

Rechtsprechung

zum

Betriebsverfassungsrecht

15. Ausgabe
Stand: März 2012

Vorwort

Die von der Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion herausgegebene vorliegende Broschüre soll auch mit ihrer 15. Ausgabe die Betriebsratsmitglieder der dbb Mitgliedsgewerkschaften bei der Erledigung der ihnen übertragenen vielfältigen Aufgaben wirksam unterstützen, indem sie in bewährter Form einen Überblick über die wichtigsten, vornehmlich im letzten Jahr ergangenen Entscheidungen zum Betriebsverfassungsrecht und vereinzelt auch sonstigen Arbeitsrecht gibt. Die Entscheidungen sind dabei auszugsweise und überwiegend wörtlich wiedergegeben.

Inhaltsübersicht

A. Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht

1. Betriebsratswahl in gewillkürter Organisationseinheit	6
(BAG, Beschluss v. 21.9.2011 - 7 ABR 54/10)	
2. Wahlrecht und Wählbarkeit zum Betriebsrat bei Personalgestellung freigestellter Personalratsmitglieder	6
(LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 16.2.2011 - 15 TaBV 2347/10)	
3. Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten für Interessenausgleich	6
(BAG, Urteil v.18.10.2011 – 1 AZR 335/10)	
4. Aufhebung der Versetzung eines Betriebsratsmitglieds ohne Zustimmung des Betriebsrats	7
(LAG Nürnberg, Beschluss v. 11.10.2010)	
5. Abbruch einer Betriebsratswahl wegen fehlerhafter Bestellung des Wahlvorstands	7
(BAG, Beschluss v. 27.7.2011 - 7 ABR 61/10)	
6. Durchführung einer Informationsveranstaltung in betriebsratslosen Betrieben durch den Gesamtbetriebsrat zwecks Bestellung eines Wahlvorstands	7
(BAG, Beschluss v. 16.11.2011 - 7 ABR 28/10)	
7. Umfang der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers bei Einstellung von Leiharbeitnehmern/Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen	7
(BAG, Beschluss v. 9.3.2011 - 7 ABR 137/09)	
8. Zugang eines Anhörungsschreibens außerhalb des Betriebs bei Verhinderung des Betriebsratsvorsitzenden	8
(BAG, Urteil v. 7.7.2011 - 6 AZR 248/10)	
9. Ab- und Rückmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern	8
(BAG, Beschluss v. 29.6.2011 - 7 ABR 135/09)	
10. Erforderlichkeit von Schulungskosten bei bevorstehendem Ende des Arbeitsverhältnisses des entsandten Betriebsratsmitglieds.....	9
(BAG, Beschluss v. 17.11.2010 - 7 ABR 113/09)	
11. Erforderlichkeit der Kosten einer Rhetorikschulung	9
(BAG, Beschluss v. 12.1.2011 - 7 ABR94/09)	
12. Internetzugang mit E-Mail-Adresse für Betriebsrat.....	9
(LAG Niedersachsen, Beschluss v. 27.10.2010 - 2 TaBV 55/10)	
13. Kinderbetreuungskosten eines alleinerziehenden Betriebsratsmitglieds	10
(BAG, Beschluss v. 23.6.2010 - 7 ABR 103/08)	
14. Betriebsrat als Schuldner des seinem Berater zustehenden Honorars	10
(OLG Frankfurt, Urteil v. 21.9.2011 - 1 U 184/10)	
15. Kein Anspruch einer Minderheitsliste im Betriebsrat auf Bereitstellung eines Büroraums zur alleinigen Nutzung.....	10
(LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 19.7.2011)	
16. Ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats über maßgeblichen Tarifvertrag im Rahmen der Mitbestimmung bei Umgruppierung/Verlängerung der Zustimmungsverweigerungsfrist	10
(BAG, Beschluss v. 6.10.2010 - 7 ABR 80/09)	
17. Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat/Umfang des Informationsanspruchs des Betriebsrats bei Online-Zugriff.....	11
(BAG, Beschluss v. 16.8.2011 - 1 ABR 22/10)	
18. Einrichtung eines Konzernbetriebsrats in öffentlich-privatrechtlichem Mischkonzern..	11
(BAG, Beschluss v. 27.10.2010 - 7 ABR 85/09)	

19.	Konzernbetriebsrat und Sparten-Konzernbetriebsrat	12
	(BAG, Beschluss v. 9.2.2011 - 7 ABR 11/10)	
20.	Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats bei Einführung von Ethikrichtlinien	12
	(BAG, Beschluss v. 17.5.2011 - 1 ABR 121/09)	
21.	Recht des einzelnen Betriebsratsmitglieds zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben ohne Betriebsratsbeschluss	13
	(LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 20.10.2011 - 10 TaBV 567/11)	
22.	Umfang der Unterrichtung des Betriebsrats bei befristeter Einstellung	13
	(BAG, Beschluss v. 27.10.2010 - 7 ABR 86/09)	
23.	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Unterweisung zum Arbeitsschutz/Berücksichtigung der Gefährdungsbeurteilung im Einigungsstellenspruch.....	13
	(BAG, Beschluss v. 11.1.2011 - 1 ABR 104/09)	
24.	Mitbestimmung bei Gesundheitsgefährdung	14
	(LAG Niedersachsen, Beschluss v. 21.1.2011 - 1 TaBV 68/10)	
25.	Mitbestimmung bei Einführung neuer Vergütungsstruktur durch Tarifsukzession	14
	(BAG, Urteil v. 17.5.2011 - 1 AZR 797/09)	
26.	Verweigerung der Zustimmung zur Versetzung wegen unzureichender Stellenausschreibung	14
	(BAG, Beschluss v. 6.10.2010 - 7 ABR 18/09)	
27.	Mitbestimmung bei Einstellung eines Leiharbeitnehmers/Berichtigung der Unterrichtung des Betriebsrats im Zustimmungseretzungsverfahren	14
	(BAG, Beschluss v. 1.6.2011 - 7 ABR 18/10)	
28.	Mitbestimmung des Betriebsrats bei Umgruppierungen/ Änderung der Einstufung in der Entgeltgruppe	15
	(BAG, Beschluss v. 6.4.2011 - 7 ABR 136/09)	
29.	Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei Versetzungen zugewiesener Beamter und Arbeitnehmer im Geschäftsbereich des BMVg	15
	(BAG, Beschluss v. 4.5.2011 - 7 ABR 3/10)	
30.	Mitbestimmung bei Versetzungen während eines Arbeitskamps	16
	(BAG, Beschluss v. 13.12.2011 - 1 ABR 2/10)	
31.	Mitbestimmung bei Versetzung/Nachschieben von Zustimmungsverweigerungsgründen	16
	(BAG, Beschluss v. 17.11.2010 - 7 ABR 120/09)	
32.	Mitbestimmung des Betriebsrats bei Umgruppierung/Vervollständigung der Unterrichtung im Zustimmungseretzungsverfahren	16
	(BAG, Beschluss v. 29.6.2011 - 7 ABR 24/10)	
33.	Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung betriebsändernder Maßnahmen vor Ausschöpfung des Interessenausgleichsverfahrens.....	17
	(LAG Schleswig-Holstein, Beschluss v. 15.12.2010 - 3 TaBV Ga 12/10)	
34.	Schriftformerfordernis der Namensliste bei Interessenausgleich	17
	(BAG, Urteil v. 12.5.2010 - 2 AZR 551/08)	
 B. Rechtsprechung zu sonstigen Rechtsgebieten		
1.	Gewerkschaftlicher Beseitigungsanspruch bei tarifwidrigen betrieblichen Regelungen	18
	(BAG, Urteil v. 17.5.2011 - 1 AZR 473/09)	
2.	Zum Erfordernis der Wahrung von Arbeitnehmerrechten beim gesetzlich vollzogenen Arbeitgeberwechsel im Rahmen einer Privatisierung (Universitätsklinikum Gießen und Marburg)	18
	(BVerfG, Beschluss v. 25.1.2011 - 1 BvR 1741/09)	
3.	Tarifliche Ausschlussfrist für Schadensersatzansprüche aus vorsätzlichem Handeln.....	18
	(BAG, Urteil v. 18.8.2011 - 8 AZR 187/10)	

