

ARBEITundRECHT

Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis

10/2007

Oktober 2007, 55. Jahrgang

Herausgeber

Deutscher Gewerkschaftsbund

Redaktion

Rudolf Buschmann (verantwortlich)

Annett Ringguth

Warsbergstraße 1, 99092 Erfurt

Tel. 03 61/59 61-4 70, Fax 03 61/59 61-4 74

Internet: www.aib-verlag.de

E-Mail: bundesrechtsstelle@dgb.de

Verleger

Arbeitsrecht im Betrieb Verlagsgesellschaft mbH,
Heddernheimer Landstr. 144, 60439 Frankfurt/Main
Tel. 0 69/13 30 77-6 20, Fax 0 69/13 30 77-6 66

Geschäftsführer: Rainer Jöde

Verlagsleiter: Dr. Jürgen Schmidt

Vertrieb: Bund-Verlag GmbH

Postfach, 60424 Frankfurt/Main

Heddernheimer Landstr. 144, 60439 Frankfurt/Main

(ladungsfähige Anschrift)

Tel. 0 69/79 50 10 96, Fax 0 69/79 50 10-10

Erscheint monatlich.

Einzelheft 9,50 € , Jahresbezug einschl.

7 % Mehrwertsteuer 101,40 €;

Ausland 111,60 € + Versandkosten;

für Studenten und Referendare bei Vorlage einer
entsprechenden Bescheinigung 67,20 €.

Abbestellungen mit einer Frist von 6 Wochen

zum Jahresende. Die zur Abwicklung von Abonnements
erforderlichen Daten werden nach den
Bestimmungen des BDSG verwaltet.

Anzeigen

Bund-Verlag GmbH

Hartmut Griesbach (verantwortlich)

Heddernheimer Landstr. 144, 60439 Frankfurt/Main

Tel. 0 69/79 50 10 51, Fax 0 69/79 50 10 12

Druck

Konrad Tritsch GmbH

Johannes-Gutenberg-Str. 1-3

97199 Ochsenfurt-Hohestadt

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht
unbedingt die Meinung des Herausgebers, des Verlegers
oder der Redaktion wieder. Alle in dieser Fachzeitschrift
veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheber-
rechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise
– bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages.

International Association
of Labour Law Journals

Publications Around the World

Arbeit und Recht kooperiert mit folgenden

Zeitschriften:

Análisis Laboral

Australian Journal of Labour Law

Bulletin de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale

Bulletin of Comparative Labour Relations

Canadian Labour & Employment Law Journal

Comparative Labor Law & Policy Journal

Industrial Law Journal (Großbritannien)

Industrial Law Journal (Südafrika)

The International Journal of Comparative Labour Law

and Industrial Relations

Japan Labor Review

Lavoro e diritto

Relaciones Laborales

Umwandlung und Betriebsübergang

- 329 **Bernhard Nagel:** Die Mitbestimmung bei der formwechselnden
Umwandlung einer deutschen AG in eine Europäische Gesellschaft (SE)
- 336 **Désirée Kamm/Ralf Trümner:** Das Widerspruchsrecht der
Arbeitnehmer bei Übertragung von öffentlichen Einrichtungen
durch Gesetz oder Verordnung
- 343 **Stefan Müller:** Widerspruchsrecht bei Betriebsübergang
(§ 613 a Abs. 6 Satz 1 BGB) und Verwirkung nach § 242 Abs. 1 BGB

Arbeit und Rechtspolitik

- 345 Berliner Bericht (*Deter*)

Info

- 348 Termine; Corporate Governance Kodex; Auswertung zu Bezügen
von Vorstandsvorsitzenden; Arbeitgeberpräsident fordert Begrenzung
von Managervergütung; DAX-Vorstandsvorsitzende bei vorzeitigem
Ausscheiden oft sehr gut abgesichert; Neuer IG Metall-Vorstand
vorgeschlagen; Personalien

Extra

- 351 Lingua Oeconomica Imperii; Aufgespießt; risor fragt

Für Sie gelesen

- 352 Aus anderen Zeitschriften
- 352 Neuerscheinungen
- 352 *Kittner/Zwanziger* (Hrsg.): Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis
(*Hanau*)
- 353 *Henssler/Braun* (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa (*Buschmann*)
- 353 *Korinth:* Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren
(*Rudolph*)

