

// Im Blickpunkt

Das BAG hat jüngst in seinem Urteil vom 22.7.2008 (1 ABR 40/07) differenziert zu den Mitbestimmungsrechten des Konzernbetriebsrats bei Verhaltenskodices entschieden. *Freckmann*, die u. a. das Verfahren über alle Instanzen führte, zeigt auf der Ersten Seite auf, welche klare Wegweisung das BAG für die Einführung von Ethikrichtlinien mit dieser Entscheidung vornahm. *Sittard* stellt in seinem BB-Kommentar im Anschluss an den auszugsweisen Urteilsabdruck die unterschiedlichen Mitbestimmungsrechte des Konzernbetriebsrats dar.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Werner Walk**,
Rechtsanwalt bei CMS Hasche
Sigle, Stuttgart

Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Anwendung des AGG

Die Frage, ob und in welchem Umfang einem Betriebsrat bei der Anwendung des AGG Beteiligungsrechte zustehen, ist derzeit noch nicht höchstrichterlich entschieden. Zu diesem Themenkomplex gibt es erste Entscheidungen von LAG; in drei dieser Fälle sind Rechtsbeschwerden beim BAG anhängig.

Während nach der Einführung des AGG die einzelnen Benachteiligungsmerkmale des § 1 AGG und die richtige Handhabung bei Stellenausschreibungen und -besetzungen im Fokus des Interesses standen, rücken nunmehr auch die betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen des AGG in den Mittelpunkt der betrieblichen und gerichtlichen Praxis. Dabei ist insbesondere § 17 Abs. 2 AGG von Interesse, wonach der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber hat, wenn dieser einen groben Rechtsverstoß gegen die im AGG auferlegten Pflichten begangen hat. Ferner ist der Arbeitgeber nach §§ 13 Abs. 1, 12 Abs. 5 AGG zur Errichtung einer Beschwerdestelle verpflichtet, an die sich eventuell benachteiligt fühlende Beschäftigte wenden können. Inwieweit ein Betriebsrat bei der Errichtung der Beschwerdestelle, deren Besetzung und der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens zu beteiligen ist, ist derzeit noch nicht höchstrichterlich geklärt.

Die Erfahrung zeigt, dass in den oben genannten Bestimmungen des AGG Konfliktpotential für die Betriebspartner steckt, das bisher von vielen Unternehmen unterschätzt wurde. Mit Spannung bleibt abzuwarten, wie das BAG in den anhängigen Verfahren entscheiden wird.

Entscheidungen

BAG: Befristeter Arbeitsvertrag bei BÜ

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 30.10.2008 – 8 AZR 855/07 – wie folgt: Die Übertragung bisher von der Bundeswehr durchgeführter militärischer Instandsetzungsarbeiten auf eine neu gegründete GmbH stellt keinen Betriebsübergang dar, wenn die bisherige Instandsetzungseinheit durch die Bundeswehr aufgelöst wird.

(PM BAG vom 30.10.2008)

BAG: Altersteilzeit bei BÜ in der Insolvenz

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 30.10.2008 – 8 AZR 54/07 – wie folgt: Bei einem Betriebsübergang gehen gemäß dem Altersteilzeitgesetz gestaltete Arbeitsverhältnisse nach § 613a Abs. 1 S. 1 BGB auch dann auf den Betriebserwerber über, wenn im sog. „Blockmodell“ die Arbeitsphase schon vor dem Betriebsübergang abgeschlossen war. Das gilt grundsätzlich auch bei einem Betriebserwerb nach Eröffnung der Insolvenz. In diesem Fall sind aber die bereits erarbeiteten Vergütungsansprüche des nicht mehr arbeitspflichtigen Altersteilzeit-Arbeitnehmers Insolvenzforderungen, für die der Betriebserwerber nicht haftet.

(PM BAG vom 30.10.2008)

BAG: Tariflicher Abfindungsanspruch bei Personalabbau im öffentlichen Dienst

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 30.10.2008 – 6 AZR 738/07 – wie folgt: Nach § 4 Abs. 1 und 2 des Tarifvertrags zur sozialen Absicherung hat ein unter den BAT-O fallender Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis aus Gründen des Personalabbaus gekündigt wird, einen Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von einem Viertel der letzten Monatsvergütung für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit.

(PM BAG vom 30.10.2008)

BAG: Abgrenzung der bAV von anderen Leistungen

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 28.10.2008 – 3 AZR 317/07 – wie folgt: Eine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn die im Betriebsrentengesetz abschließend aufgezählten Voraus-

setzungen erfüllt sind: Der Arbeitgeber muss die Zusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses erteilen. Die Leistungspflicht muss nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis (Alter, Invalidität oder Tod) ausgelöst werden. Die zugesagte Leistung muss einem Versorgungszweck dienen. Unter einer „Versorgung“ sind alle Leistungen zu verstehen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall, wenn auch nur zeitweilig, verbessern sollen. Auf die Bezeichnung der Leistung und sonstige Formalien kommt es nicht an. Ebenso wenig spielt es eine Rolle, aus welchen Gründen und aus welchem Anlass die Versorgungsleistung versprochen wurde.

(PM BAG vom 28.10.2008)

BAG: Branchenübliches Zeugnis – beredtes Schweigen

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 12.8.2008 – 9 AZR 632/07 – wie folgt: Soweit für eine Berufsgruppe oder in einer Branche der allgemeine Brauch besteht, bestimmte Leistungen oder Eigenschaften des Arbeitnehmers im Zeugnis zu erwähnen (hier: Stressbelastbarkeit eines Tageszeitungsredakteurs), ist deren Auslassung regelmäßig ein versteckter Hinweis für den Zeugnisleser, der Arbeitnehmer sei in diesem Merkmal unterdurchschnittlich oder allenfalls durchschnittlich zu bewerten (beredtes Schweigen). Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch darauf, dass ihm ein ergänztes Zeugnis erteilt wird. Dies gebieten die Grundsätze von Zeugnisklarheit und Zeugniswahrheit.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2514-1 unter www.betriebs-berater.de

Finanzkrise

Verlängerung des Kurzarbeitergeldes

Bundesarbeitsminister Scholz will das Kurzarbeitergeld von zwölf Monate auf 18 Monate verlängern. Forderungen nach einer Verlängerung auf 24 Monate wies er zurück, da derzeit nicht von einer Krise über die Dauer von zwei vollen Jahren auszugehen sei. Sollte sich die Situation ändern, könnte schnell nachgesteuert werden.

(www.bmas.de vom 30.10.2008)