

// Im Blickpunkt

Gehlhaar kommt in seinem Beitrag zu dem Ergebnis, dass die neue BAG-Rechtsprechung zu den Freiwilligkeitsvorbehalten bei Arbeitsentgelt zu einer notwendigen Neubestimmung der betrieblichen Übung im Betriebsrentenrecht führen muss. *Greiner* nimmt in dieser Ausgabe zu den zu erwartenden Korrekturen durch die Berufungsinstanz im VG-Urteil zum Post-Mindestlohn Stellung.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Hans-Peter Löw**,
RA und Partner bei Lovells
LLP, Frankfurt a.M.

Neue Herausforderungen an das Arbeitsrecht

BenQ hat die Politik nicht verhindert, sie wird auch Nokia nicht verhindern. Durch die Zulassung des Tarifsozialplans können die Gewerkschaften Werksschließungen zwar teurer machen. Es darf aber bezweifelt werden, ob 10000 Euro mehr Abfindung dem Einzelnen Arbeitnehmer wirklich helfen. Der formalistische Rechtfertigungszwang für notwendige Änderungen – Interessenausgleichsverfahren – ist bei weitem zu zeitaufwendig. Kleine Anpassungen werden verschoben, bis es sich rechnet, gleich ein ganzes Werk zu schließen. Das ist auch arbeitsrechtlich viel einfacher, weil die komplizierte und fehleranfällige Sozialauswahl entfällt.

Das arbeitsrechtliche Verständnis, in weiten Teilen noch geprägt von Vorstellungen der 50er Jahre des letzten Jahrhunderts, ist ins 21. Jahrhundert zu transponieren. Die Idee von der lebenslangen Beschäftigung im selben Betrieb ist eine Illusion. Die Arbeitnehmer fit zu machen für den Wandel ihres Arbeitsplatzes wie für den Wechsel ihres Arbeitgebers ist die entscheidende Weichenstellung.

Nach BAG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass seine Qualifikation zukünftig nicht mehr ausreicht. Nach § 92 a BetrVG sollen die Betriebsparteien über Sicherung und Förderung der Beschäftigung durch Qualifizierung beraten. § 97 Abs. 2 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Berufsbildung, wenn sich die Anforderungen am Arbeitsplatz verändern. §§ 216 a und b SGB III geben einen sozialrechtlichen Rahmen dazu.

Das ist noch lange nicht ausreichend, aber es ist der richtige Weg. Zum Ausgleich für eine deutliche Straffung des Interessenausgleichsverfahrens sind die Arbeitgeber zu verpflichten, ihre Arbeitnehmer auch außerhalb ihres konkreten Jobs weiterzubilden. So bekommt die Employability einen rechtlichen Rahmen.

Entscheidungen**EuGH: Verstoß einer gesetzlichen Tariftreueklausel gegen EU-Recht**

Der EuGH stellte in seinem Urteil vom 3.4.2008 – Rs. C-346/06 – fest, dass die Vorschrift im niedersächsischen Landesvergabegesetz zur Abgabe bzw. Einhaltung einer sog. „Tariftreueerklärung“ durch die beauftragten Unternehmen gegen das Gemeinschaftsrecht verstößt.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-834-1 unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Außerordentliche Kündigung wegen anderweitiger Erwerbstätigkeit während der Arbeitsunfähigkeit

Der zweite Senat entschied in seinem Urteil vom 3.4.2008 – 2 AZR 965/06 –, dass eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein kann, wenn ein Arbeitnehmer, während er krankgeschrieben ist, einer anderweitigen Arbeit nachgeht. Die anderweitige Tätigkeit kann ein Hinweis darauf sein, dass der Arbeitnehmer die Krankheit nur vorgespiegelt hat. Ebenso kann in solchen Fällen eine pflichtwidrige Verzögerung der Heilung vorliegen.

(Quelle: PM des BAG vom 3.4.2008)

➔ *Dazu demnächst im BB der Entscheidungsreport von Oliver Simon*

BAG: Erstattung von Reisekosten eines Betriebsratsmitglieds

Der siebte Senat entschied in seinem Beschluss vom 16.1.2008 – 7 ABR 71/06 –, wie folgt: Nimmt ein Mitglied des Betriebsausschusses außerhalb seiner Arbeitszeit an Sitzungen des Betriebsaus-

schusses teil und muss er den Betrieb ausschließlich deswegen aufsuchen, ist der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG zur Erstattung der Reisekosten verpflichtet, die dem Betriebsratsmitglied für die Fahrten von seiner Wohnung zum Betrieb entstehen. Der Anspruch auf Erstattung der Reisekosten hängt nicht davon ab, ob die Betriebsausschusssitzung aus betriebsbedingten Gründen i.S.v. § 37 Abs. 3 BetrVG außerhalb der Arbeitszeit des Betriebsausschussmitglieds stattgefunden hat.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-834-2 unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Kürzung einer Sonderzahlung aus wirtschaftlichen Gründen

Der zehnte Senat entschied in seinem Urteil vom 20.2.2008 – 10 AZR 119/07 –, im Zusammenhang mit der Kürzungsbefugnis eines Apothekeninhabers für eine Sonderzahlung aus dem BRTV wie folgt: Allgemein gehaltene Hinweise auf die wirtschaftliche Lage in Deutschland und pauschaler Vortrag zur Verfehlung von Umsatzzielen, zum Rückgang des Umsatzes, zu Gewinnverfall oder Unrentabilität oder zur Notwendigkeit der Einsparung von Personalkosten genügen zur Darlegung der Notwendigkeit der Kürzung nicht.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-834-3 unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Mitbestimmung bei kurzfristiger Änderung des Arbeitsbereichs

Der erste Senat entschied in seinem Beschluss vom 11.12.2007 – 1 ABR 73/06 –, dass allein in der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs keine Versetzung i.S.v. § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG liegt, wenn diese Maßnahme für die Dauer von nicht mehr als einem Monat geplant ist. Es müssen sich dann mit der Zuweisung des anderen Arbeitsbereichs zudem die äußeren Arbeitsumstände – erheblich – ändern.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-834-4 unter [www.betriebs-berater.de](#)