4.	Keine Verwirkung der Möglichkeit zur korrigierenden Rückgruppierung allein durch Zeitablauf.....	18
	(BAG, Urteil v. 15.6.2011 - 4 AZR 737/09)	
5.	Kein Betriebsübergang bei Übernahme der Mehrheit des Personals ohne Produktionsmittelübernahme/Arbeitnehmerüberlassung	19
	(BAG, Urteil v. 23.9.2010 - 8 AZR 567/09)	
6.	Widerspruch des Arbeitnehmers gegen Betriebsübergang/Erfordernis vollständiger Unterrichtung	19
	(BAG, Urteil v. 10.11.2011 - 8 AZR 277/10)	
7.	Widerruf der Bestellung zum Beauftragten für den Datenschutz/Keine Inkompatibilität mit Betriebsratsmandat.....	19
	(BAG, Urteil v. 23.3.2011 - 10 AZR 562/09)	
8.	Beschränkung der Fiktionswirkung des §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG bei Kombination von auflösender Bedingung und Zeitbefristung	20
	(BAG, Urteil v. 29.6.2011 - 7 ARZ 6/10)	
9.	Dauerndes Überschreiten der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit bei Werkfeuerwehr	20
	(BAG, Urteil v. 23.6.2010 - 10 AZR 543/10)	
10.	Sozialauswahl und Altersdiskriminierung	20
	(BAG, Urteil v. 15.12.2011 - 2 AZR 42/10)	
11.	Urlaubsansprüche im ruhenden Arbeitsverhältnis bei Bezug von Arbeitslosengeld/Urlaubsabgeltung	20
	(LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 21.12.2011 - 10 Sa 19/11)	
12.	Gewerkschaftseintritt im Zeitraum der Nachbindung an einen Tarifvertrag	21
	(BAG, Urteil v. 29.6.2011 - 4 AZR 424/09)	
13.	Mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit	21
	(BAG, Urteil v. 15.11.2011 - 9 AZR 348/10)	
14.	Keine verschlüsselten Formulierungen im Zeugnis	21
	(BAG, Urteil v. 15.11.2011 - 9 AZR 386/10)	
15.	Tarifliche Ausschlussfrist für Schadensersatzansprüche aus vorsätzlichem Handeln.....	21
	(BAG, Urteil v. 18.8.2011 - 8 AZR 187/10)	

A. Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht

1. Betriebsratswahl in gewillkürter Organisationseinheit

(§ 3 BetrVG)

Die Wahl eines Betriebsrats in einer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, Abs. 5 Satz 1 BetrVG gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit kann wegen Verkennung des Betriebsbegriffs nach § 19 Abs. 1 BetrVG angefochten werden. Dies gilt auch, wenn die Betriebsratswahlen in angrenzenden Organisationseinheiten unangefochten geblieben sind.

Ein Tarifvertrag, durch den Betriebe gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BetrVG zusammengefasst werden, kann dynamisch regeln, dass Betriebsräte jeweils in den Regionen zu wählen sind, in denen nach den organisatorischen Vorgaben des Arbeitgebers Bezirksleitungen bestehen. Dies entspricht dem Grundsatz, dass Interessenvertretungen der Arbeitnehmer dort gebildet werden, wo sich unternehmerische Leitungsmacht konkret entfaltet (BAG, Beschluss v. 21.9.2011 – 7 ABR 54/10 – ZBVR *online* 3/2012, S. 2).

2. Wahlrecht und Wählbarkeit zum Betriebsrat bei Personalstellung freigestellter Personalratsmitglieder

(§ 5 Abs. 1 BetrVG)

Arbeitnehmer eines öffentlich-rechtlichen Krankenhauses, die im Rahmen eines Personalgestellungsvertrages in einem privatisierten Unternehmen des Krankenhauses tätig werden, gelten als Arbeitnehmer dieses Unternehmens (§ 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG, der seit dem 4.8.2009 in Kraft ist).

Die gestellten Arbeitnehmer sind wahlberechtigt und wählbar. Sie sind für die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und bei der Verteilung der Betriebsratssitze auf das Geschlecht der Minderheit mit zu berücksichtigen.

Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die von ihrer Arbeitsleistung freigestellt sind, weil sie im abgebenden Krankenhaus freigestellte Personalratsmitglieder sind (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 16.2.2011 – 15 TaBV 2347/10 – ZBVR *online* 11/2011, S. 11).

3. Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten für Interessenausgleich

(§§ 9, 111 BetrVG)

Das zu § 9 BetrVG entwickelte Verständnis des Begriffs „wahlberechtigte Arbeitnehmer“ kann nicht ohne Berücksichtigung der jeweiligen Normzwecke auf andere Vorschriften, in denen dieser Begriff enthalten ist, übertragen werden.

Der Zweck des Schwellenwerts in § 111 Satz 1 BetrVG steht einer Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Ermittlung der Belegschaftsstärke nicht entgegen. Er verlangt diese vielmehr, weil nur so sichergestellt wird, dass die Beteiligungsrechte des Betriebsrats und die Rechte der betriebsangehörigen Arbeitnehmer aus §§ 111, 112 BetrVG bei einem nach der gesetzlichen Wertung als ausreichend leistungsfähig anzusehenden Unternehmen in Anspruch genommen werden können.

