt vorsah. Im SanTV war eine Kündigungsmöglichkeit für die IG Metall bei gleichzeitigem Ausschluss der Nachwirkung vorgesehen. Der Arbeitsvertrag des Klägers enthielt eine Bezugnahme Klausel, nach der der Bundesmanteltarifvertrag für die Sägeindustrie sowie der Lohnvertrag für die Holzbearbeitung gelten. Überdies sollten die für den Betrieb räumlich und fachlich zuständigen Tarifverträge Anwendung finden.

Der Kläger, der zunächst Mitglied der IG Metall war, trat zum 30. Juni 2006 bei der Gewerkschaft aus. Nach dem Betriebsübergang im Juli 2006, kündigte die IG Metall gegenüber dem veräußernden Unternehmen den Sanierungstarifvertrag zum 31. August 2006. Der Kläger verlangte von der Beklagten, auf Grundlage des allgemeinen Lohnvertrag vergütet zu werden. Die Beklagte meinte, sie sei weiterhin an den SanTV gebunden.

Die Entscheidung

Das BAG sprach dem Kläger ab 1. September 2006 Entgeltansprüche auf Basis des Lohnvertrag zu. Die Bedingungen des SanTV seien bei der Beklagten (erst) ab diesem Zeitpunkt nicht mehr anzuwenden.

Trotz des Austritts aus der IG Metall sei der Kläger gem. § 3 Abs. 3 TVG zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs an den SanTV gebunden gewesen. Daher seien mit dem Betriebsübergang die Regelungen des SanTV gem. § 613a Abs. 1 S.2 BGB in das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten transformiert worden. Zwar könnten diese durch eine individuelle Abrede im Arbeitsvertrag nach dem Günstig-

keitsprinzip gemäß § 4 Abs. 3 TVG abbedungen werden. Die Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag stelle aber keine derartige günstigere Regelung dar. Vielmehr sei sie so auszulegen, dass sie nicht nur auf den allgemeinen Lohntarifvertrag verweise, sondern eine (beschränkte) Tarifwechselklausel darstelle, die auch den SanTV einbeziehe.

Nach Kündigung des SanTV seien die Normen aber nicht mehr bei der Beklagten anzuwenden. Durch die Kündigung, obwohl sie nach dem Betriebsübergang und gegenüber dem Veräußerer ausgesprochen worden sei, sei die Geltung der Normen des SanTV im Arbeitsverhältnis zwischen Kläger und Beklagter ohne Nachwirkung wieder beseitigt worden.

Die Normen des SanTV seien nicht als „arbeitsvertragliche“ Normen anzusehen, auch wenn sie in das Arbeitsverhältnis transformiert würden. Ihre Fortgeltung richte sich nach kollektivrechtlichen Grundsätzen, die sich vom allgemeinen Vertragsrecht unterscheiden. Die Fortgeltung entspreche der Systematik des Tarifrechts in § 3 Abs. 3 und § 4 Abs. 5 TVG. So unterliege der Erwerber gem. § 613a Abs. 1 S. 4 BGB dem einer „Nachbindung“ vergleichbaren Verbot der Verschlechterung der transformierten Normen, die aber auf ein Jahr begrenzt sei. Danach sei wie im Fall einer „Nachwirkung“ die Ablösung durch andere, verschlechternde Abmachungen möglich.

§ 613a Abs. 1 S. 4 BGB sehe aber einen Wegfall der Bindung vor Ablauf der Jahresfrist vor, wenn der Tarifvertrag nicht mehr gelte. Diese Regelung gelte auch für transformierte Normen, wenn diese befristet oder bereits vor dem Betriebsübergang gekündigt seien. Die Normen seien mit dem Inhalt transformiert worden, den sie zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs aufwiesen. Dies gelte auch für eine Kündigungsmöglichkeit mit Ausschluss der Nachwirkung. Werde hiervon durch die Gewerkschaft gegenüber dem

tarifschließenden Veräußerer Gebrauch gemacht, führe dies zum Wegfall der Geltung auch beim Erwerber.