Rechtsprechung – Schnelldienst

- 354 Dynamische Bezugnahme auf bestimmte Tarifverträge –
Teilbetriebsübergang mit Branchenwechsel
BAG v. 29. 8. 2007 – 4 AZR 765/06 u. 767/06
- 354 Formalmäßiger Verzicht auf Kündigungsschutzklage unwirksam
BAG v. 6. 9. 2007 – 2 AZR 722/06
- 354 Betriebliche Altersversorgung – Gleichbehandlungsgrundsatz
BAG v. 18. 9. 2007 – 3 AZR 639/06
- 355 Sonderzahlung und Gleichbehandlungsgrundsatz
BAG v. 26. 9. 2007 – 10 AZR 568, 569 u. 570/06
- 355 Arbeitnehmerüberlassung und „Equal-Pay-Gebot“
BAG v. 19. 9. 2007 – 4 AZR 656/06
- 355 Status einer „Ein-Euro-Jobberin“
BAG v. 26. 9. 2007 – 5 AZR 857/06
- 356 Betriebsübergang – Müllsortieranlage
BAG v. 27. 9. 2007 – 8 AZR 911/06

Ausgewählte Entscheidungen

- 356 **Betriebsübergang**
Widerspruch gegen Betriebsübergang – Verwirkung
BAG v. 15. 2. 2007 – 8 AZR 431/06 (Müller)
- 357 **Tarifrecht**
Tarifliche Höchstarbeitszeit in der Leiharbeit
LAG Köln v. 26. 4. 2007 – 6 Sa 208/07 (Zachert)
- 358 **Betriebsverfassung**
Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Personalgesprächen
LAG Niedersachsen v. 22. 1. 2007 – 11 Sa 614/06 (Buschmann)
- 361 **Kirche und Arbeitsrecht**
Keine dauerhafte Leiharbeit im diakonischen Dienst
*Kirchengerichtshof der Ev. Kirche in Deutschland v. 9. 10. 2006 –
II-0124/M 35-06 (Baumann-Czichon)*

Auswertung zu Bezügen von Vorstandsvorsitzenden

Die durchschnittliche Vergütung für die Vorstandsvorsitzenden der 30 größten im DAX notierten Aktiengesellschaften ist im Jahr 2006 deutlich gestiegen – auf 5,1 Mio. € von 3,9 Mio. € 2005. Durchschnittlich 2 Mio. € erhielten 2006 die Vorstandschefs der mittelgroßen Unternehmen, die im M-DAX notiert sind. Das zeigt die aktuelle Auswertung der Geschäftsberichte der DAX- und M-DAX-Unternehmen.

Auf den Platz des Spitzenverdieners unter den DAX-Vorstandsvorsitzenden ist nunmehr Harry Roelsvorgerückt. Der Chef der RWE AG erhielt rund 16,6 Mio. € (Vorjahr: 11,8 Mio.). Die bisher mit 11,9 Mio. € führende Deutsche Bank AG liegt nun mit 13,2 Millionen Euro auf Platz zwei. Der Zuwachs, den die meisten Unternehmen bei den Chef-Salären ausweisen, hängt allerdings auch damit zusammen, dass viele Firmen nun erstmals Angaben zu den Pensionslasten für ihre Spitzenmanager machen. Deshalb sind die Werte für 2006 und 2005 nur eingeschränkt vergleichbar. (PM mit Tabellenanhang abrufbar unter: www.boeckler.de/pdf/pm_2007_08_16_tabelle.pdf)

Termine

1. 11. 2007, Erfurt

Erfurter Forum für Arbeits- und Sozialrecht: Auf dem Weg zu einem europäischen Arbeitsrecht? Das Grünbuch der EU über die soziale Verantwortung der Unternehmen, Friedrich-Ebert-Stiftung (Info über www.fes-thueringen.de)

4.-10. 11. 2007, Leipzig

21. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall

13.-15. 11. 2007, Kassel

Arbeitszeitforum 2007, Arbeitszeitmanagement: Arbeitszeit für Arbeitnehmer gestalten – Recht, Technik und Praxis (Info und Anmeldung über dtb Datenschutz- und Technologieberatung, Harleshäuser Str. 105b, 34128 Kassel, Tel.: 0561/7057570; Fax: 0561/7057571, info@dtb-kassel.de; www.dtb-kassel.de)

Buchbesprechung

Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis

Von Michael Kittner/Bertram Zwanziger [Hrsg].