Leiharbeitnehmer sind ebenso wie betriebsangehörige Arbeitnehmer bei der Feststellung der Unternehmensgröße nur mitzuzählen, wenn sie zu den „in der Regel“ Beschäftigten gehören. Insoweit kommt es darauf an, ob sie normalerweise während des größten Teils eines Jahres, dh. länger als sechs Monate beschäftigt werden (BAG, Urteil v. 18.10.2011 – 1 AZR 335/10 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 3/2012, S. 6).

4. Aufhebung der Versetzung eines Betriebsratsmitglieds ohne Zustimmung des Betriebsrats

(§ 10 b Abs. 3 BetrVG)

Versetzt ein Arbeitgeber ein Betriebsratsmitglied, ohne dass die gem. § 103 Abs. 3 BetrVG erforderliche Zustimmung erteilt oder vom Arbeitsgericht ersetzt worden ist, kann diese Versetzung nach Maßgabe der §§ 935, 940 ZPO im einstweiligen Verfügungsverfahren rückgängig gemacht werden. § 101 BetrVG ist weder unmittelbar noch analog anwendbar (LAG Nürnberg, Beschluss v. 11.10.2010 – 7 TaBV Ga 7/10 – LS ZBVR *online* 10/2011, S. 20).

5. Abbruch einer Betriebsratswahl wegen fehlerhafter Bestellung des Wahlvorstands

(§§ 16 ff BetrVG)

Ein Anspruch des Arbeitgebers darauf, die durch Bestellung des Wahlvorstands eingeleitete Betriebsratswahl abzubrechen, kann sich aus der zu erwartenden Nichtigkeit der Betriebsratswahl ergeben. Ihre bloße Anfechtbarkeit genügt nicht.

Ein auf Abbruch der Betriebsratswahl gerichteter Unterlassungsanspruch kann unabhängig von späteren Nichtigkeitsgründen des Betriebsratswahlverfahrens auch daraus herrühren, dass der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl in nicht nur fehlerhafter, sondern in nichtiger Weise oder überhaupt nicht bestellt wurde.

Die Bestellung des Wahlvorstands ist lediglich in ganz besonderen Ausnahmefällen nichtig mit der Folge, dass das Gremium inexistent ist. Erforderlich ist, dass gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Errichtung in so hohem Maß verstoßen wird, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Bestellung des Wahlvorstands nicht mehr besteht. Es muss sich um einen offensichtlichen und besonders groben Verstoß gegen die Bestellungs Vorschriften der §§ 16 bis 17a BetrVG handeln.

Im Fall eines einfachen Errichtungsfehlers bleibt die Bestellung des Wahlvorstands wirksam. Die Betriebsratswahl kann dann anfechtbar sein (BAG, Beschluss v. 27.7.2011 – 7 ABR 61/10 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 2/2012, S. 9).

6. Durchführung einer Informationsveranstaltung in betriebsratslosen Betrieben durch den Gesamtbetriebsrat zwecks Bestellung eines Wahlvorstands

(§§ 17 Abs. 2, 42 ff BetrVG)

Der Gesamtbetriebsrat ist nicht berechtigt, in betriebsratslosen Betrieben zum Zwecke der Bestellung eines Wahlvorstands für die Durchführung einer Betriebsratswahl Informationsveranstaltungen durchzuführen, die den Charakter von Belegschaftsversammlungen haben (BAG, Beschluss v. 16.11.2011 – 7 ABR 28/10 – ZBVR *online* 3/2012, S. 9).

7. Umfang der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers bei Einstellung von Leiharbeitnehmern/Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen

(§§ 23 Abs. 3, 99 Abs. 1 BetrVG)

Der Betriebsrat hat keinen allgemeinen, von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG unabhängigen Unterlassungsanspruch, um eine gegen § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder § 100 Abs. 2 BetrVG verstoßende personelle Einzelmaßnahme zu verhindern.

Bei jedem – und sei es kurzfristigen – tatsächlichen Einsatz eines Leiharbeitnehmers im Entleiherbetrieb handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

Der Arbeitgeber ist nach § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG iVm. § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG verpflichtet, dem Betriebsrat bei seiner Unterrichtung vor der Einstellung von Leiharbeitnehmern auch deren Namen mitzuteilen.

Die Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung verkürzen die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers nicht. Der Arbeitgeber ist gehalten und es ist ihm zur Erfüllung seiner Unterrichtungspflicht grundsätzlich zuzumuten, die Personalien des einzusetzenden Leiharbeitnehmers erforderlichenfalls beim Verleiher zu erfragen oder bei diesem auf eine so rechtzeitige Auswahlentscheidung zu drängen, dass er seinen Pflichten nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG rechtzeitig nachkommen kann (BAG, Beschluss v. 9.3.2011 – 7 ABR 137/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 9/2011, S. 5).

8. Zugang eines Anhörungsschreibens außerhalb des Betriebs bei Verhinderung des Betriebsratsvorsitzenden

(§ 26 BetrVG)

Ein Betriebsratsvorsitzender kann außerhalb des Betriebs ein Anhörungsschreiben des Arbeitgebers zu einer beabsichtigten Kündigung entgegennehmen.

Ob der Betriebsratsvorsitzende verhindert ist und sein Stellvertreter zuständig wird, beurteilt sich nach dem für das Eintreten von Ersatzmitgliedern geltenden Verhinderungsbegriff.

Ist ein Betriebsratsvorsitzender aufgrund Ortsabwesenheit tatsächlich verhindert, ein Anhörungsschreiben des Arbeitgebers außerhalb des Betriebs entgegenzunehmen, ist sein Stellvertreter nach § 26 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zur Entgegennahme berechtigt, wenn nicht zuvor der Betriebsrat bzw. sein Vorsitzender die vom Arbeitgeber angekündigte Übergabe außerhalb des Betriebs abgelehnt hatte.

Bei einer betriebsübergreifenden Betriebsänderung ersetzt gemäß § 125 Abs. 2 InsO ein vom Insolvenzverwalter mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossener Interessenausgleich mit Namensliste die Stellungnahmen der örtlichen Betriebsräte nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG zu den vom Insolvenzverwalter beabsichtigten Massenentlassungen (BAG, Urteil v. 7.7.2011 – 6 AZR 248/10 – 1. bis 3. Leitsätze der Schriftleitung, 4. amtlicher Leitsatz, ZBVR *online* 10/2011, S. 16).

