

INHALT

- ▶▶ **Optimal vertreten.** Die DGB Rechtsschutz GmbH bearbeitet auch polizeirechtliche Fälle. Susanne Theobald zu den Besonderheiten. **Seite 2**
- ▶▶ **Besser angebunden.** Die DGB Rechtsschutz GmbH und die Gewerkschaften wollen enger zusammenarbeiten. **Seite 2**
- ▶▶ **Gegendarstellung zahlt sich aus.** Ein Kabelhersteller mahnte einen Mitarbeiter viermal ab und kündigte ihm. Sozial ungerechtfertigt, so die Richter. **Seite 3**
- ▶▶ **Innovativ und produktiv.** Mitbestimmung ist ein Erfolgsmodell. Nikolaus Simon, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung, im Interview. **Seite 4**

In eigener Sache

2 Seiten plus

RECHT SO! wird ab dieser Ausgabe regelmäßig sechs Seiten enthalten. Damit erweitert die DGB Rechtsschutz GmbH ihren Service für die Leser.

RECHT SO! erreicht mit jeder Ausgabe im Schnitt 8.500 Empfänger. Das sind in der Mehrheit Gewerkschaftssekretäre, Betriebs- und Personalräte und interessierte Gewerkschaftsmitglieder. Die meisten von ihnen, das wissen wir aus Anrufen und E-Mails, möchten regelmäßig über aktuelle Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte informiert werden.

Mit der Erweiterung um zwei Seiten bieten wir unseren Lesern ab sofort nicht nur eine Zusammenfassung von aktuellen Entscheidungen, sondern zusätzliche Informationen über die Auswirkungen, die das jeweilige Urteil beispielsweise für die Arbeit der Betriebs- und Personalräte hat.

Durch die Verschiebung der Urteile von Seite 4 auf die Innenseiten ergeben sich jetzt auch mehr Möglichkeiten für Zusatzinformationen rund um das Thema des Interviews. Kleiner Tipp: Die neuen Seiten I und II lassen sich gut sammeln.

Mehr Urteile: www.dgbrechtsschutz.de/Service

▶▶ Anspruch auf Weiterbeschäftigung

Mitarbeitern einer Beschäftigungsgesellschaft darf nicht gekündigt werden, wenn die alten Arbeitsverträge nur ergänzt wurden.

Gründet ein Unternehmen eine Beschäftigungsgesellschaft, bringen Mitarbeiter, die hier einsteigen, vor allem eine Hoffnung mit: nämlich die auf einen neuen Job. Im vorliegenden Fall gegen die Siemens AG war das nicht anders. Für einige Mitarbeiter jedoch endete die Hoffnung trotz bis zu 100 neuen Stellenoptionen immer wieder mit dem Verweis „nicht geeignet“ – und schließlich sogar mit der Kündigung.

Die Juristin Cornelia van Buren vertrat die Kläger vor Gericht. „Aus juristischer Sicht war der Fall spannend, denn es gab keine einschlägige Rechtsprechung für diese Konstellation“, sagt sie rückblickend, „die betroffenen Kläger haben sehr unter dem ständigen Vorbringen der Ungeeignetheit gelitten.“ Dass das Arbeitsverhältnis mit Siemens trotzdem weiterbesteht und die betroffenen Arbeitnehmer weiterbeschäftigt sind, wurde jetzt in einem über zwei Jahre dauernden Rechtsstreit in zweiter Instanz geklärt.

Offene Stellen nachgewiesen

Cornelia van Buren, die eng mit der IG Metall München zusammenarbeitete, wollte in dem Verfahren verschiedene Rechtsfragen klären. Ihr Hauptargument: Die Kündigungen waren unbegründet, denn die Kläger hätten weiter im Unternehmen arbeiten können. „Wir haben pro Kläger teilweise bis zu 100 verschiedene Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in offenen Stellen im Unternehmen nachgewiesen, die für sie geeignet gewesen wären“, so van Buren, „Siemens hatte die Bewerbungen unserer Mandanten jedoch jedes Mal abgelehnt mit der Begründung, sie seien ungeeignet oder bräuchten eine zu lange Einarbeitungszeit.“ Das Landesarbeitsgericht München entschied: Siemens hätte die Kläger auf einer dieser Positionen weiterbeschäftigen müssen.

Zwar traten die Mitarbeiter in die sogenannte ‚betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit‘ (beE) über, also eine Beschäftigungsgesellschaft ohne eigene Rechtspersönlichkeit, in der die Mitarbeiter weiter qualifiziert und in neue Arbeitsverhältnisse vermittelt werden sollten. Als diese stillgelegt wurde, hätte den noch nicht vermittelten Mitarbeitern jedoch nicht gekündigt werden dürfen, denn ihre Arbeitsverträge waren lediglich um die ‚beE‘-bezogenen Bestimmungen ergänzt, nicht aber von ihnen abgelöst worden. Mit Auflösung der ‚beE‘ habe das alte Arbeitsverhältnis somit weiterhin bestanden. Das Gericht folgte van Burens Auffassung des Betriebsbegriffs.

