

Newsletter

Arbeitsrecht

Januar 2010

Sozialplanabfindung bei Teilzeitbeschäftigung

Arbeitnehmererfindungen – Neue Regelungen zur Vereinfachung von Meldung und Inanspruchnahme

Ansprüche aus betrieblicher Übung sind nicht betriebsvereinbarungsoffen

Anhörung des Arbeitnehmers bei Verdachtskündigung

Direktionsrecht des Arbeitgebers zur Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit

Kein allgemeiner Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen



Sozialplanabfindung bei Teilzeitbeschäftigung

BAG, Urteil vom 22.09.2009 - 1 AZR 316/08

Bestimmungen in Sozialplänen, nach denen sich die Abfindungshöhe ausschließlich nach der zuletzt bezogenen Monatsvergütung richtet, sind zulässig. Es ist auch möglich, in den Fällen, in denen sich die individuelle Arbeitszeit nach einem konkreten Stichtag wesentlich geändert hat, nicht das letzte Entgelt, sondern ein die gesamte Betriebszugehörigkeit berücksichtigendes Durchschnittsentgelt zugrunde zu legen.

Die Klägerin war bei der Beklagten zunächst in Vollzeit und ab dem Jahr 2002 in Teilzeit tätig. Ein im Januar 2006 vereinbarter Sozialplan enthält eine Abfindungsberechnung, bei der das zuletzt bezogene Monatsbruttogehalt eine der Berechnungsgrößen ist. Bei Arbeitnehmern, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit sich seit dem 31.12.2003 um mehr als 25 % verringert oder erhöht hatte, ist laut Sozialplan für die Berechnung des Monatsbruttogehalts der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der gesamten Betriebszugehörigkeit maßgeblich. Mit ihrer Klage hat die gekündigte Klägerin erfolglos eine höhere Abfindung gemäß dieser Durchschnittsbetrachtung verlangt.

Das BAG hat in den Regelungen des Sozialplans eine sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung gesehen. Die Regelung des Sozialplans, nach der für die Berechnung der Abfindung grundsätzlich der letzte Bruttomonatsverdienst maßgeblich ist, verstößt weder gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen das in § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG normierte Verbot der Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Das Anknüpfen an die zuletzt bezogene Vergütung ist nach dem Zweck eines Sozialplans sachlich gerechtfertigt. Sozialpläne haben nach ständiger BAG-Rechtsprechung eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihnen vorgesehenen Leistungen stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste dar, sondern sollen die künftigen Nachteile ausgleichen oder abmildern, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen können. Deshalb sei auch die gewählte Stichtagsregelung sachgerecht. Es könne davon ausgegangen werden, so das BAG, dass sich eine längere Zeit zurückliegende Veränderung der Arbeitszeit und die damit verbundene Änderung des Einkommens regelmäßig bereits verfestigt hätten und sich ein Arbeitnehmer in seinem Lebensstandard hierauf eingestellt habe. Der von den Betriebsparteien insoweit gewählte Zeitraum von etwa zwei Jahren vor Abschluss des Sozialplans, der sich für die einzelnen Arbeitneh-

Sozialplanabfindung bei Teilzeitbeschäftigung

mer noch um die Zeit bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses verlängerte, sei insoweit nicht zu beanstanden.

Der durch die Sozialplanleistung auszugleichende oder abzumildernde wirtschaftliche Nachteil wird maßgeblich durch die in dem bisherigen Arbeitsverhältnis zuletzt bezogene Vergütung bestimmt. Die Betriebsparteien haben einen erheblichen Gestaltungsspielraum, ob und inwieweit sie bei der Höhe von Sozialplanabfindungen in der Vergangenheit liegende Veränderungen der Arbeitszeit und der damit korrespondierenden Vergütung berücksichtigen. Sozialpläne unterliegen, wie andere Betriebsvereinbarungen auch, nur der gerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle. Dabei ist es nicht Aufgabe der Gerichte, bessere Lösungen als die Betriebsparteien zu finden. Es geht lediglich darum, rechtswidrige Sozialplangestaltungen zu verhindern, die hier jedoch nicht vorlagen.