9. Ab- und Rückmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern

(§ 37 Abs. 2 BetrVG)

Ein Betriebsratsmitglied, das an seinem Arbeitsplatz während seiner Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erledigt, ist grundsätzlich verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden und die voraussichtliche Dauer der Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen. Zweck der Meldepflicht ist es, dem Arbeitgeber die Überbrückung des Arbeitsausfalls zu ermöglichen. Daher besteht keine vorherige Meldepflicht in Fällen, in denen eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls. Dazu gehören insbesondere die Art der Arbeitsaufgabe des Betriebsratsmitglieds und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunterbrechung.

In Fällen, in denen sich das Betriebsratsmitglied nicht vorher abmeldet, ist es verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen nachträglich die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen (BAG, Beschluss v. 29.6.2011 – 7 ABR 135/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 1/2012, S. 5).

10. Erforderlichkeit von Schulungskosten bei bevorstehendem Ende des Arbeitsverhältnisses des entsandten Betriebsratsmitglieds

(§§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG)

Das Amtsende eines Betriebsrats führt nicht dazu, dass seine Freistellungs- oder Erstattungsansprüche aus § 40 Abs. 1 BetrVG ersatzlos erlöschen. Der Betriebsrat ist hinsichtlich dieser Ansprüche in entsprechender Anwendung von § 22 BetrVG, § 49 Abs. 2 BGB als fortbestehend zu behandeln. Das gilt in Fällen, in denen das einzelne Betriebsratsmitglied die Ansprüche selbst geltend machen kann, jedenfalls dann, wenn der Betriebsrat das Verfahren vor dem Ende seiner Amtszeit eingeleitet hat.

Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist die Vermittlung von Kenntnissen erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann.

Lediglich bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern braucht die Schulungsbedürftigkeit nicht näher dargelegt zu werden, wenn Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden.

Eine Grundschulung ist ausnahmsweise nicht erforderlich, wenn die Schulung erst kurz vor dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats stattfindet und der Betriebsrat zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung absehen kann, dass das erstmals gewählte Mitglied die in der Schulungsveranstaltung vermittelten Grundkenntnisse bis zum Ende der Amtszeit nicht mehr einsetzen kann.

Das bevorstehende Ende des Arbeitsverhältnisses des zu schulenden Betriebsratsmitglieds ist hinsichtlich der Darlegungsanforderungen für den Schulungsbedarf wie das bevorstehende Ende der Amtszeit des Betriebsrats zu behandeln. Die Interessenlage ist vergleichbar. Kann der Betriebsrat Art und Umfang der beteiligungspflichtigen Angelegenheiten, die voraussichtlich bis zu diesem Zeitpunkt anfallen werden, nicht beurteilen, kann er die Teilnahme eines erstmals in den Betriebsrat gewählten Betriebsratsmitglieds als erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ansehen (BAG, Beschluss v. 17.11.2010 – 7 ABR 113/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 6/2011, S. 6).

11. Erforderlichkeit der Kosten einer Rhetorikschulung

(§ 37 Abs. 6 BetrVG)

Ein Antrag auf Feststellung, dass der Betriebsrat berechtigt ist, ein Betriebsratsmitglied zu einer Schulungsveranstaltung zu entsenden, ist nur hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn die zeitliche Lage und der Ort der Veranstaltung genannt werden. Es genügt nicht, eine nur thematisch und nach Veranstalter eingegrenzte Art von Schulung anzugeben.

Der Erwerb von Kenntnissen der Rhetorik, die eine Schulungsveranstaltung vermitteln soll, kann erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG sein. Die Erforderlichkeit verlangt die Darlegung, dass gerade das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied die dort vermittelten Kenntnisse nach den Verhältnissen im Betrieb und im Betriebsrat braucht, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann (BAG, Beschluss v. 12.1.2011 – 7 ABR 94/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 6/2011, S. 18).

12. Internetzugang mit E-Mail-Adresse für Betriebsrat

(§ 40 BetrVG)

Besitzt der Arbeitgeber einen Internetzugang, den er nur eingeschränkt nutzt, führt diese eingeschränkte Nutzung durch den Arbeitgeber nicht dazu, dass der Anspruch des Betriebsrats auf einen Internetzugang entfällt (LAG Niedersachsen, Beschluss v. 27.10.2010 – 2 TaBV 55/10 – LS ZBVR *online* 9/2011, S. 22).

13. Kinderbetreuungskosten eines alleinerziehenden Betriebsratsmitglieds

(§ 40 Abs. 1 BetrVG)

Ein alleinerziehendes Betriebsratsmitglied kann vom Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG in angemessener Höhe die Erstattung der Kosten verlangen, die ihm durch die erforderliche Fremdbetreuung seines minderjährigen Kindes während einer mehrtägigen auswärtigen Betriebsratstätigkeit entstehen (BAG, Beschluss v. 23.6.2010 – 7 ABR 103/08 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 6/2011, S. 2).

14. Betriebsrat als Schuldner des seinem Berater zustehenden Honorars

(§ 40 Abs. 1 BetrVG)

Der Betriebsrat ist im Rahmen der ihm nach dem BetrVG obliegenden Aufgaben, seines gesetzlichen Wirkungskreises teilrechtsfähig und insofern in der Lage, Verträge über zugehörige Hilfsgeschäfte zu schließen. Die Entgeltforderung aus dem Hilfsgeschäft, etwa dem Beratungsvertrag, richtet sich demgemäß gegen den Betriebsrat. Seine Mitglieder haften für derartige Verbindlichkeiten grundsätzlich nicht persönlich.

Eine Zahlungsklage des Beraters gegen den Betriebsrat ist wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, wenn der Betriebsrat die Abtretung seines gegen den Arbeitgeber gerichteten Freistellungsanspruchs angeboten hat (OLG Frankfurt, Urteil v. 21.9.2011 – 1 U 184/10 - ZBVR *online* 1/2012, S. 12).

15. Kein Anspruch einer Minderheitsliste im Betriebsrat auf Bereitstellung eines Büroraums zur alleinigen Nutzung

(§ 40 Abs. 2 BetrVG)

Einer Vorschlagsliste zur Betriebsratswahl („Minderheitsliste“) stehen nach der Wahl im Zusammenhang mit der Geschäftsführung des neu gewählten Betriebsrats keine „eigenen“ Aufgaben und Befugnisse zu. Sie kann daher nicht aus eigenem Recht vom Arbeitgeber oder von dem „Betriebsrat“, dem ihre Mitglieder selbst angehören, die Bereitstellung von Sachmitteln zur alleinigen Verfügung verlangen.