Unser Kommentar

Das BAG hat mit dieser Entscheidung erstmals eine systematische Interpretation der sogenannten „Transformation“ von Tarifnormen in das Arbeitsverhältnis vorgelegt. Eine Kündigung, die im transformierten Tarifvertrag bereits als Option angelegt war, führt auch nach dem Betriebsübergang zu unmittelbaren Rechtsfolgen für den Erwerber, auch wenn dieser womöglich hiervon zunächst keine Kenntnis hat. Auch die Ausgestaltung einer Bezugnahme Klausel hat große Bedeutung, da hierin eine individualvertragliche Regelung zu sehen sein kann, die sich im Einzelfall gegenüber der transformierten Norm durchsetzt.

Für den Erwerber eines Betriebs bedeutet dies, dass er zur Bewertung der Arbeitsbedingungen nicht nur auf den Status Quo zum Zeitpunkt des Übergangs abstellen darf. Er muss in Betracht ziehen, dass sich die transformierten Tarifbedingungen auch nachträglich noch ändern können. Handelt es sich um Normen aus Firmentarifverträgen wie hier der Sanierungstarifvertrag, sollte er den Erwerb des Betriebs gegebenenfalls davon abhängig machen, dass die Gewerkschaft zusichert, von einer Kündigungsmöglichkeit bis zu einem bestimmten Datum nicht Gebrauch machen wird.



Dr. Roland Klein

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Düsseldorf
roland.klein@luther-lawfirm.com
Telefon +49 211 5660 26876

Haftungsausschluss

Obgleich dieser Newsletter sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Informationen dieses Newsletters stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und ersetzen keine auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung. Hierfür stehen unsere Ansprechpartner an den einzelnen Standorten zur Verfügung.

Aktuelle Veranstaltungen

Termin	Thema/Referent	Veranstalter/Ort
20.04.2010	Transfergesellschaft (Dr. Volker Schneider)	Von Rundstedt HR Partners, Hamburg
22.04.2010	Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (Dr. Jörgen Tielmann, Dr. Volker Schulenburg, Alexander Mönning, Dr. Volker Schneider)	Luther Rechtsanwalts- gesellschaft mbH, Hamburg
26.04.2010	Rechte und Pflichten des Prokuristen (Dr. Roland Klein)	Convent Seminare, Düsseldorf
30.04.2010	Arbeitskampfrecht (Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	Beck Verlag, München
04.05.2010	Aktuelle Änderungen und Rechtsprechung im Arbeitsrecht (Axel Braun)	DGFP, Düsseldorf
18./19.05.2010	ProPer Executive: Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft (Christian Dworschak)	DGFP, München
21.05.2010	Arbeitskampfrecht (Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	Beck Verlag, Frankfurt a. M.
01.06.2010	Aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht (Dr. Volker Schneider)	DGFP, Hamburg

Weitere Informationen zu den Veranstaltungen der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH finden Sie auf unserer Homepage unter dem Stichwort „Termine“.

Impressum

Verleger: Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Anna-Schneider-Steig 22, 50678 Köln, Telefon +49 221 9937 0, Telefax +49 221 9937 110, contact@luther-lawfirm.com

V.i.S.d.P.: Dr. Roman Frik, LL.M. (Köln/Paris), Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Augustenstraße 7, 70178 Stuttgart, Telefon +49 711 9338 12894, Telefax +49 711 9338 110, roman.frik@luther-lawfirm.com

Grafische Gestaltung/Art Direction: Vischer & Bernet GmbH, Agentur für Marketing und Werbung, Mittelstraße 11/1, 70180 Stuttgart, Telefon +49 711 23960 0, Telefax +49 711 23960 49, contact@vischer-bernet.de

Druck: Zarbock GmbH & Co. KG, Sontraer Straße 6, 60386 Frankfurt a. M., Telefon +49 69 420903 0, Telefax +49 69 420903 50, team@zarbock.de

Copyright: Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme.