Fazit: Bei der Ausgestaltung von Sozialplänen haben die Betriebsparteien Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume, die angemessene Typisierungen, Pauschalierungen oder Stichtagsregelungen einschließen. Etwaige damit verbundene Härten müssen im Interesse der Rechtssicherheit hingenommen werden, soweit sie mit höherrangigem Recht vereinbar sind.

Arbeitnehmererfindungen – Neue Regelungen zur Vereinfachung von Meldung und Inanspruchnahme

Gesetz zur Vereinfachung und Modernisierung des Patentrechts vom 31. Juli 2009, in Kraft getreten am 01. Oktober 2009

Mehr als 80% der Erfindungen von Unternehmen werden durchschnittlich von deren Arbeitnehmern gemacht. Obwohl Erfindungen vielfach Kerntechnologien betreffen und damit wesentliche Vermögenswerte eines Unternehmens darstellen, kümmern sich Unternehmen häufig gar nicht um die wesentliche Frage, ob sie auch die Rechte an diesen Erfindungen erlangt haben. Diese Nachlässigkeit birgt insbesondere dann erhebliche Gefahren, wenn Arbeitnehmer, die eine Erfindung gemacht haben, das Unternehmen verlassen.

Arbeitnehmererfindungen – Neue Regelungen zur Vereinfachung von Meldung und Inanspruchnahme

Kümmert sich ein Arbeitgeber nicht um die Übertragung der Rechte an den von seinen Arbeitnehmern im Rahmen oder im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit gemachten Erfindungen (Diensterfindungen), so behalten seine Arbeitnehmer die Rechte an diesen Erfindungen und werden auch Inhaber von darauf basierenden Patenten. Verlassen diese Arbeitnehmer später das Unternehmen, kann dies dazu führen, dass sie gegen ihren alten Arbeitgeber Ansprüche wegen Verletzung ihrer Patente geltend machen, ganze Produktlinien vom Markt genommen oder geändert werden müssen sowie Schadensersatzzahlungen zu leisten sind.

Zur Vermeidung einer solchen Situation regelt das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbNErfG) das Prozedere der Rechteübertragung vom angestellten Erfinder auf seinen Arbeitgeber. Dieses Prozedere ist durch das am 01. Oktober 2009 in Kraft getretene Patentrechtsmodernisierungsgesetz spürbar vereinfacht worden.

Wie bisher ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seinem Arbeitgeber unverzüglich zu melden, dass er eine Erfindung gemacht hat. Allerdings genügt nunmehr eine Meldung in Textform. Sie kann also auch per E-Mail oder Telefax übersendet werden und muss nicht mehr – wie bisher – schriftlich (also mit eigenhändiger Unterschrift) erfolgen. Der Arbeitgeber erhält die Rechte an einer Diensterfindung, wenn er sie nach Erhalt einer ordnungsgemäßen Meldung des Erfinders in Anspruch nimmt. Seit 01. Oktober 2009 muss der Arbeitgeber hierzu nicht mehr gegenüber dem Arbeitnehmer erklären, dass er die Erfindung in Anspruch nehmen möchte. Die Diensterfindung gilt nunmehr automatisch als in Anspruch genommen, wenn nicht der Arbeitgeber binnen einer Frist von vier Monaten nach Eingang der Meldung dem Arbeitnehmer durch Erklärung in Textform mitteilt, dass er die Erfindung nicht in Anspruch nimmt.

Nimmt der Arbeitgeber die gemeldete Erfindung in Anspruch, so erhält der Arbeitnehmer unmittelbar einen Anspruch auf eine angemessene Erfindervergütung. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Erfindung später doch nicht zum Patent anmeldet und auch nicht anderweitig nutzt.

Diese deutliche Vereinfachung der Meldung und Inanspruchnahme kann auch negative Konsequenzen für den Arbeitgeber haben. Meldungen per E-Mail oder Telefax können leichter übersehen werden oder auch gar nicht als Meldung im Sinne des ArbNErfG verstanden werden. Gilt eine solche Meldung als ordnungsgemäß, so treffen den Arbeitgeber nach Ablauf der Vier-Monatsfrist au-

Arbeitnehmererfindungen – Neue Regelungen zur Vereinfachung von Meldung und Inanspruchnahme

tomatisch die Pflichten aus der Inanspruchnahme. Er muss dann also den Arbeitnehmer für dessen Erfindung vergüten, auch wenn er weder Kenntnis von der Erfindung noch Interesse an ihr hat.