*Landesarbeitsgericht München
am 12.01.2006, Az. 3 Sa 790/06 (u. a.)*



Cornelia van Buren konnte nachweisen, dass den Mitarbeitern der Siemens-Beschäftigungsgesellschaft unrechtmäßig gekündigt wurde.

■■■ Nur mit Sozialauswahl

Neben betriebsbedingten Kündigungen wird beim Stellenabbau auf Beschäftigungsgesellschaften zurückgegriffen – auch betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit und Transfergesellschaft genannt. Dabei sind die Mitarbeiter für eine bestimmte Zeit weiterhin bei ihrem Arbeitgeber angestellt, aber ihr Arbeitsplatz existiert nicht mehr. Sie bekommen Kurzarbeitergeld, das vom Arbeitgeber aufgestockt

wird. Im Fall von Siemens stellte das Gericht fest, dass die Kläger keine Arbeitnehmer der ‚beE‘ waren. Daher hätte bei der Kündigung auch der Siemens-Betriebsrat gefragt und eine Sozialauswahl durchgeführt werden müssen. Um das Urteil nicht zur Revision zulassen zu müssen, begründete das Gericht das Urteil mit den bei Siemens bestehenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten.

► Optimal vertreten

Die DGB Rechtsschutz GmbH bearbeitet auch polizeirechtliche Fälle. Was ist das Besondere daran? Fragen an Teamleiterin Susanne Theobald.



Susanne Theobald, Teamleiterin der Arbeitseinheit Saarbrücken, lobt die gute Zusammenarbeit mit den Mandanten der Gewerkschaft der Polizei.

Worin unterscheiden sich polizeirechtliche von üblichen arbeits- und sozialrechtlichen Fällen?

Allenfalls im Beamtenrecht gibt es Unterschiede durch die unüblichen Sachverhalte. Zum Beispiel, dass ein SEK-Mitglied wegen vieler Dienstunfälle von uns vertreten wird, die es sich bei Sondereinsätzen und Trainingseinheiten zugezogen hat. Oder ein Disziplinarverfahren wegen einer flüchtigen Person auf einer Polizeiwache. Die Bandbreite der rechtlichen Probleme ist sehr groß.

Das Polizeirecht betrifft oft strafrechtliche Verfahren. Warum ist es trotzdem sinnvoll, dass die DGB Rechtsschutz GmbH die Fälle der GdP übernimmt? Weil wir auf Grund unserer Erfahrung Spezialisten im Verwaltungsrecht und auch im Disziplinarrecht sind. Das kann bei einem Strafrechtler, der das Verfahren vertritt, nicht unmittelbar vorausgesetzt werden. Da wir regelmäßig die Vertretung von Beamten übernehmen, sind wir den Dienstvorgesetzten bekannt, so dass durchaus einzelne Vereinbarungen getrof-

fen werden können, die unseren Mandanten hilfreich sind. Strafrechtliche Verfahren betreffen im Regelfall Disziplinarmaßnahmen.

Und wie klappt die Zusammenarbeit?

Sehr gut! Unsere Anfragen zum Verfahren werden von den Mitgliedern der GdP zügig und im Regelfall vollständig beantwortet. Dadurch ist eine optimale Prozessvertretung möglich. Dass wir auch in diesem Bereich eine gute Arbeit leisten, zeigt, dass wir in der Arbeitseinheit Saarbrücken fast alle beamtenrechtlichen Verfahren der GdP bislang zu einem positiven Ergebnis führen konnten. Das freut mich besonders.

► **Aus der Praxis:** Um einen Lkw für eine Verkehrskontrolle anzuhalten, zeigte ein Polizist aus dem Fenster der Beifahrertür mit einem Haltestab auf. Dabei wurde seine Brille von einer Windböe erfasst und ihm von der Nase gerissen. Als die beantragte Billigkeitszuwendung für den Verlust der Brille abgelehnt wurde, wandte er sich an die DGB Rechtsschutz GmbH. Anspruch auf eine Billigkeitszuwendung haben Beamte, wenn während der Dienstzeit private Gegenstände, die für den Dienst benötigt werden, durch äußere Ereignisse beschädigt werden. Teamleiterin Susanne Theobald konnte nachweisen, dass der Polizist nicht fahrlässig gehandelt hatte – die Kosten wurden erstattet.