Die Mitglieder einer solchen Minderheitsliste haben gegenüber dem Betriebsratsgremium keinen Anspruch auf Bereitstellung eines Raums sowie entsprechender Büromittel wie Computer, Schreibtisch etc. zur alleinigen Verfügung. Das Betriebsratsgremium entscheidet in eigener Autonomie darüber, wie es seine personellen und sachlichen Ressourcen für seine Betriebsratsarbeit am besten nutzt (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 19.7.2011 – 7 TaBV 764/11 – ZBVR *online* 3/2012, S. 12).

16. Ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats über maßgeblichen Tarifvertrag im Rahmen der Mitbestimmung bei Umgruppierung/Verlängerung der Zustimmungsverweigerungsfrist

(§ 49 Abs. 3 BetrVG)

Voraussetzung für den Eintritt der gesetzlichen Fiktion des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG ist eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber. Nur diese setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf.

Gelten die für die Ein- oder Umgruppierung maßgeblichen Tarifverträge etwa mangels Unterzeichnung noch nicht, ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, dies dem Betriebsrat von sich aus ebenso mitzuteilen wie die Gründe dafür, dass die Ein- oder Umgruppierung gleichwohl erfolgen soll. Kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass diese Umstände bekannt sind, ist es Sache des Betriebsrats, weitere Informationen zu verlangen, wenn er nicht über alle für die Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erforderlichen Angaben verfügt.

Die Zustimmungsverweigerungsfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kann von den Betriebsparteien einvernehmlich verlängert werden. Eine erhebliche Fristverlängerung – im vorliegenden Fall um mehr als sieben Monate – begegnet jedenfalls dann keinen Bedenken, wenn sie besonderen Einzelfallumständen Rechnung trägt.

Der Arbeitgeber kann in den Fällen, in denen der Betriebsrat auf eine unvollständige Unterrichtung hin seine Zustimmung verweigert hat, auch noch im Zustimmungsersetzungsverfahren die fehlenden Informationen nachholen. Durch die Vervollständigung der Information wird die Zustimmungsverweigerungsfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Lauf gesetzt. Hierzu muss der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat allerdings deutlich machen, dass er mit der zusätzlichen Information seiner Verpflichtung zur vollständigen Unterrichtung nachkommen will und diese Verpflichtung nunmehr als erfüllt ansieht. Dies muss nicht ausdrücklich geschehen, sondern kann sich auch aus den Umständen der Informationsnachreichung ergeben.

Nach § 1 Abs. 2 TVG bedürfen Tarifverträge der Schriftform. Diese richtet sich grundsätzlich nach § 126 BGB und nach den in der Rechtsprechung entwickelten Konkretisierungen dieser Norm. Hiernach muss die Urkunde eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Es reicht bei Dokumenten mit Anlagen aus, wenn die sachliche Zusammengehörigkeit von unterzeichneter Haupturkunde und Anlage zweifelsfrei feststeht. Dem Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG ist daher genügt, wenn die Tarifvertragsurkunde klar und zweifelsfrei auf – nicht selbst unterzeichnete – Schriftstücke verweist, selbst wenn diese nicht körperlich mit der Urkunde verbunden sind (BAG, Beschluss v. 6.10.2010 – 7 ABR 80/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 7-8/2011, S. 8).

17. Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat/Umfang des Informationsanspruchs des Betriebsrats bei Online-Zugriff

(§§ 50 Abs. 1, 80 BetrVG)

Die Zuständigkeitsverteilung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG betrifft nur die im BetrVG geregelten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, bei denen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Regelungsbefugnis eröffnet ist. Die Vorschrift findet bei Beteiligungssachverhalten, die einer weiteren Ausgestaltung durch die Betriebsparteien nicht zugänglich sind oder einer solchen nicht bedürfen, keine Anwendung.

Ein vom Betriebsrat beanspruchter Online-Zugriff auf Dateien, der sich gegenständlich nicht auf die nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vorlagepflichtigen Informationen beschränkt, überschreitet die Grenzen des Informationsrechts aus § 80 Abs. 2 BetrVG (BAG, Beschluss v. 16.8.2011 – 1 ABR 22/10 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 2/2011, S. 13).

18. Einrichtung eines Konzernbetriebsrats in öffentlich-privatrechtlichem Mischkonzern

(§ 54 BetrVG)

Sog. gemischt öffentlich-privatrechtliche Unterordnungskonzerne sind auch dann konzernbetriebsratsfähig, wenn das herrschende Unternehmen öffentlich-rechtlich organisiert ist.

Körperschaften des öffentlichen Rechts sind nach dem Konzernbegriff des § 18 Abs. 1 AktG Unternehmen im konzernrechtlichen Sinn, wenn sie in privater Rechtsform organisierte Unternehmen beherrschen.

Nach dem Schutzzweck des § 54 BetrVG soll eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den die Einzelunternehmen bindenden Leitungsentscheidungen des Konzerns im sozialen, personellen und wirtschaftlichen Bereich sichergestellt werden. Mitbestimmung iSd. Betriebsverfassungsgesetzes soll dort ausgeübt werden, wo unternehmerische Leitungsmacht konkret entfaltet und ausgeübt wird.

§ 130 BetrVG nimmt Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes aus. Die Vorschrift regelt nicht den Fall des sog. öffentlich-privatrechtlichen Mischkonzerns. Der Bereichsausnahme wird Rechnung getragen, wenn das herrschende, öffentlich-rechtlich organisierte und damit dem Personalvertretungsrecht unterfallende Unternehmen nicht in die Errichtung des Konzernbetriebsrats einbezogen wird (BAG, Beschluss v. 27.10.2010 – 7 ABR 85/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 7-8/2011, S. 11).

19. Konzernbetriebsrat und Sparten-Konzernbetriebsrat

(§ 54 Abs. 1 BetrVG)

Das Betriebsverfassungsrecht bestimmt nicht selbst, wann ein Konzern besteht. § 54 Abs. 1 BetrVG verweist vielmehr auf § 18 Abs. 1 AktG. Maßgeblich sind daher die Regelungen des Aktiengesetzes. Erforderlich für das Vorliegen eines Konzerns ist nach § 18 Abs. 1 Satz 1 AktG, dass ein herrschendes sowie ein oder mehrere abhängige Unternehmen unter der einheitlichen Leitung des herrschenden Unternehmens zusammengefasst sind.

Auch bei Anwendung des § 54 Abs. 1 BetrVG ist grundsätzlich der gesellschaftsrechtliche Begriff der Abhängigkeit maßgeblich. Der Senat lässt offen, ob die erforderliche Abhängigkeit ausnahmsweise auch anders als gesellschaftsrechtlich vermittelt sein kann. Dagegen können Gründe der Rechtssicherheit sprechen, dafür im Einzelfall die Erfordernisse einer wirksamen Mitbestimmung.