Es ist daher ratsam, klare formale und inhaltliche Vorgaben für Erfindermeldungen der Arbeitnehmer zu definieren. Außerdem sollte organisatorisch sichergestellt werden, dass Erfindermeldungen als solche erkannt werden und die damit beginnende Frist bis zur automatischen Inanspruchnahme beachtet wird. Für Erfindermeldungen per E-Mail käme z.B. das Anlegen einer separaten E-Mail-Adresse oder Telefaxnummer sowie der Einsatz von eigens für die Behandlung von Meldungseingängen verantwortlichen Mitarbeitern in Betracht. Zu beachten sind bei jeder Einführung oder Änderung des betrieblichen Vorschlagswesens die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Fazit: Die Änderungen des Arbeitnehmererfinderrechts bringen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber wesentliche und zu begrüßende Vereinfachungen mit sich, die den Arbeitgeber auf der anderen Seite vor neue organisatorische Herausforderungen stellen.

Ansprüche aus betrieblicher Übung sind nicht betriebsvereinbarungsoffen

BAG, Urteil vom 05.08.2009 - 10 AZR 483/08

Ein aufgrund betrieblicher Übung entstandener Anspruch auf eine Jahressonderzuwendung (Weihnachtsgeld) kann nicht durch eine ablösende Betriebsvereinbarung beseitigt werden.

Der Kläger und andere Arbeitnehmer hatten über zehn Jahre lang jeweils mit ihrer Novembervergütung eine Jahressonderzahlung in Höhe eines gleichbleibenden Prozentsatzes ihrer Bruttomonatsvergütung erhalten. Sodann hatten sich die Beklagte und ihr Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung darauf verständigt, dass für das Jahr 2006 keine Jahressonderzuwendung gezahlt werde. Der daraufhin erhobenen Klage auf Zahlung des Weihnachtsgeldes hat das BAG stattgegeben.

Ansprüche aus betrieblicher Übung sind nicht betriebsvereinbarungsoffen

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung sei aus betrieblicher Übung erwachsen und hätte nur durch Kündigung oder vertragliche Abrede verschlechtert, unter Vorbehalt gestellt oder beseitigt werden können. Die Beklagte habe in der Vergangenheit nicht hinreichend klar und verständlich zum Ausdruck gebracht, dass die gewährte Sonderzahlung unter dem Vorbehalt einer ablösenden Betriebsvereinbarung stehen solle. Zudem finde das Günstigkeitsprinzip nach § 4 Abs. 3 TVG Anwendung. Es handele sich nämlich nicht um den Anspruch auf eine Sozialleistung, sondern um einen Vergütungsanspruch, der als günstigerer einzelvertraglicher Anspruch Vorrang gegenüber den Regelungen einer Betriebsvereinbarung habe. Insofern komme es nicht darauf an, ob die Betriebsparteien nicht ohnehin aufgrund der Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG daran gehindert waren, eine Betriebsvereinbarung über Weihnachtsgeld oder andere Sonderzahlungen abzuschließen.

Das BAG hat damit – nachdem es erst kürzlich dem Konstrukt der gegenläufigen betrieblichen Übung entgegengetreten ist – bestätigt, dass ein nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung entstandener Rechtsanspruch kein vertraglicher Anspruch „minderer Rechtsbeständigkeit“ ist, der im Vergleich zu einem ausdrücklich im Arbeitsvertrag geregelten Anspruch unter erleichterten Voraussetzungen zu Fall gebracht werden könnte. Ein durch betriebliche Übung begründeter Vergütungsanspruch eines Arbeitnehmers ist vielmehr ebenso wie ein im Arbeitsvertrag vereinbarter Entgeltanspruch ohne eine entsprechende Abrede der Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich nicht „betriebsvereinbarungsoffen“. An einer solchen Abrede fehlte es im entschiedenen Fall.