+++ Ticker +++

Erfolg für DGB-Rechtsschutz-Büro Mönchengladbach: Die Mitarbeiterin einer Schlecker-Geschäftsstelle war nach einem Überfall in der Filiale seit Anfang Februar durchgehend arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber kündigte ihr zum 31.03., als sich die Mitarbeiterin weigerte, auf vertraglich vereinbarte, übertarifliche Zulagen zu verzichten. Das Kündigungsschutzgesetz fand vorliegend keine Anwendung. Begründung des Arbeitgebers: Ihr Verzicht sei erforderlich, weil die Betriebsergebnisse der Filiale schlecht seien und man mit den Leistungen der Klägerin unzufrieden sei. Das Arbeitsgericht Mönchengladbach entschied, dass die Kündigung unwirksam ist, weil dem Arbeitgeber keine einseitige Möglichkeit zur Gehaltskürzung zustand und er zudem seiner Fürsorgepflicht nachkommen muss. +++ Mit einem Stand wird die DGB Rechtsschutz GmbH vom 12. bis 14.10. auf der ‚dieMit – Messe und Fachkongress zur Mitbestimmung‘ vertreten sein. Die Messe wird erstmals von der Arbeitnehmerkammer Bremen und ver.di-innotec gGmbH veranstaltet und soll sich zum Top-Ereignis für Betriebsräte entwickeln. +++ Was tun bei einer Firmeninsolvenz? Darüber informiert der neue Themen-Flyer, der unter www.dgbrechtsschutz.de heruntergeladen oder in größeren Mengen per E-Mail (anja.niklass@dgbrechtsschutz.de) bestellt werden kann.



Offene Tür

Zum ‚Tag der Offenen Tür‘ im Arbeitsgericht Hamburg am 7. September waren die Juristinnen und Juristen des Hamburger Büros der DGB Rechtsschutz GmbH mit einem Stand vertreten: Enrico Viebel, Stephanie Kappler und Teamleiter Peter Klenter (v.l.n.r.).



Besser angebunden

Die DGB Rechtsschutz GmbH und die Gewerkschaften vereinbaren einen besseren Informationsaustausch.

Der Aufsichtsrat der DGB Rechtsschutz GmbH, in dem auch der DGB-Vorsitzende und Vorstandsmitglieder der Gewerkschaften vertreten sind, hat beschlossen, auf Bundes-, Landes- und lokaler Ebene Fachgruppen ‚Gewerkschaftlicher Rechtsschutz‘ einzurichten.

„Wir hoffen damit“, so Reinhard-Ulrich Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH, „die Transparenz über

Rechtsschutzfragen zu verbessern und die Kundenbindung zu optimieren.“

Mitglieder der Fachgruppen sind Vertreter der DGB Rechtsschutz GmbH und die bei den Gewerkschaften auf den verschiedenen Ebenen für Rechtsschutz Zuständigen. Bearbeitet werden ausschließlich organisatorische und administrative Fragen der Zusammenarbeit.

► Gegendarstellung zahlt sich aus

Ein Kabelhersteller mahnte einen Mitarbeiter viermal innerhalb kurzer Zeit ab und kündigte ihm dann – verhaltensbedingt. Sozial nicht gerechtfertigt, befand das Arbeitsgericht.

Eine gute Strategie: Der Mitarbeiter – seit 1977 bei dem Marburger Kabelproduzenten beschäftigt – hatte nach jeder Abmahnung eine Gegendarstellung verfasst, die zu seiner Personalakte genommen wurde. „Das hat sich im Verfahren als taktisch klug herausgestellt“, lobt Hans-Joachim Müller, Rechtssekretär der Arbeitseinheit Frankfurt/Gießen. Er hat den 51-Jährigen vor dem Arbeitsgericht Marburg erfolgreich vertreten. Durch die Vorlage der Gegendarstellungen bei Gericht konnte nachgewiesen werden, dass die Gründe für die Abmahnungen nicht gerechtfertigt waren und damit keine Grundlage für eine Kündigung boten. Dem gekündigten Arbeiter wurden Gleichgültigkeit und mangelnde Sorgfalt vorgeworfen. Durch seine Fehler seien Kabel beschädigt worden, deren Nacharbeitung mehrere Tausend Euro gekostet hätte. Das nahm der Arbeitgeber zum Anlass, ihm nach vier Abmahnungen verhaltensbedingt zu kündigen.

Zu hohe Arbeitsbelastung

Die Schäden sind tatsächlich entstanden, aber nicht aufgrund seiner Verantwortung, wie der Beschuldigte in seinen Gegendarstellungen darlegen konnte. Er musste die 25 Meter lange Kabelmaschine alleine bedienen und war daher nicht in der Lage, während der Produktion die Kabel überall auf Schäden zu begutachten. Normalerweise würde diese Arbeit zusammen mit einem Maschinenhelfer durchgeführt, der ihm jedoch nicht mehr zur Verfügung stehe. Der Mitarbeiter hatte schon vor den Abmahnungen mehrfach seine Vorgesetzten auf Fehler durch zu hohe Arbeitsbelastung hingewiesen – Abhilfe wurde nicht geschaffen.