Für einen Konzern kann grundsätzlich nur ein – beim herrschenden Unternehmen angesiedelter – Konzernbetriebsrat errichtet werden. Die Bildung mehrerer nebeneinander bestehender Konzernbetriebsräte ist gesetzlich ebenso wenig vorgesehen wie die Errichtung eines Konzernbetriebsrats für einen Teil des Konzerns. Die gesetzliche Betriebsverfassung kennt keinen Sparten-Konzernbetriebsrat.

Die Mitgliedschaft im Konzernbetriebsrat endet für dessen Mitglieder mit dem Ablauf ihrer Amtszeit in dem sie entsendenden Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat. Das Amt des Konzernbetriebsrats endet dadurch nicht. Dieser hat – anders als der Betriebsrat – keine Amtszeit. Er ist – wie der Gesamtbetriebsrat – eine Dauereinrichtung. Die von den Gesamtbetriebsräten oder den Betriebsräten nach jeder regelmäßigen Neuwahl erneut vorzunehmende Entsendung von Mitgliedern in den Konzernbetriebsrat ändert daher nichts an dessen kontinuierlichem Fortbestand (BAG, Beschluss v. 9.2.2011 – 7 ABR 11/10 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 9/2011, S. 2).

20. Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats bei Einführung von Ethikrichtlinien

(§§ 58 Abs. 1, 80, 87 Abs. 1 BetrVG)

Der zur Sicherung der Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG entwickelte Unterlassungsanspruch steht nach seinem Zweck allein dem Betriebsrat zu, der Träger des konkreten Mitbestimmungsrechts ist. Soll in einem Konzern eine konzernerheitliche „Unternehmensphilosophie“ durch die Einführung so genannter „Grundsätze der Unternehmensethik“ umgesetzt werden, handelt es sich gemäß § 58 Abs. 1 BetrVG um eine Angelegenheit, die den Konzern betrifft. Lässt der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte des Konzernbetriebsrats unbeachtet, steht daher dem örtlichen Betriebsrat kein Unterlassungsanspruch aus § 87 Abs. 1 BetrVG zu.

Ein Unterlassungsanspruch des örtlichen Betriebsrats kann auch nicht aus § 80 Abs. 1 BetrVG hergeleitet werden, wenn die Einführung der konzernweit geltenden „Grundsätze der Unternehmensethik“ gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig war und die Muttergesellschaft dieses Mitbestimmungsrecht nicht beachtet hat (BAG, Beschluss v. 17.5.2011 – 1 ABR 121/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 11/2011, S. 2).

21. Recht des einzelnen Betriebsratsmitglieds zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben ohne Betriebsratsbeschluss

(§ 78 BetrVG)

Bitten Beschäftigte einzelne Betriebsratsmitglieder um Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Rechte, gehört das Kümmern um diese Angelegenheit unabhängig von etwaigen Betriebsratsbeschlüssen zu den sich aus dem Wesen des Betriebsratsmandates ergebenden originären Aufgaben des Betriebsratsmitglieds. Jedes Betriebsratsmitglied ist – unabhängig von einem entsprechenden Betriebsratsbeschluss – berechtigt, sich zur Wahrnehmung dieser Aufgaben von der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeit freizustellen (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 20.10.2011 – 10 TaBV 567/11 – Orientierungssätze, ZBVR *online* 2/2012, S. 16).

22. Umfang der Unterrichtung des Betriebsrats bei befristeter Einstellung

(§ 80 Abs. 1 BetrVG)

Der auch im Beschlussverfahren mögliche Antrag auf künftige Leistung entsprechend § 259 ZPO erlaubt nicht die Verfolgung eines erst in der Zukunft entstehenden Anspruchs. Er setzt vielmehr voraus, dass der geltend gemachte Anspruch bereits entstanden ist.

Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG umfasst vor einer beabsichtigten nicht dauerhaften Einstellung eines Arbeitnehmers nicht die Rechtfertigungsgründe für den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags.

Auch der allgemeine Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG umfasst nicht die Auskünfte, ob befristete Arbeitsverhältnisse ohne oder mit Sachgrund geschlossen worden sind und ggf. welcher sachliche Grund ihnen zugrunde liegt. Diese Informationen haben keinen hinreichenden Bezug zu einer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe des Betriebsrats. Die in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG geregelte betriebsverfassungsrechtliche Überwachungsaufgabe ist auf die „Durchführung“ u.a. von Gesetzen gerichtet. „Durchzuführen“ sind Ver- und Gebote. Weder das TzBfG noch das WissZeitVG verbieten rechtsunwirksame Befristungsvereinbarungen. Rechtsfolge einer rechtsunwirksamen Befristung ist vielmehr nach § 16 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG, dass der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.

Die in § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG geregelte Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers über die Personalplanung begründet keine Informationsrechte des Betriebsrats über die Sachgründe einer Befristungsabrede (BAG, Beschluss v. 27.10.2010 – 7 ABR 86/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 7-8/2011, S. 14).

23. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Unterweisung zum Arbeitsschutz/Berücksichtigung der Gefährdungsbeurteilung im Einigungsstellenspruch

(§ 87 Abs. 1 BetrVG)

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen. Hierzu gehört auch die durch § 12 ArbSchG dem Arbeitgeber auferlegte Verpflichtung, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen. Einigen sich die Betriebsparteien nicht über Art und Inhalt der Unterweisung, hat das die Einigungsstelle zu regeln.

Die Einigungsstelle hat die Erkenntnisse einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zu berücksichtigen und die konkrete arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisung daran auszurichten. Sie kann deshalb ihren Regelungsauftrag nur vollständig erfüllen, wenn sie die konkreten Gefahren am Arbeitsplatz in den Blick nimmt und hierauf aufbauend konkrete, arbeitsplatzbezogene Bestimmungen beschließt (BAG, Beschluss v. 11.1.2011 – 1 ABR 104/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 7-8/2011, S. 18).

24. Mitbestimmung bei Gesundheitsgefährdung

(§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)

Eine Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „Ausgleich von Belastungen durch stehende Tätigkeit“ in einem Bekleidungsgeschäft mit 130 Arbeitnehmern im Schichtbetrieb ist angesichts möglicher Beteiligungsrechte des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. mit §§ 3 ff. ArbSchG nicht offensichtlich unzuständig (LAG Niedersachsen, Beschluss v. 21.1.2011 – 1 TaBV 68/10 – LS ZBVR *online* 9/2011, S. 23).

25. Mitbestimmung bei Einführung neuer Vergütungsstruktur durch Tarifsukzession

(§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)

Wendet ein tarifgebundener Arbeitgeber auf alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Tarifgebundenheit die für ihn geltende tarifliche Vergütungsstruktur in ihrer jeweiligen Fassung an, unterliegt die Einführung einer neuen Vergütungsstruktur aufgrund einer bloßen Tarifsukzession nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (BAG, Urteil v. 17.5.2011 – 1 AZR 797/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 2/2012, S. 6).