Fazit: Wenn ein Arbeitgeber eine bestimmte Leistung gewährt, muss er von vornherein klarstellen, ob die angebotene Leistung „betriebsvereinbarungsoffen“ und damit einer späteren Veränderung durch die Betriebsparteien zugänglich sein soll. Ein entsprechender Vorbehalt muss genauso dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB genügen wie ein genereller Widerrufsvorbehalt oder ein Freiwilligkeitsvorbehalt.



Anhörung des Arbeitnehmers bei Verdachtskündigung

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 06.11.2009 - 6 Sa 1121/09

Zur Anhörung eines Arbeitnehmers als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Verdachtskündigung gehört ein klarer Hinweis des Arbeitgebers, dass er ggf. eine auf den Verdacht gegründete Kündigung aussprechen wird. Außerdem muss dem Arbeitnehmer, zumindest wenn er dies anbietet, Gelegenheit zur Stellungnahme mit Unterstützung eines Rechtsanwalts gegeben werden.

Der Kläger stand unter dem Verdacht, als Filialleiter eines Einzelhandelsgeschäfts Fundgeld – konkret ging es um einen 5-EURO-Schein – unterschlagen zu haben. Gestützt auf Verdachtsmomente, die sich nicht abschließend beweisen ließen, hatte die Beklagte eine fristlose Kündigung ausgesprochen. Mit seiner Kündigungsschutzklage hatte der Kläger vor dem LAG Berlin-Brandenburg Erfolg. Das Gericht bestätigte die erstinstanzliche Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin zu Gunsten des Klägers.

Dass ein Arbeitgeber mit einer verhaltensbedingten Kündigung Erfolg haben kann, selbst wenn sich ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers nicht abschließend beweisen lässt, ist seit langem anerkannt. Gemäß der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu einer solchen Verdachtskündigung ist für deren Wirksamkeit aber eine wesentliche Voraussetzung, dass dem Betroffenen zuvor vom Arbeitgeber Gelegenheit gegeben wurde, im Rahmen einer Anhörung zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Das LAG Berlin-Brandenburg hat in seiner Entscheidung die Anforderungen an diese Anhörung deutlicher formuliert als andere bisher veröffentlichte Entscheidungen.

Zwei Aspekte hat das LAG dabei besonders hervorgehoben. Zum einen genügt es nicht, dass der Betroffenen zu den ihm zur Last gelegten Verdachtsmomenten überhaupt angehört wird. Vielmehr muss ihm im Rahmen der Anhörung auch deutlich gemacht werden, dass die Anhörung dem Ziel dient, einen konkret bestehenden Verdacht aufzuklären, der zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Nur so könne der Arbeitnehmer erkennen, welche Form der Stellungnahme von ihm erwartet werde. Außerdem müsse dem Arbeitnehmer – zumindest wenn er dies wünscht – Gelegenheit gegeben werden, sich vor seiner Einlassung anwaltlich unterstützen zu lassen. Dazu müsse entweder eine (erneute) Anhörung im Beisein eines Rechtsanwalts anberaunt oder dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme durch einen Rechtsanwalt gegeben werden.

Anhörung des Arbeitnehmers bei Verdachtskündigung

Die im Falle einer außerordentlichen fristlosen Kündigung zu beachtende 2-Wochenfrist des § 626 BGB ist dabei gehemmt, solange der Arbeitgeber vor einer Verdachtskündigung das notwendige Anhörungsverfahren vorantreibt. Verzögerungen, die aus einer angemessenen Einlassungsmöglichkeit des Arbeitnehmers resultieren, gehen damit nicht zu Lasten des Arbeitgebers.

Fazit: Obwohl ein Arbeitgeber vor Ausspruch einer außerordentlichen Verdachtskündigung regelmäßig angesichts der 2-wöchigen Erklärungsfrist unter Zeitdruck steht, sollte die Anhörung des Arbeitnehmers als Wirksamkeitsvoraussetzung sorgfältig vorbereitet und mit der notwendigen Tiefe, ohne übertriebene Eile durchgeführt werden.

Direktionsrecht des Arbeitgebers zur Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit

BAG, Urteil vom 15.09.2009 - 9 AZR 757/08

Der Arbeitgeber hat gemäß § 106 GewO unter anderem das Recht, die Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Soll dieses Weisungsrecht durch eine arbeitsvertragliche Absprache eingeschränkt werden, muss es hierfür besondere Anhaltspunkte geben. Selbst die Anweisung zur Sonn- und Feiertagsarbeit im rechtlich erlaubten Rahmen ist ohne eine solche Einschränkung zulässig.