Verschulden des Arbeitgebers

Auch beim letzten Vorfall, der zur vierten Abmahnung und zur Kündigung führte, hatte der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten auf Fehlerquellen und die Gefahr von so ge-

nannten Ruckstellen bei der Kabelherstellung hingewiesen. Eine Unterbrechung der Produktion lehnte dieser ab. Auch diesen Hergang hatte der Arbeiter nach der Abmahnung detailliert in einer Gegendarstellung festgehalten. Diesen Schilderungen wurde von Arbeitgeberseite nicht widersprochen. Der Arbeitsrichter hielt die Einwände für nachvollziehbar und sah ein „erhebliches Organisationsverschulden“ seitens des Arbeitgebers als gegeben an, der daher ein überwiegendes Mitverschulden an den entstandenen Schäden trage. Die Kündigungsschutzklage des Mitarbeiters war zulässig und begründet.

Betriebsrat wichtig

„Der Firmeninhaber ist vor elf Jahren aus dem Arbeitgeberverband ausgeschieden und versucht seitdem, Beschäftigte loszuwerden, deren Verträge noch der Tarifbindung aus der Zeit davor unterliegen“, erklärt Müller, der seit zwei Jahren mit Verfahren gegen die Firma beschäftigt ist. Etwa 160 Verfahren wegen nicht gezahlter Urlaubs- und Weihnachtsgelder sind anhängig.

„Wichtig war im vorliegenden Fall neben den Gegendarstellungen, dass der Betriebsrat hinter dem Mitarbeiter stand.“ Die Arbeitnehmervertretung hatte bei der Anhörung zur Kündigung bereits den Arbeitgeber auf die Gegendarstellungen hingewiesen und deshalb der Kündigung widersprochen. Die Geschäftsleitung kündigte trotzdem und verlor das Kündigungsschutzverfahren – nicht zuletzt aus formellen Gründen. Sie hatte, so der Richter, den Betriebsrat nicht ausreichend unterrichtet: Die vierte Abmahnung fehlte bei dem Anhörungsschreiben. „Das allein hätte dem Richter Anlass geboten“, so Müller, „die Kündigung für unwirksam zu erklären.“ Er vermutet, dass der Richter ein zweites Verfahren nach erneuter vollständiger Anhörung des Betriebsrats vermeiden wollte. „Im Urteil zeigt der Arbeitsgerichtsdirektor deshalb auf, dass die Kündigung selbst nicht ausreichend begründet gewesen wäre.“

*Arbeitsgericht Marburg
am 19.05.2006, Az. 2 Ca 859/05*



„Wichtig war im vorliegenden Fall neben den Gegendarstellungen, dass der Betriebsrat hinter dem Mitarbeiter stand“, sagt Rechtssekretär Hans-Joachim Müller.



Eine Klage gegen eine Abmahnung ist selten vorteilhaft – besser ist, eine Gegendarstellung zu schreiben und in die Personalakte aufnehmen zu lassen.

■ ■ ■ Gutes Beweismittel

Rechtlich besteht die Möglichkeit, auch gegen Abmahnungen zu klagen. „Davon raten wir in der Regel ab“, so Hans-Joachim Müller, „als klüger haben sich Gegendarstellungen erwiesen.“ Diese sollten schriftlich verfasst sein, und die Betroffenen sollten darauf bestehen, dass die Schreiben zur Personalakte genommen werden. Nur dann sind sie in einem möglichen späteren Gerichtsverfahren auch gerichtstauglich als Beweismittel. Nützlich sind bei länger bestehenden betrieblichen Spannungen

ebenfalls Zwischenzeugnisse. Im vorliegenden Fall hatte sich der Mitarbeiter bei einem Wechsel des Vorgesetzten vom scheidenden Chef ein Zwischenzeugnis ausstellen lassen. Auch das spielte bei Gericht eine Rolle zu Gunsten des Mitarbeiters, weil er nach fast 30 Jahren Betriebszugehörigkeit eine sehr gute Bewertung seiner Arbeitsleistung erhielt. Das untermauerte die Einschätzung des Gerichts, dass der Mitarbeiter nicht allein für die Schäden verantwortlich war.

► Innovativ und produktiv

Mitbestimmung ist kein Auslauf-, sondern ein Erfolgsmodell, sagt Nikolaus Simon, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung im RECHT SO!-Interview.