26. Verweigerung der Zustimmung zur Versetzung wegen unzureichender Stellenausschreibung

(§§ 93, 99 Abs. 2 BetrVG)

Nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer Einstellung oder Versetzung verweigern, wenn eine erforderliche Ausschreibung unterblieben ist. Als unterblieben anzusehen ist auch eine unzureichende Ausschreibung.

Das Gesetz enthält keine ausdrücklichen Bestimmungen dazu, welche Anforderungen an Inhalt, Form und Frist einer Ausschreibung sowie an deren Bekanntmachung zu stellen sind. Die konkrete Ausgestaltung obliegt dem Arbeitgeber, sofern nicht eine Betriebsvereinbarung dazu nähere Regelungen vorsieht. Aus ihrem Zweck ergeben sich aber Mindestanforderungen einer Ausschreibung. So muss deren Dauer so bemessen sein, dass die interessierten Arbeitnehmer unter normalen Verhältnissen die Ausschreibung zur Kenntnis nehmen und – nach einer kurzen Überlegungszeit – eine Bewerbung einreichen können. Eine Ausschreibungsdauer von zwei Wochen ist danach in der Regel nicht unangemessen kurz (BAG, Beschluss v. 6.10.2010 – 7 ABR 18/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 10/2011, S. 2).

27. Mitbestimmung bei Einstellung eines Leiharbeitnehmers/Berichtigung der Unterrichtung des Betriebsrats im Zustimmungseretzungsverfahren

(§ 99 Abs. 1 BetrVG)

In Fällen, in denen der Betriebsrat auf eine unvollständige Unterrichtung hin seine Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG verweigert hat, kann der Arbeitgeber auch noch im Zustimmungseretzungsverfahren die fehlenden Informationen nachholen. Mit der Nachholung der Unterrichtung und der Vervollständigung der Informationen wird die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Lauf gesetzt.

Für den Betriebsrat muss in solch einem Fall erkennbar sein, dass der Arbeitgeber die Informationen während des Zustimmungseretzungsverfahrens auch deswegen vervollständigt, weil er seiner noch nicht vollständig erfüllten Unterrichtungspflicht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG nachkommen möchte. Das muss nicht ausdrücklich geschehen, sondern kann sich aus den Umständen der nachgereichten Informationen ergeben.

Die ergänzende Information kann durch einen in dem Zustimmungseretzungsverfahren eingereichten

Schriftsatz oder ihm beigelegte Anlagen erfolgen. Der Lauf der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG beginnt erst dann, wenn die nachgereichte Mitteilung beim Betriebsrat eingeht.

Diese Grundsätze gelten entsprechend bei unrichtigen Angaben des Arbeitgebers über unterrichtungsrelevante Aspekte bei Einleitung des Zustimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG. Eine nicht den Tatsachen entsprechende Unterrichtung über die personelle Maßnahme setzt die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht in Lauf. Der Arbeitgeber kann seine Angaben grundsätzlich auch noch im Zustimmungseretzungsverfahren korrigieren und unzutreffende Tatsachen richtigstellen. Es muss dann aber für den Betriebsrat – und sei es aufgrund der Umstände der Informationskorrektur – deutlich werden, dass der Arbeitgeber mit der richtiggestellten Mitteilung seiner Verpflichtung zur Unterrichtung genügen will und diese Verpflichtung nunmehr als erfüllt ansieht. Anders ist dies nur bei unrichtigen Angaben über Tatsachen und Umstände zu sehen, die offensichtlich keinen Bezug zu einem möglichen Zustimmungsverweigerungsgrund haben und über die der Betriebsrat demzufolge von vornherein nicht zu unterrichten wäre (BAG, Beschluss v. 1.6.2011 – 7 ABR 18/10 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG ZBVR *online* 11/2011, S. 3).

28. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Umgruppierungen/ Änderung der Einstufung in der Entgeltgruppe

(§ 99 Abs. 1 BetrVG)

Die Eingruppierungs- und Einstufungsregelungen nach §§ 5 und 6 des Tarifvertrags für die Arbeitnehmer der Stiftung Warentest (TV-SW) verweisen überwiegend auf die entsprechenden Bestimmungen nach dem TVöD und TVÜ-Bund. Eine solche Bezugnahme in einem Tarifvertrag auf ein anderes Tarifwerk ist grundsätzlich zulässig.

Die der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG unterliegende Ein- oder Umgruppierung ist stets Normenvollzug. Dieser erübrigt sich nicht deshalb, weil die Vergütungsordnung mitbestimmungsfreie konkrete Vorgaben enthält.

Die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterfallende Rechtsanwendung des Arbeitgebers setzt keinen Gestaltungs- oder Ermessensspielraum voraus. Sie wird durch einen dem Arbeitgeber von den Urhebern der Vergütungsordnung eingeräumten Beurteilungsspielraum aber auch nicht ausgeschlossen.

Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 TV-SW iVm. § 15 Abs. 1 TVöD bestimmt sich die Höhe des den Beschäftigten zustehenden Tabellenentgelts nach seiner Entgeltgruppe und der für ihn geltenden Stufe. Die Änderung der Einstufung des Arbeitnehmers innerhalb einer Entgeltgruppe ist eine rechtsanwendende Modifikation seiner Einreihung in der Vergütungsordnung und damit eine nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Umgruppierung (BAG, Beschluss v. 6.4.2011 – 7 ABR 136/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 1/2012, S. 2).

29. Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei Versetzungen zugewiesener Beamter und Arbeitnehmer im Geschäftsbereich des BMVg

(§ 99 Abs. 1 BetrVG)

Nach § 1 Kooperationsgesetz der Bundeswehr (BwKoopG) gilt das BwKoopG ua. für Beamte, Angestellte und Arbeiter des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung, soweit und solange ihnen unter Beibehaltung ihres Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zum Bund eine Tätigkeit in einem Wirtschaftsunternehmen zugewiesen wurde, mit dem die Bundeswehr eine Kooperation eingegangen ist. § 6 Abs. 1 BwKoopG bestimmt, dass die in § 1 genannten Personen ua. für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes als Arbeitnehmer des Kooperationsbetriebs gelten und als solche aktiv und passiv wahlberechtigt sind.

