

// Im Blickpunkt

Klare Richtlinien und umfassende Compliance-Konzepte sind mittlerweile in allen nur denkbaren Bereichen eines Unternehmens zu berücksichtigen. Hiermit beschäftigt sich auch der aktuelle Aufsatz von *Schemmel/Slowinski*, der die Notwendigkeit von Criminal Compliance im Bereich der Betriebsratstätigkeit erörtert. Der Beitrag setzt sich mit der Notwendigkeit der Aufnahme von sog. Randbereichen strafrechtlicher Verantwortlichkeit bei der Beeinflussung von Betriebsratsmitgliedern auseinander. *Bissels/Lützel* stellen im zweiten Teil ihres Aufsatzes die Rechtsprechung zum AGG u. a. auch zu betriebsverfassungsrechtlichen Aspekten dar.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Dr. jur. Georgios Samartzis**, Mag. rer. publ., RA, Frankfurt

Arbeitsrechtliche Privilegierung für Freizeitpolitiker

Bei einigen Arbeitnehmergruppen sind ordentliche Kündigungen so gut wie ausgeschlossen. Unter den verschärften Kündigungsschutz fallen Betriebsratsmitglieder, Auszubildende, Mütter, Arbeitnehmer in Eltern- oder Pflegezeit, schwerbehinderte Menschen, Immissionsschutzbeauftragte und, was in der Praxis häufig übersehen wird, kommunale Mandatsträger.

Der geringe Bekanntheitsgrad des Kündigungsschutzes für Kommunalpolitiker dürfte seine Ursache darin haben, dass er in den landesrechtlichen Gemeindeordnungen (GO) normiert ist. Zwar besitzt der Bund im Arbeitsrecht die Gesetzgebungskompetenz. Da er diese jedoch beim Kündigungsschutz nicht abschließend ausgeschöpft hat, ist der Landesgesetzgeber befugt, eigene Regelungen zu treffen. Nach den GO können Arbeitsverhältnisse kommunaler Mandatsträgern entweder überhaupt nicht oder nur aus wichtigen Grund gekündigt werden (z. B. § 35a GO Hessen, § 44 Abs. 1 GO NRW, § 32 GO Baden-Württemberg). Der Kündigungsschutz ist also umfassender als bei Betriebsratsmitgliedern. Gemäß den Vorgaben einiger GO besteht zudem ein Anspruch auf Sonderurlaub und selbst eine Versetzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich. Darüber hinaus gilt der kommunalrechtliche Kündigungsschutz, anders als beim KSchG auch in Kleinbetrieben.

Mehrere zehntausend Personen in Deutschland genießen als Mitglied eines Gemeinderates, Stadtrates, Ortsbeirates, Kreistages etc. ei-

nen sehr weitgehenden Kündigungsschutz, ohne dass hierfür ein betrieblicher Kontext gegeben ist. Durch diesen tief im Landesrecht versteckten Sonderkündigungsschutz werden im Ergebnis die Grundsätze der KSchG-Sozialauswahl ad absurdum geführt.

Entscheidungen**BAG: Sozialplanabfindung bei rentennahen Jahrgängen**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 20.1.2009 – 1 AZR 740/07 – wie folgt: Betriebsparteien und Einigungsstelle können in Sozialplänen geringere Abfindungen für Arbeitnehmer rentennaher Jahrgänge vorsehen, die nach einem relativ kurzen, vollständig oder überwiegend durch den Bezug von Arbeitslosengeld überbrückbaren Zeitraum Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente haben. Das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung in der Richtlinie 2000/78/EG ist für vor dem Inkrafttreten des AGG geschlossene Sozialpläne nicht von Bedeutung.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-829-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Pflicht zur Eingruppierung in tarifliche Vergütungsordnung

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 11.11.2008 – 1 ABR 68/07 – wie folgt: Wendet der tarifgebundene Arbeitgeber auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer unabhängig von deren Tarifbindung den einschlägigen Vergütungsstarifvertrag an, kann er von dieser Regel nicht ohne Sachgrund hinsichtlich der nicht tarifgebundenen Angehörigen einer einzelnen Arbeitnehmergruppe abweichen.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-829-2 unter www.betriebs-berater.de

LAG Schleswig-Holstein: Zustimmungsersetzung bei Einstellung von Leiharbeitnehmern

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 20.1.2009 – 5 TaBV 33/08 – wie folgt: Weder das TzBfG noch das AÜG verbieten es, einen bereits

zwei Jahre lang sachgrundlos befristeten Vertragsarbeitnehmer nach Fristablauf sodann als Leiharbeitnehmer im Rahmen eines mit einer Zeitarbeitsfirma geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zu übernehmen bzw. weiter zu beschäftigen. Dies gilt auch dann, wenn es sich um eine der Unternehmensgruppe oder dem Konzern angehörige Personalleasinggesellschaft handelt. Eine derartige Vertragskonstruktion ist zumindest dann grundsätzlich nicht rechtsmissbräuchlich, wenn die Zeitarbeitsfirma über eine Genehmigung gemäß § 2 AÜG verfügt. Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-829-3 unter www.betriebs-berater.de

LAG Köln: Kündigung wegen Verstoß gegen das betriebliche Rauchverbot

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 1.8.2008 – 4 Sa 590/08 – wie folgt: Die fristgerechte Kündigung eines langjährig beschäftigten Lagerarbeiters ist wirksam, der mehrfach gegen ein betriebliches Rauchverbot verstoßen hatte. Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat wurde jedoch vereinbart, dass wegen des Alters und der langen Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers die Kündigung zurückgenommen werden sollte, wenn dieser innerhalb der Kündigungsfrist nicht mehr gegen die Betriebsordnung verstoße. Dem entsprechend wurde, weil kein neuer Verstoß festgestellt wurde, das Arbeitsverhältnis fortgesetzt. Kurz darauf rauchte der Arbeiter erneut im Lager, worauf ihm erneut fristgerecht gekündigt wurde. Die Kündigungsschutzklage dagegen blieb in beiden Instanzen erfolglos.

(PM LAG Köln vom 30.3.2009)

LAG Hessen: Kündigungsabsicht des Arbeitgebers wegen grober Beleidigung

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 27.3.2009 – 8 TaBV 10/08 – wie folgt: Die Bezeichnung der Zustände im Betrieb als „schlimmer als in einem KZ“ sind geeignet, einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darzustellen.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-829-4 unter www.betriebs-berater.de