Für Nikolaus Simon stärkt die Mitbestimmungskultur – wie auch der gewerkschaftliche Rechtsschutz – die Rolle der Arbeitnehmer in der Gesellschaft.

In der globalisierten Welt behindere die Mitbestimmung von Arbeitnehmern die Flexibilität der Unternehmen, so äußern sich Vertreter von Arbeitgeberverbänden. Gibt es Belege dafür?

Wenn Flexibilität Geschwindigkeit der Entscheidung meint, vielleicht ja. Sonst gibt es keinerlei Belege für diese Behauptung. Das Gegenteil ist beweisbar. Die Hans-Böckler-Stiftung kann in ‚BöcklerImpuls‘ wissenschaftliche Untersuchungen zitieren, wonach Mitbestimmung im Aufsichtsrat Produktivität und Innovationskraft von Unternehmen steigert. Was signalisiert mehr Flexibilität? Auch ausgehandelte Interessenkonflikte und von allen getragene Lösungen bringen ein Höchstmaß an Flexibilität im Vergleich zu starren Kommandosystemen.

Schreckt das Mitbestimmungsgesetz ausländische Firmen ab, in Deutschland zu investieren, wie dieselben Kreise behaupten?

Deutschland ist Exportweltmeister. Ausländische Investoren orientieren sich an vielem, an Steuern, Infrastruktur, Qualifikation der Arbeitskräfte etc. Fragen nach der Unternehmensmitbestimmung stehen da weit hinten. Die Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz wird ausdrücklich gelobt so wie die wenigen Streiktage. Als Holdingsitz ist Deutschland in Europa und der Welt geradezu bevorzugt. Und wenn die deutsche Mitbestimmung auch im Vergleich sehr entwickelt ist –

Partizipation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie gerade auch Mitbestimmung im Lenkungsorgan des Unternehmens gehören zum Europäischen Wirtschafts- und Sozialmodell: In 18 der 25 EU-Staaten entscheiden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit. Das Europäische Gewerkschaftsinstitut erforscht das vorbildlich.

Was denken Führungskräfte in mitbestimmten Großunternehmen über eine Abschaffung der Mitbestimmung?

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt auch hier über hochaktuelle Forschungsergebnisse zur Mitbestimmungspraxis. Auf empirischer Basis sieht die Welt eher so aus: Die Aufsichtsräte werden häufig freiwillig vergrößert, leitende Angestellte loben das breite Spektrum von Wissen und Erfahrung sowie die Repräsentanz verschiedener Interessengruppen im Aufsichtsrat. Sie schätzen dieses Forum zur gemeinsamen Zielbestimmung der Unternehmenspolitik. Im kleinen Kreis bestätigt das auch die überwältigende Mehrheit der Vorstände von Unternehmen; deren öffentliche Äußerungen weichen allerdings häufig stark davon ab.

Liegen empirische Studien über die (Aus-)Wirkung der Mitbestimmung vor?

Gerade in jüngster Zeit wächst die Zahl empirischer Studien zu den ökonomischen Wirkungen. Je jünger sie sind, desto positiver schneidet die Mitbestimmung ab. Das liegt auch an Fortschritten bei den Methoden. Wer sich hier kundig machen möchte, ist herzlich eingeladen,

bei der Hans-Böckler-Stiftung oder dem Max-Planck-Institut in Köln nachzuzufahren.

Das Mitbestimmungsgesetz stärkt – wie auch der gewerkschaftliche Rechtsschutz – die Rolle der Arbeitnehmer in dieser Gesellschaft. Wie bewerten Sie die Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH?

Mitbestimmungskultur im Unternehmen und in der Gesellschaft hilft auch, Konflikte zu minimieren, die juristisch ausgetragen werden müssen. Solange sich aber Gewerkschaftsmitglieder juristisch wehren müssen, gibt es für sie nichts Besseres als die DGB Rechtsschutz GmbH.

»Die Mitbestimmung schneidet in Studien zu ihren ökonomischen Wirkungen positiv ab.«
Nikolaus Simon

Impressum



RECHT SO!

Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH
ISSN 1861-7174

Ausgabe 4_06
(Oktober 2006)

Erscheint fünfmal jährlich.

Herausgeber:

DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211. 43 01-508/-516
Telefax: 0211. 43 01-501

Verantwortlich:

Klaus Westermann

Redaktion:

Katja Brittig, Ulrich Kalhöfer (ran Verlag GmbH), Dr. Reinold Mittag (DGB Rechtsschutz GmbH), Dr. Anja Niklaß (DGB Rechtsschutz GmbH), Klaus Westermann (DGB Rechtsschutz GmbH), Hans-Martin Wischnath (DGB Rechtsschutz GmbH)

Fotos:

Babette Brandenburg, Paul Georg El Tawil, Pat Meise, Thomas Seebler

Grafik & Produktion,

Redaktionsadresse:
ran Verlag GmbH
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221. 973 28-0
Telefax: 0221. 973 28-28
E-Mail:
redaktion.rechtso@ranverlag.de

www.dgbrechtsschutz.de

30 Jahre Mitbestimmungsgesetz

Das Mitbestimmungsgesetz ist am 1. Juli 1976 in Kraft getreten. Es regelt die Aufnahme von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat von Unternehmen mit in der Regel mehr als 2.000 Beschäftigten.