Der Kläger war seit rund 30 Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Gemäß seinem letzten Arbeitsvertrag war eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden vereinbart, die im Rahmen eines 3-Schichtenmodells erbracht werden sollte. Konkrete Arbeitszeiten waren im Arbeitsvertrag nicht vereinbart. In den Jahren 2007 und 2008 erhielt die Beklagte die Bewilligung für Sonn- und Feiertagsarbeit und setzte den Kläger sowie andere Mitarbeiter wiederholt zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen ein. Der Kläger unterlag vor dem BAG mit seinem Antrag auf Feststellung, dass sein Arbeitsvertrag ihn nicht zu einem Einsatz an Sonn- und Feiertagen verpflichtete.

Direktionsrecht des Arbeitgebers zur Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit

Das Gericht betont, dass § 106 Satz 1 GewO dem Arbeitgeber das Recht einräumt, die Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach billigem Ermessen festzulegen. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen standen dem im vorliegenden Fall nicht entgegen. Auch das Arbeitszeitgesetz stellte kein Hindernis dar, nachdem die notwendigen behördlichen Zustimmungen erteilt worden waren.

Eine Beschränkung des Direktionsrechts, so das BAG, könne sich in diesem Fall nur aus einer entsprechenden einschränkenden Abrede im Arbeitsvertrag ergeben. Solange dort jedoch nicht ausdrücklich bestimmte Arbeitszeiten festgelegt würden, habe der Arbeitnehmer die betriebsüblichen Arbeitszeiten zu akzeptieren. Wenn der Arbeitgeber später die betrieblichen Arbeitszeiten aufgrund unternehmerischer Notwendigkeiten ändere, habe der Arbeitnehmer auch diese Änderung der Arbeitszeiten hinzunehmen.

Sei ein Arbeitnehmer hingegen aus persönlichen Gründen an einer bestimmten Verteilung seiner Arbeitszeit interessiert, müsse er ausdrücklich auf die Vereinbarung fester Arbeitszeiten bestehen, die unabhängig von der betriebsüblichen Arbeitszeit gelten sollen und vom Arbeitgeber nicht einseitig geändert werden können.

Fazit: Wenn ein Arbeitgeber es vermeidet, mit seinen Arbeitnehmern konkrete Arbeitszeiten verbindlich zu vereinbaren, bewahrt er sich individualrechtlich sein Weisungsrecht zur Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit. Einschränkungen können sich dann allenfalls aus Gesetz, Tarifvertrag oder aufgrund der Mitbestimmungsrechte eines vorhandenen Betriebsrats (gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) ergeben.

Kein allgemeiner Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen

BAG, Beschluss vom 23.06.2009 - 1 ABR 23/08

Dem Betriebsrat steht kein allgemeiner, von den besonderen Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG unabhängiger Unterlassungsanspruch zu, um eine gegen § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder § 100 Abs. 2 BetrVG verstoßende personelle Einzelmaßnahme zu verhindern.

Die Arbeitgeberin, ein Luftfahrtunternehmen, setzt im Bereich der Flugzeugabfertigung in jeder Schicht regelmäßig zwei Beschäftigungsgruppen mit unterschiedlicher tariflicher Eingruppierung ein, wobei eine zumindest partielle wechselseitige Vertretung erfolgt. Die Arbeitgeberin beteiligt den Betriebsrat nach §§ 99, 100 BetrVG nur, wenn die Vertretung voraussichtlich länger als einen Monat andauert, nicht jedoch, wenn die vorgesehene Vertretungszeit kürzer bemessen ist.