4. Aufl. Frankfurt/M.: Bund-Verlag, 2007, 2960 S., 189 €

Die 2. Aufl., 2003, wurde in Arbeit und Recht 2003, 430, besprochen. Sie hatte 2628 Seiten. Die 4. Aufl. ist auf 2960 Seiten angewachsen, ergänzt um Musterverträge, Formulare, Checklisten auf CD-Rom. Dies zeigt schon, dass sich Herausgeber und Verfasser alle Mühe geben, den ausufernden Stoff zu bändigen und den Lesern zugänglich zu machen. Schon in der früheren Besprechung wurde darauf hingewiesen, dass die nimmermüden Verfasser auch die jüngsten Gesetze eingearbeitet hatten. Dies hat sich jetzt fortgesetzt mit dem AGG, der Neuordnung der Ausgleichsleistungen für Arbeitgeber bei Krankheit und Mutterschutz durch das AAG sowie Änderungen im SGB II und III und bei der Winterbauförderung, letzteres ein Hinweis darauf, dass der Bezug zum Sozialrecht stets beachtet wird. Die Mühewaltung reicht bis ins Landesrecht, dem eine Synopse zum Ladenschlussrecht gewidmet wird. Nach wie vor gilt, dass die Darstellung stets verlässlich und im Rahmen des Vertretbaren arbeitnehmerfreundlich ist. Der bisher von Kittner bearbeitete Grundlagenteil geht zunehmend auf Deinert über. Der Gleichbehandlung werden in einem geschlossenen Abschnitt 44 Seiten gewidmet, bearbeitet von Zwanziger. Dies beginnt mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz und geht dann zum Schutz besonderer Personengruppen durch das AGG über, dessen Anwendung durch ein Prüfungsschema erleichtert wird. Zu der umstrittenen Vorschrift des § 2 Abs. 4 AGG, nach der für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten, vertritt die Kommentierung eine mittlere Linie. Die Geltung der Vorschrift wird nicht angezweifelt, doch seien die Vorschriften des Kündigungsrechts richtlinienkonform auszulegen. Nicht ausgeschlossen seien die Generalklauseln der §§ 138, 242 BGB, sodass für Kündigungen außerhalb des KSchG das AGG anwendbar bleibe. Man wird sehen, wer Recht behält. Das gilt auch für die von Zwanziger letztlich offen gelassene Frage, ob die Jugenddiskriminierung in § 622 Abs. 2 BGB noch wirksam ist. Auch zu der Altersprivilegierung in § 1 III KSchG äußert sich der Kommentar, hier durch Becker, maßvoll. Die Bestimmung könne europarechtskonform ausgelegt werden. Vertragliche Unkündbarkeitsklauseln müssten so ausgestaltet werden, dass der Kündigungsschutz anderer Arbeitnehmer noch ausreichend gewahrt bleibt. Man sieht, der Kommentar berichtet nicht nur getreulich über das, was man wissen kann, sondern lässt auch ehrlich erkennen, was man noch nicht wissen kann, kein geringer Vorzug.

Insgesamt bleibt es bei der schon zur 2. Aufl. ausgesprochenen nachhaltigen Empfehlung des eindrucksvollen Werkes.

Tipps und Infos

Ausgabe: 10/2007

ARBEIT*und***RECHT**
Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis

Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, Köln

„

Tarifrecht Tarifliche Höchstarbeitszeit in der Leiharbeit

**Die vom TV abweichende Vereinbarung einer angemessenen vergüteten längeren Arbeitszeit im Arbeitsvertrag kann im Einzelfall nach Maßgabe des Günstigkeitsprinzips zulässig sein.
LAG Köln v. 26. 4. 2007 – 6 Sa 208/07**

Aus den Gründen:

II. 1. Der Kl. kann grundsätzlich eine Beschäftigung und Vergütung nach Maßgabe der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit von wöchentlich 37 Std. verlangen. Daran hat sich durch die tarifliche Arbeitszeitregelung in § 2 MTV-Zeitarbeit nichts geändert. Der TV findet zwar gem. den §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG kraft Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Das führt aber nicht zur Unwirksamkeit der abweichenden arbeitsvertraglichen Arbeitszeitvereinbarung aus dem Jahre 1989.