Nach § 1 Abs. 1 MitbestG werden vom Gesetz unter anderem Aktiengesellschaften (AG), Kommanditgesellschaften (KG) sowie Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) erfasst. Das Gesetz sieht vor, dass die Arbeitnehmerseite und die Seite der Kapitaleigner jeweils die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsrates stellen. Kommt es bei ei-

ner Abstimmung zu einer Stimmgleichheit, hat der Aufsichtsratsvorsitzende, der von der Kapitaleseite bestimmt wird, nach § 29 MitbestG ein Doppelstimmrecht.

Um das Mitbestimmungsgesetz „europatauglich weiterzuentwickeln“, hat die rot-grüne Bundesregierung 2005 eine Regierungskommission unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Kurt Biedenkopf eingesetzt. Sie wird bis Ende 2006 einen Bericht vorlegen, an dem sich die jetzige Bundesregierung orientieren will.

www.boeckler.de (Menü: Themen/Mitbestimmung)

► Kündigung | Anhörung des Betriebsrats

Erneute Anhörung des BR bei wiederholter Kündigung

Die Entscheidung
Bundesarbeitsgericht
am 10.11.2005
Az. 2 AZR 623/04

Das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG ist nur für die Kündigung wirksam, für die es eingeleitet worden ist. Der Arbeitgeber muss für jede Kündigung ein Anhörungsverfahren durchführen und den Betriebsrat erneut anhören, wenn er eine neue, auf den gleichen Sachverhalt gestützte Kündigung ausspricht.

Der Sachverhalt

Zwischen einem schwerbehinderten Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber war ein „Geschäftsführervertrag“ geschlossen worden. Die Bundesanstalt für Arbeit, die die Einstellung gefördert hatte, teilte dem Unternehmen jedoch mit, der Arbeitnehmer weise „eindeutig eine **Arbeitnehmereigenschaft**“ auf und könne nur „mit Zustimmung der Geschäftsführung wichtige Entscheidungen treffen“. Nachdem der Arbeitnehmer daraufhin im März 2003 als Geschäftsführer abberufen und seine Eintragung als Geschäftsführer im Handelsregister gelöscht worden war, wurde er mit Ablauf des Monats März freigestellt. Der Arbeitgeber war wegen einer vom Arbeitnehmer angebahnten Geschäftsbeziehung der Auffassung, der Arbeitnehmer habe durch eigenmächtiges Verhalten seine Kompetenzen überschritten, und beendete das Beschäftigungsverhältnis **wegen schwerwiegender Arbeitsvertragspflichtverletzung**.

Nachdem das Integrationsamt August 2003 seine Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** erteilt hatte, hörte der Arbeitgeber am 1. September 2003 den Betriebsrat an, der der beabsichtigten Kündigung widersprach. Mit einem dem Arbeitnehmer am Fol-

getag zugegangenen Kündigungsschreiben kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos. Mit einem weiteren Schreiben vom 15. September 2003 kündigte er das Arbeitsverhältnis erneut zum Ablauf des Monats März 2004, nachdem das Integrationsamt einer fristgemäßen Kündigung zugestimmt hatte. Eine **nochmalige Anhörung des Betriebsrats** zu dieser ordentlichen Kündigung erfolgte nicht.

Der Arbeitnehmer machte mit der **Kündigungsschutzklage** geltend, dass der Arbeitgeber vor der zweiten Kündigung den Betriebsrat erneut hätte anhören müssen. Der Arbeitgeber gab an, dass der Betriebsrat am 1. September 2003 angehört worden sei – eine erneute Anhörung zur zweiten Kündigung sei entbehrlich gewesen, weil diese in engem zeitlichem Zusammenhang mit der Anhörung zur ersten Kündigung stehe und beide Kündigungen auf demselben Sachverhalt beruhten. Die zweite Kündigung sei nur notwendig geworden, weil die Zustimmung des Integrationsamts zur hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung noch nicht vorgelegen habe. Wegen der Erschütterung des Vertrauens der Geschäftsführung in den Arbeitnehmer aufgrund seines Verhaltens sei das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.

Die Entscheidungsgründe

Nachdem das Landesarbeitsgericht die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben hatte, wies das Bundesarbeitsgericht die Revision der Beklagten als unbegründet zurück.

