

// Im Blickpunkt

Die Tinte auf dem Koalitionsvertrag ist noch nicht richtig trocken, da gibt es schon die ersten Spekulationen, welche Auswirkungen auf das Arbeitsrecht zu erwarten sind (vgl. dazu auch demnächst die Erste Seite von *Bauer*). Ganz konkrete Vorgaben wurden für den Arbeitnehmerdatenschutz gemacht. *Wybitul* zeigt in seinem BB-Forumsbeitrag auf, welche Änderungen zu erwarten sind. Der Schwerpunkt der aktuellen Ausgabe des BB liegt auf der Manager- und Bankervergütung. Der Aufsatz von *Langen/Schielke/Zöll* beleuchtet dabei die MaRisk-Novelle. Für die Vergütung von Bankmanagern stellt *Arnold* auf der Ersten Seite klar, dass es im Finanzbereich kein Sonderarbeitsrecht gibt.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Daniela Gunreben**,
RAin, Rödl & Partner, Nürnberg

BAG: Höhere Erfolgsaussichten für Transaktionen zur Rettung von Krisenunternehmen

Das BAG hat durch Urteil vom 26.8.2009 – 4 AZR 280/08 – klargestellt, dass Sanierungstarifverträge bei einem Betriebsübergang weder vom Arbeitnehmer noch von der Gewerkschaft gegenüber dem Betriebserwerber gekündigt werden können, auch wenn dieser selbst kein Sanierungsfall, sondern finanzkräftig ist. Obwohl damit die Grundlage für den Abschluss des Sanierungstarifvertrags an sich weggefallen ist, sind die Sanierungsbeiträge der Arbeitnehmer nach wie vor zu leisten. Der Erwerber profitiert von den Kosteneinsparungen, wie beispielsweise längere Arbeitszeit ohne Lohnausgleich, Wegfall von Sonderzahlungen oder Gehaltsminderung, obwohl durch die Übernahme die Notsituation aufgehoben wurde. So werden die Chancen von Unternehmenskäufen zur Rettung von Unternehmen im Krisenfall gestärkt. Allerdings ist der Übernehmer auch an die Verpflichtungen des Verkäufers aus dem Tarifvertrag, wie z.B. den Kündigungsschutz, gebunden. Die Entscheidung wird dazu führen, dass künftig bereits im Sanierungstarifvertrag selbst verankert wird, was im Falle des Betriebsübergangs oder der Übernahme durch einen finanzkräftigen Dritten gelten soll.

Das Urteil könnte bezüglich der Kündbarkeit z.B. freiwilliger Betriebsvereinbarungen richtungweisend sein. Unter Zugrundelegung der Überlegungen des BAG käme eine Kündigung durch den Übernehmer gegenüber dem Betriebsrat nach dem Betriebsübergang rein for-

mell bereits nicht Frage, da der Betriebsrat nicht mehr existiert. Der Käufer muss also in jedem Fall darauf achten, dass bestehende Betriebsvereinbarungen rechtzeitig gekündigt werden, bevor er den Betrieb übernimmt. Erfolgt dies nicht, könnte er dauerhaft an freiwillige Zusatzleistungen gebunden sein.

Entscheidungen**LAG Schleswig-Holstein: Auflösung wegen ehrverletzender Kündigungsgründe**

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 15.9.2009 – 2 Sa 105/09 – wie folgt: Klagt der Arbeitnehmer erfolgreich gegen eine sozialwidrige Kündigung, kann er die gerichtliche Auflösung seines Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung verlangen, wenn das Verhalten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Anspruch der Kündigung je nach den Umständen geeignet ist, die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Dies kann dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber durch Aufstellung völlig haltloser Kündigungsgründe einer Pflegekraft jegliches Verantwortungsbewusstsein abspricht.

(LAG Schleswig-Holstein PM vom 30.10.2009)

LAG Schleswig-Holstein: Durchführung einer Betriebsvereinbarung

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 15.9.2009 – 5 TaBV 9/09 – wie folgt: Der Betriebsrat kann gemäß § 77 Abs. 1 BetrVG vom Arbeitgeber verlangen, dass eine Betriebsvereinbarung abredgemäß durchgeführt wird. Dieser Durchführungsanspruch erstreckt sich nicht nur auf die Wirksamkeit und die Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen, sondern auch auf deren Auslegung. Indessen können Ansprüche der Arbeitnehmer, die in Normen einer Betriebsvereinbarung ihre Grundlage haben, nicht im Beschlussverfahren zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber durchgesetzt werden.

Volltext des Beschl.: // **BB-ONLINE** BBL2009-2477-1 unter www.betriebs-berater.de

LAG Düsseldorf: Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 29.7.2009 – 2 Sa 470/09 – wie folgt: Weist ein Arbeitgeber in einem vorformulierten Arbeitsvertrag, der keine Zusage über die Leistung einer Sonderzahlung enthält, darauf hin, die Gewährung einer solchen begründe keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers, so benachteiligt ein verständlich formulierter Freiwilligkeitsvorbehalt auch dann nicht unangemessen, wenn der Arbeitgeber diesen mit einem Widerrufsvorbehalt kombiniert. Die Kombination dient nur der Stützung, dass keine betriebliche Übung entstehen kann.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2009-2477-2 unter www.betriebs-berater.de

LAG Berlin-Brandenburg: Kein gemeinsamer Betriebsrat ohne Tarifvertrag

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 30.10.2009 – 6 TaBVGa 2284/09 – in der Sache „Easyjet“ wie folgt: Nach § 117 Abs. 2 BetrVG kann für die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer eine Vertretung nur durch Tarifvertrag errichtet werden. Ein derartiger Tarifvertrag ist bislang nicht abgeschlossen worden. Der Annahme der Vorinstanz, § 117 Abs. 2 BetrVG stehe aufgrund europarechtskonformer Auslegung der Wahl eines Betriebsrats nicht entgegen ist nicht zu folgen.

(LAG Berlin-Brandenburg PM vom 30.10.2009)

ArbG Stuttgart: Kein mehrmaliger Pflegezeitausspruch

Das ArbG entschied in seinem Urteil vom 24.9.2009 – 12 Ca 1792/09 –, dass die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG pro pflegebedürftigen nahen Angehörigen nur einmal ununterbrochen bis zu einer Gesamtdauer von längstens sechs Monaten beansprucht werden kann.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2009-2477-3 unter www.betriebs-berater.de