

// Im Blickpunkt

Unternehmen sind nicht der verlängerte Arm des Staates zur Einhaltung der Gesetze und Vorschriften durch ihre Mitarbeiter – so ein Fazit des 4. Mannheimer Arbeitsrechtstags vom 11.3.2009. Mit der Einführung von internen Compliance-Regeln binden sich die Unternehmen zwar zunächst selbst, allerdings kann sich der Staat seiner hoheitlichen Aufgaben dadurch nicht entledigen. Weitere Diskussionen zum Thema „Corporate Compliance und Arbeitsrecht“ fanden zwischen den zahlreichen namhaften Referenten aus Wissenschaft und Praxis unter der Leitung von Prof. Dr. Maschmann, Prodekan der Universität Mannheim, statt.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Christoph Crisolli**, RA/FAArbR und Partner, Kliemt & Vollstädt Fachanwälte für Arbeitsrecht, Frankfurt

Abschied von der „organisatorischen Selbstständigkeit“: EuGH erleichtert Betriebsübergänge

Der EuGH ist am 12.2.2009 in der Sache Klarenberg gegen Ferrotron Technologies GmbH den Schlussanträgen des Generalanwalts Mengozzi vom 6.11.2008 gefolgt und hat entschieden, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers kraft Gesetzes auf den Betriebserwerber übergegangen ist, obwohl dieser die Abteilung des Arbeitnehmers nicht fortgeführt, sondern mit veränderten Abläufen in die eigene Arbeitsorganisation integriert hatte. Das Gericht war der Ansicht, dass es für eine nach der Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG erforderliche Identitätswahrung nicht auf den Erhalt der Selbstständigkeit der vormaligen Organisation innerhalb der Struktur des Erwerbers ankomme. Vielmehr genüge es, wenn eine „funktionale Verknüpfung“ zwischen den Produktionsfaktoren gewahrt bleibe, die es dem Erwerber erlaube, derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen. Denn hierdurch werde vermieden, dass der Erwerber durch Änderungen in Aufbau und Organisation der Arbeitsprozesse den Arbeitnehmern des Veräußerers den Schutz eines Betriebsübergangs entzieht. Damit widerspricht der EuGH erneut dem BAG und führt seine Tradition fort, seine Entscheidungen mit ihrem gewünschten Ergebnis zu begründen. Entgegen der bisherigen Rechtsprechung kann sich ein Betriebserwerber selbst im Falle einer notwendigen Umstrukturierung und einer erheblichen Änderung in Aufbau und Organisation eines über-

nommenen Unternehmens nicht mehr darauf verlassen, dass er die vormalig bei dem Betriebsveräußerer beschäftigten Arbeitnehmer nicht übernehmen muss.

Spannend wird zukünftig auch die Frage, wie sich die Auffassung des EuGH auf die Neuvergabe von Aufträgen auswirkt, zu denen trotz veränderter Arbeitsabläufe regelmäßig die Verrichtung einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit gehört. Denn nachdem der EuGH bereits 2006 das Erfordernis der eigenwirtschaftlichen Nutzung von Betriebsmitteln aufgegeben hat, dürfte sich das Risiko eines Betriebsüberganges für Auftragsnachfolger weiter erhöhen.

Entscheidungen

BAG: Kündigung des Arbeitnehmers

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 12.3.2009 – 2 AZR 894/07 – wie folgt: Spricht ein Arbeitnehmer eine schriftliche außerordentliche Kündigung aus, so kann er sich später regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen.

(PM BAG vom 12.3.2009)

BAG: Mitbestimmung bei Verschwiegenheitserklärung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 10.3.2009 – 1 ABR 87/07 – wie folgt: Das Verlangen des Arbeitgebers nach der Abgabe inhaltlich standardisierter Erklärungen, in denen sich Arbeitnehmer zum Stillschweigen über bestimmte betriebliche Vorgänge verpflichten, unterliegt nicht in jedem Fall der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

(PM BAG vom 10.3.2009)

BAG: Mitbestimmung bei Verschwiegenheitserklärung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 11.2.2009 – 10 AZR 222/08 – wie folgt: Wird in einem Arbeitsvertrag auf eine bestimmte Fassung eines einseitig vom Arbeitgeber vorgege-

benen Regelwerks Bezug genommen und gleichzeitig die „jeweils gültige Fassung“ der Arbeits- und Sozialordnung zum Bestandteil des Arbeitsvertrags erklärt, wobei auch die Letztere nur „bis zur Vereinbarung einer jeweils neuen Fassung“ gelten soll, so liegt hierin ein einseitiges Vertragsänderungsrecht des Arbeitgebers. Dieses benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen, wenn bis auf Dauer der Arbeitszeit und Arbeitsgrundvergütung nahezu sämtliche Arbeitsbedingungen einseitig abänderbar sind und keinerlei Gründe für eine Verschlechterung genannt oder erkennbar sind.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-661-1 unter www.betriebs-berater.de

LAG Schleswig-Holstein: Sozialauswahl bei Pflegekindern

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 17.12.2008 – 3 Sa 290/08 – wie folgt: Die Unterhaltspflichten, die der Arbeitgeber gem. § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers berücksichtigen muss, erfassen auch in den Haushalt aufgenommene, auf der Lohnsteuerkarte eingetragene Pflegekinder, für die ein Pflegeelternteil zum Vormund bestellt und für die insoweit eine Dauerpflegschaft eingeräumt wurde.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-661-2 unter www.betriebs-berater.de

LAG Berlin-Brandenburg: Außerordentliche Kündigung eines Betriebsrats

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 18.8.2008 – 10 TaBV 885/08 – wie folgt: Das Verfahren zur außerordentlichen Kündigung eines Betriebsrats nach § 103 BetrVG verlangt keinen ausdrücklichen Zustimmungsantrag. Bei Meinungsäußerungen des Betriebsrats über den Arbeitgeber in einem Internetforum hat eine Abwägung des Grundrechts auf Meinungsfreiheit mit der Rücksichtnahmepflicht im Arbeitsverhältnis zu erfolgen.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-661-3 unter www.betriebs-berater.de