Zum einen habe die außerordentliche Kündigung vom 4. September 2003 das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht wirksam beendet. Ein **wichtiger Grund** zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses habe auch nach Maßgabe der vom Arbeitgeber angeführten, möglichen **Pflichtverletzung** nicht vorgelegen. Zum anderen sei die ordentliche Kündigung vom 15. September 2003 schon nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam, da eine Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch dieser Kündigung nicht erfolgt sei. Die zuvor erfolgte Anhörung des Betriebsrats zur außerordentlichen (und damals noch hilfsweise ordentlichen) Kündigung habe eine erneute Anhörung nicht entbehrlich gemacht.

Das **Anhörungsverfahren** nach § 102 BetrVG ist nur für die Kündigung wirksam, für die es eingeleitet worden ist. Der Arbeitgeber habe demnach grundsätzlich für jede Kündigung ein Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG durchzuführen. Einer erneuten Anhörung des Betriebsrats bedürfe es schon immer, wenn die erste Kündigung dem Arbeitnehmer zugegangen sei und der Arbeitgeber damit seinen Kündigungswillen bereits verwirklicht habe und nunmehr eine neue (weitere) Kündigung aussprechen wolle. Dies gelte auch dann, wenn der Arbeitgeber die Kündigung auf den gleichen Sachverhalt stütze.

Dieses Gestaltungsrecht und die damit zusammenhängende Betriebsratsanhörung seien mit dem **Zugang der Kündigungserklärung** verbraucht. Dies gelte auch in den Fällen, in denen der Arbeitgeber wegen Bedenken gegen die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung vorsorglich erneut kündige. Etwas anderes komme nur in den Ausnahmefällen in

Betracht, in denen der Arbeitgeber seinen Kündigungsentschluss noch nicht verwirklicht habe. Der Ausnahmefall einer „Wiederholungskündigung“ liege nicht vor, zumal der Beklagte nach der Zustimmung des Integrationsamts zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung einen erneuten Kündigungsentschluss gebildet hatte und auch eine neue und entscheidungserhebliche Tatsache vorlegen habe. Auch hatte der Betriebsrat der außerordentlichen Kündigung vom 4. September 2003 nicht vorbehaltlos zugestimmt, sondern ihr sogar widersprochen. Schließlich sei der hilfsweise gestellte Auflösungsantrag unbegründet, weil die Kündigung vom 15. September 2003 nicht nur **sozialwidrig**, sondern auch wegen der fehlenden Anhörung des Betriebsrats unwirksam sei. Die Lösungsmöglichkeit nach § 9 KSchG bedeute für den Arbeitgeber eine Vergünstigung, die nur in Betracht komme, wenn eine Kündigung „nur“ sozialwidrig und nicht auch aus anderen Gründen nichtig sei.

ari

aus: Aktuelle
Rechtsschutz-
information der
DGB Rechts-
schutz GmbH

BR/PR 126
vom
04.08.2006

► Kündigung | Tarifvertrag „Beschäftigungsbrücke“

Kündigung innerhalb Übernahmefrist unwirksam

Ist in einem Tarifvertrag die befristete Übernahme von Auszubildenden vereinbart, kann einem Übernommenen in diesem Zeitraum nicht ordentlich gekündigt werden. Entgegenstehende einzelvertragliche Verabredungen sind unwirksam, so das Bundesarbeitsgericht.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer in einem Unternehmen der **NRW-Metall- und Elektroindustrie**. Er hatte im Januar 2001 nach seiner Abschlussprüfung – entsprechend der tarifvertraglichen Regelung einer 12-monatigen Übernahme – mit seinem Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die-

ser sah die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung vor Ablauf der Übernahmefrist vor. Mit Schreiben vom 30. April 2001 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen. Diese Kündigung, so die Erfurter Richter, sei **unwirksam**: Sie verstoße gegen den in § 8 des Tarifvertrages enthaltenen Ausschluss der ordentlichen Kündigung. Vor einer Überforderung durch diese Beschäftigungsgarantie sei der Arbeitgeber hinreichend geschützt, so die BAG-Richter: Der Tarifvertrag sehe mehrere Ausnahmen vor, so beispielsweise bei akuten Beschäftigungsproblemen im Betrieb.

Die Entscheidung
Bundesarbeitsgericht
am 06.07.2006
PM 47/06
Az. 2 AZR 587/05

Der Kommentar

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts stützt die **Tarifautonomie** und verhilft dem Tarifvertrag „Beschäftigungsbrücke“ zur Geltung: Die befristete Übernahme soll zur Aneignung von Berufspraxis führen und damit die Chancen auf Weiterbeschäftigung im erlernten Beruf verbessern.