Der Betriebsrat hält auch die kurzfristige Vertretung für eine mitbestimmungspflichtige Versetzung i.S.d. § 95 Abs. 3 BetrVG und hat beantragt, der Arbeitgeberin unter Androhung eines Ordnungsgeldes aufzugeben, es zu unterlassen, ohne seine vorherige Zustimmung derartige Vertretungseinsätze in geänderter Funktion durchzuführen, sofern die Maßnahme nicht aus sachlichen Gründen i.S.v. § 100 BetrVG dringend erforderlich ist. Das BAG ist dem entgegengetreten. Es hat jetzt zu Gunsten der Arbeitgeberseite die seit Jahren offene Frage geklärt, ob einem Betriebsrat ein allgemeiner Unterlassungsanspruch zur Verhinderung einer ohne seine Zustimmung beabsichtigten Einstellung oder Versetzung eines Mitarbeiters zusteht. Ein solcher allgemeiner Unterlassungsanspruch, der nicht an weitere Voraussetzungen geknüpft ist, besteht nicht. Im Rahmen personeller Einzelmaßnahmen kommt also ein Unterlassungsanspruch nur bei groben Verstößen – gestützt auf § 23 Abs. 3 BetrVG – in Betracht.

Das BAG begründet seine Entscheidung damit, dass § 100 Abs. 1 BetrVG dem Arbeitgeber die Befugnis gibt, eine Maßnahme nach § 99 Abs. 1 BetrVG aus dringenden sachlichen Gründen auch ohne Zustimmung des Betriebsrats vorläufig durchzuführen. Das Gesetz nimmt hier in Kauf, dass eine personelle Maßnahme i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG zumindest vorübergehend praktiziert wird, ohne dass ihre materielle Rechtmäßigkeit feststünde. Mit diesen systematischen Grundentscheidungen des Gesetzgebers sei die Annahme, dem Betriebsrat stehe neben dem Beseitigungsanspruch aus § 101 S. 1 BetrVG und unabhängig von

Kein allgemeiner Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen

den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG ein allgemeiner Unterlassungsanspruch zu, nicht zu vereinbaren. Andernfalls käme es zu einer Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats trotz einer vom Gesetz erkennbar gewollten Beschränkung. Damit grenzt das BAG die Rechte des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 Abs. 1 BetrVG von den bei einer Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG (soziale Angelegenheiten) und § 95 Abs. 1 BetrVG (Einhaltung von Auswahlrichtlinien) ab, in denen es einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats anerkennt.

Fazit: Zwar schränkt die Entscheidung des BAG die Abwehrrechte des Betriebsrats im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen ein; da jedoch der Betriebsrat zumindest bei groben Verstößen auch im Regelungsbereich des § 99 Abs. 1 BetrVG einen Unterlassungsanspruch haben kann, sollten Arbeitgeber dennoch die Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats stets im Auge behalten.

Dieser Newsletter beinhaltet keinen Rechtsrat. Die enthaltenen Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtsprechung und Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise wieder und können eine den Besonderheiten des einzelnen Sachverhaltes gerecht werdende individuelle Beratung nicht ersetzen.

Verantwortlicher Redakteur:

Christoph Hexel

Diese und alle weiteren Ausgaben des Newsletter Arbeitsrecht finden Sie im Internet unter www.heuking.de/aktuelles/newsletter

Berlin

Unter den Linden 10
D-10117 Berlin
T +49 (0)30 88 00 97-0
F +49 (0)30 88 00 97-99

Brüssel

Avenue Louise 326
B-1050 Brüssel
T +32 (0)2 646 20-00
F +32 (0)2 646 20-40

Chemnitz

Weststraße 16
D-09112 Chemnitz
T +49 (0)371 38 203-0
F +49 (0)371 38 203-100

Düsseldorf

Georg-Glock-Straße 4
D-40474 Düsseldorf
T +49 (0)211 600 55-00
F +49 (0)211 600 55-050

Frankfurt am Main

Grüneburgweg 102
D-60323 Frankfurt am Main
T +49 (0)69 975 61-0
F +49 (0)69 975 61-200

Hamburg

Bleichenbrücke 9
D-20354 Hamburg
T +49 (0)40 35 52 80-0
F +49 (0)40 35 52 80-80

Köln

Magnusstraße 13
D-50672 Köln
T +49 (0)221 20 52-0
F +49 (0)221 20 52-1

München

Prinzregentenstraße 48
D-80538 München
T +49 (0)89 540 31-0
F +49 (0)89 540 31-540

Zürich

Bahnhofstrasse 3
CH-8001 Zürich
T +41 (0)44 200 71-00
F +41 (0)44 200 71-01

www.heuking.de