Falls Sie künftig diesen Newsletter der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH nicht mehr erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Stichwort „Newsletter Arbeitsrecht“ an unsubscribe@luther-lawfirm.com.

Unsere Büros in Deutschland

Berlin

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Friedrichstraße 140
10117 Berlin
Telefon +49 30 52133 0
berlin@luther-lawfirm.com

Dresden

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Radeberger Straße 1
01099 Dresden
Telefon +49 351 2096 0
dresden@luther-lawfirm.com

Düsseldorf

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Graf-Adolf-Platz 15
40213 Düsseldorf
Telefon +49 211 5660 0
dusseldorf@luther-lawfirm.com

Eschborn/Frankfurt a. M.

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Mergenthalerallee 10 – 12
65760 Eschborn/Frankfurt a. M.
Telefon +49 6196 592 0
frankfurt@luther-lawfirm.com

Essen

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Gildehofstraße 1
45127 Essen
Telefon +49 201 9220 0
essen@luther-lawfirm.com

Hamburg

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Gänsemarkt 45
20354 Hamburg
Telefon +49 40 18067 0
hamburg@luther-lawfirm.com

Hannover

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Sophienstraße 5
30159 Hannover
Telefon +49 511 5458 0
hanover@luther-lawfirm.com

Köln

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Anna-Schneider-Steig 22
50678 Köln
Telefon +49 221 9937 0
cologne@luther-lawfirm.com

Leipzig

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Grimmaische Straße 25
04109 Leipzig
Telefon +49 341 5299 0
leipzig@luther-lawfirm.com

Mannheim

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Theodor-Heuss-Anlage 2
68165 Mannheim
Telefon +49 621 9780 0
mannheim@luther-lawfirm.com

München

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Karlstraße 10 – 12
80333 München
Telefon +49 89 23714 0
munich@luther-lawfirm.com

Stuttgart

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Augustenstraße 7
70178 Stuttgart
Telefon +49 711 9338 0
stuttgart@luther-lawfirm.com

Unsere Auslandsbüros

Brüssel

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Avenue Louise 240
1050 Brüssel
Telefon +32 2 6277 760
brussels@luther-lawfirm.com

Budapest

Gobert, Fest & Partners Attorneys at Law
Roosevelt Square 7 – 8
1051 Budapest
Telefon +36 1 270 9900
budapest@luther-lawfirm.com

Istanbul

Luther Karasek Köksal Consulting A.Ş.
Sun Plaza
Bilim Sokak No. 5, Maslak-Şişli
34398 Istanbul
Telefon +90 212 276 9820
mkoksal@lkk-legal.com

Luxemburg

Luther
3, rue Goethe
1637 Luxemburg
Telefon +352 27484 1
luxembourg@luther-lawfirm.com

Shanghai

Luther Attorneys
21/F ONE LUJIAZUI
68 Yincheng Middle Road
Pudong New Area, Shanghai
Shanghai 200121
Telefon +86 21 5010 6580
shanghai@luther-lawfirm.com

Singapur

Luther LLP
10 Anson Road
#09-24 International Plaza
Singapur 079903
Telefon +65 6408 8000
singapore@luther-lawfirm.com

Ihren lokalen Ansprechpartner finden Sie auf unserer Homepage unter www.luther-lawfirm.com

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH berät in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Zu den Mandanten zählen mittelständische und große Unternehmen sowie die öffentliche Hand. Luther ist das deutsche Mitglied von Taxand, dem weltweiten Netzwerk unabhängiger Steuerpraxen.

Berlin, Dresden, Düsseldorf, Eschborn/Frankfurt a. M., Essen, Hamburg, Hannover, Köln, Leipzig, Mannheim, München, Stuttgart | Brüssel, Budapest, Istanbul, Luxemburg, Shanghai, Singapur