Es kann nämlich nicht festgestellt werden, dass die tariflich vorgesehene Wochenarbeitszeit als Höchstarbeitszeit gedacht und normiert ist. Bereits das ArbG hat insoweit zutreffend darauf hingewiesen, dass den Arbeitsvertragsparteien nach § 2 Abs. 2 MTV-Zeitarbeit eine Abweichungsmöglichkeit bis zu einer Arbeitszeitdauer von 40 Std./Woche eingeräumt ist, und zwar in den Fällen, in denen ein Mitarbeiter dauerhaft in ein UN mit längerer Arbeitszeit überlassen wird. Die Vergütung muss in diesem Fall entsprechend angepasst werden. Da der Kl. in dem Entleiherbetrieb regelmäßig mehr als 151,67 Std. gearbeitet hat, wie beispielhaft die Stundennachweise aus März und April 2004 belegen, waren die Arbeitsvertragsparteien nach dem MTV nicht daran gehindert, eine längere wöchentliche und damit auch monatliche Arbeitszeit zu vereinbaren. Da über den Zeitpunkt der abweichenden Vereinbarung nichts gesagt ist, kann davon ausgegangen werden, dass der MTV-Zeitarbeit auch frühere abweichende Regelungen in den Arbeitsverträgen zulassen wollte. Die Bekl. muss sich daher weiterhin an der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 37 Std./Woche festhalten lassen...

Lesen Sie mehr in Arbeit und Recht 10/2007, S. 357

Widerspruchsrecht bei Betriebsübergang (§ 613 a Abs. 6 Satz 1 BGB) und Verwirkung nach § 242 Abs. 1 BGB

Dr. Stefan Müller, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Leipzig

I. Einleitung

Durch das Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze v. 23. 3. 2002 wurde mit Wirkung ab 1. 4. 2002 die Vorschrift des § 613 a BGB um zwei neue Absätze bereichert. Nach § 613 a Abs. 5 BGB sind die von einem Betriebsübergang betroffenen AN vom bisherigen bzw. neuen AG in Textform (§ 126 b BGB) über alle Umstände zu unterrichten, die in diesem Absatz unter Nrn. 1–4 aufgeführt sind. Innerhalb eines Monats nach Zugang dieser Erklärung (§§ 130 ff. BGB entsprechend) kann der AN dem Betriebsübergang widersprechen (§ 613 a Abs. 6 Satz 1 BGB). Problematisch ist, ob bzw. wann das arbeitnehmerseitige Widerspruchsrecht erlischt, wenn keine, eine unvollständige bzw. eine formwidrige Unterrichtung erfolgt ist.

II. Keine Verfristung des Widerspruchsrechtes

Übereinstimmend wird davon ausgegangen, dass die Widerspruchsfrist erst mit Zugang einer Unterrichtungserklärung in Gang gesetzt wird, die inhaltlich und formal vollständig den Anforderungen des § 613 a Abs. 5 BGB genügt. Dafür sprechen nicht nur Gesetzeswortlaut und Gesetzesbegründung sondern auch Sinn und Zweck der Unterrichtungspflicht. Daher kann ein betroffener AN grundsätzlich noch Jahre nach dem Betriebsübergang sein Widerspruchsrecht mit der Begründung ausüben, dass er nicht, unvollständig bzw. formwidrig über den Betriebsübergang unterrichtet wurde.

Soweit demgegenüber das Bestehen einer Höchstfrist angenommen wird, bietet dafür bereits der Wortlaut von § 613 a BGB keinen Anhaltspunkt. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass auch im Gesetzgebungsverfahren Vorschläge auf Aufnahme einer generellen Höchstfrist abgelehnt wurden und keine Berücksichtigung innerhalb der gesetzlichen Neuregelungen gefunden haben. Demzufolge scheitert eine (analoge) Anwendung einer Widerspruchshöchstfrist bereits am Fehlen der erforderlichen planwidrigen Regelungslücke. Damit ist die Frage, ob bzw. wann das Widerspruchsrecht des AN nach Verwirkungsgrundsätzen (§ 242 BGB) erlischt, von zentraler Bedeutung.

Lesen Sie ausführlich in „Arbeit und Recht“ 10/2007, S. 343ff.