Der Praxistipp

Gibt der Arbeitgeber an, einen Auszubildenden wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht übernehmen zu können, muss er nachweisen, dass die behauptete **wirtschaftliche Beeinträchtigung** gewichtig und das Arbeitsvolumen gesunken ist. War der Auszubildende in der Produktion tätig, führt dies zur Annahme, dass ausreichend Arbeit vorhanden ist.

► Arbeitsvertrag | Rückzahlung der Fortbildungskosten

Kein Recht auf Rückerstattung

Eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag, wonach der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf einer bestimmten Frist die **Ausbildungs- oder Fortbildungskosten** (teilweise) zurückerstatten muss, ist nur in engen Grenzen wirksam.

Damit lehnte das BAG einen **Erstattungsanspruch** eines technischen Überwachungsvereins ab, der im Arbeitsvertrag die Fortbildungskosten von umgerechnet 7.500 Euro bis zum Ablauf von 2 Jahren nach Ende der Ausbildung als „Vorschuss“ wertete und die Zurückzah-

lung bestimmte, wenn das Arbeitsverhältnis vor Fristablauf beendet wird.

Der Arbeitnehmer schloss seine Fortbildung im August 2002 ab und kündigte im Mai 2003 das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2003. Der Arbeitgeber verlangte (anteilige) Fortbildungskosten von rund 5.000 Euro zurück. Die Erfurter Richter hielten diesen Rückzahlungsanspruch für **nicht rechtens**. Er sei zu weitgehend und benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen – auch wenn dieser selbst das Arbeitsverhältnis beendet habe.

Die Entscheidung
Bundesarbeitsgericht
am 11.04.2006
PM 25/06
Az. 9 AZR 610/05

Der Kommentar

Es ist zu begrüßen, wenn sich das BAG das Kleingedruckte in Formulararbeitsverträgen genauer ansieht. Bisher haben BAG-Senate in einigen Fällen anders entschieden, weil sie die gesetzliche Hintertür des § 310 Abs. 4 BGB genutzt haben – danach sind Besonderheiten des Arbeitsrechts angemessen zu berücksichtigen. Im vorliegenden Fall aber führte die Hintertür nicht weiter, denn für diese Klausel gab es keine Besonderheiten im Arbeitsrecht.

Der Praxistipp

Arbeitnehmer sollten sich durch Rückzahlungsklauseln nicht einschüchtern lassen und sich nicht von einem Arbeitgeberwechsel abhalten lassen. Wenn Geld abgezogen wird, sollte sofort **Klage** eingereicht werden. Das BAG-Urteil zeigt, dass dies durchaus erfolgreich sein kann. Übrigens: Nach § 94 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei persönlichen Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden.

► Mitbestimmungsrecht | Eingruppierung

Zustimmung ersetzt

In Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber vor jeder Eingruppierung eines Beschäftigten den Betriebsrat zu unterrichten und dessen Zustimmung einzuholen. Diese kann verweigert werden, wenn dabei gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag verstoßen wird. Im vorliegenden Fall hatte der Betriebsrat dem Arbeitgeber die **Zustimmung zur Eingruppierung** einer neu eingestellten Arbeitnehmerin verweigert, weil sie auf Basis einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt werden sollte. Im gültigen Manteltarifvertrag war eine Arbeitszeit von 38,5 Stunden vereinbart worden. Die Vorinstanzen ersetzten nach § 99 Abs. 2 BetrVG diese Zustimmung, weil sie keinen Grund für deren Verweigerung sahen: Auch die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats vor dem BAG blieb erfolglos: **Schutzzweck des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG** sei nicht die Einhaltung der tariflich vereinbarten Arbeitszeit, sondern die korrekte Auszahlung des Entgelts der betreffenden Tarifgruppe.

Die Entscheidung
Bundesarbeitsgericht
am 28.07.2006
PM 45/06
Az. 10 ABR 42/05

Diese Urteile liegen z. T. noch nicht in schriftlicher Form vor, sondern lediglich als Pressemitteilung (PM).

Der Kommentar

Der Betriebsrat kann im Rahmen des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG keinen Einfluss auf die Arbeitszeit nehmen, da die beabsichtigte Eingruppierung nicht gegen eine Bestimmung des Tarifvertrages verstoßen hat.

Der Praxistipp

Sieht ein Tarifvertrag eine 38,5-Stunden-Woche vor, kann der (neu eingestellte und tarifgebundene) Arbeitnehmer, der eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden vereinbart hat, seinen Anspruch auf Leistung einer 38,5-Stunden-Woche gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Dies ergibt sich aus § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz. Danach sind vom Tarifvertrag abweichende Regelungen nur zulässig, soweit sie durch diesen gestattet sind oder eine Änderung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.