Privatrechtlich organisierte Kooperationsunternehmen unterliegen dem Betriebsverfassungsgesetz. Ihnen zugewiesene Beamte und Arbeitnehmer sind grundsätzlich in die Betriebsverfassung einbezogen. Die grundsätzliche Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes für zugewiesene Beamte und Arbeitnehmer bedeutet nicht zwingend, dass dem Betriebsrat des Kooperationsbetriebs für diese Personengrup-

pen uneingeschränkt alle betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte zukommen. Bestand und Umfang der betrieblichen Mitbestimmung richten sich nach dem Gegenstand und Zweck des jeweiligen Mitbestimmungsrechts. Versetzungen zugewiesener Beamter und Arbeitnehmer innerhalb des Kooperationsbetriebs sind nach Gegenstand und Zweck des Mitbestimmungsrechts aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. §§ 1 und 6 Abs. 1 BwKoopG stehen dem nicht entgegen (BAG, Beschluss v. 4.5.2011 – 7 ABR 3/10 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 2/2012, S. 2).

30. Mitbestimmung bei Versetzungen während eines Arbeitskampfs

(§ 99 Abs. 1 BetrVG)

Die Versetzung arbeitswilliger Arbeitnehmer aus einem nicht bestreikten Betrieb in einen von einem Arbeitskampf betroffenen Betrieb desselben Arbeitgebers, die der Begrenzung von Streikfolgen dient, bedarf nicht der Zustimmung des Betriebsrats des abgebenden Betriebs nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Dessen Mitbestimmungsrecht entfällt bei einem solchen Einsatz von Streikbrechern, weil ansonsten die Arbeitskampffreiheit des Arbeitgebers ernsthaft beeinträchtigt würde (BAG, Beschluss v. 13.12.2011 – 1 ABR 2/10 – LS ZBVR *online* 2/2012, S. 31).

31. Mitbestimmung bei Versetzung/Nachschieben von Zustimmungsverweigerungsgründen

(§ 99 Abs. 2 BetrVG)

Die schriftliche Begründung einer innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erklärten Zustimmungsverweigerung zu einer beabsichtigten Versetzung konkretisiert den Gegenstand des vom Arbeitgeber einzuleitenden Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG. Der Betriebsrat sowie eine nach dem TV-PV Nr. 1 gebildete Personalvertretung sind daher mit Gründen, die sie dem Arbeitgeber nicht innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung mitgeteilt haben, ausgeschlossen. Sie können sich nach Ablauf der Wochenfrist nicht mehr gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG darauf berufen, es sei im Wege einer mündlichen Regelungsabrede eine Auswahlrichtlinie vereinbart worden, gegen welche die beabsichtigte Versetzung verstoße. Dies gilt auch dann, wenn sie innerhalb der Frist behauptet haben, es gebe eine entsprechende Betriebsvereinbarung.

Eine von dem Vorsitzenden des Betriebsrats oder einer Personalvertretung mit dem Arbeitgeber getroffene Regelungsabrede kann grundsätzlich von dem Gremium nachträglich mit Rückwirkung genehmigt werden. Eine solche Genehmigung ist aber nicht geeignet, nachträglich einen Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 BetrVG zu schaffen, der bei Ablauf der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG noch nicht vorlag.

Der Senat hat nicht entschieden, ob eine Auswahlrichtlinie iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 2, § 95 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zwischen den Betriebsparteien auch durch eine formlose Regelungsabrede vereinbart werden kann oder ob es einer schriftlichen Betriebsvereinbarung bedarf (BAG, Beschluss v. 17.11.2010 – 7 ABR 120/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 6/2011, S. 10).

32. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Umgruppierung/Vervollständigung der Unterrichtung im Zustimmungsersetzungsverfahren

(§ 99 Abs. 4 BetrVG)

Voraussetzung für die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 4 BetrVG sowie für den Eintritt der gesetzlichen Fiktion des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG ist eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG. Nur diese setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf.

Der Arbeitgeber kann in den Fällen, in denen der Betriebsrat auf eine unvollständige Unterrichtung hin seine Zustimmung verweigert hat, im Zustimmungsersetzungsverfahren – auch durch Verfahrensschriftsatz – die fehlenden Informationen nachholen. Für den Betriebsrat muss dann aber erkennbar

sein, dass der Arbeitgeber die Informationen während des Zustimmungseretzungsverfahrens auch deswegen vervollständigt, weil er seiner noch nicht vollständig erfüllten Unterrichtspflicht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG nachkommen möchte. Das muss nicht ausdrücklich geschehen, sondern kann sich aus den Umständen der nachgereichten Informationen ergeben.

Der Lauf der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG beginnt in solch einem Fall erst dann, wenn die nachgereichte Mitteilung beim Betriebsrat – nicht bei dessen Verfahrensbevollmächtigten – eingeht.

Die Zustimmungsverweigerungsfrist kann von den Betriebsparteien einvernehmlich verlängert werden. Eine Fristverlängerungsabrede zwischen den Betriebsparteien ist allerdings wirkungslos, wenn sie erst nach Eintritt der gesetzlichen Fiktion des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG getroffen wird (BAG, Beschluss v. 29.6.2011 – 7 ABR 24/10 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 11/2011, S. 7).

33. Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung betriebsändernder Maßnahmen vor Ausschöpfung des Interessenausgleichsverfahrens

(§§ 111, 112 BetrVG)

Der Betriebsrat kann die Unterlassung betriebsändernder Teil-/ Maßnahmen verlangen, wenn und solange das Interessenausgleichsverfahren gem. §§ 111, 112 BetrVG nicht ausgeschöpft ist. Das gebietet unter anderem die richtlinienkonforme Auslegung der §§ 111 ff BetrVG unter Beachtung von Art. 4 und 8 der Richtlinie 2002/14/EG, die ein Nebeneinander verfahrenssichernder Maßnahme und Sanktionen bei Verstößen gegen Anhörungs- und Unterrichtsrechte verlangen (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss v. 15.12.2010 – 3 TaBV Ga 12/10 – LS ZBVR *online* 10/2011, S. 20).

34. Schriftformerfordernis der Namensliste bei Interessenausgleich

(§ 112 Abs. 1 BetrVG)

Das Schriftformerfordernis für den Interessenausgleich aus § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erstreckt sich auch auf die Namensliste. Eine einheitliche Urkunde von Interessenausgleich und getrennt erstellter Namensliste kann vorliegen, wenn der von den Betriebsparteien unterschriebene Interessenausgleich auf die zu erstellende Namensliste Bezug nimmt und die von den Betriebsparteien unterzeichnete Namensliste ihrerseits eindeutig auf den Interessenausgleich (rück-)verweist (BAG, Urteil v. 12.5.2010 – 2 AZR 551/08 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, LS ZBVR *online* 9/2011, S. 23).

B. Rechtsprechung zu sonstigen Rechtsgebieten

1. Gewerkschaftlicher Beseitigungsanspruch bei tarifwidrigen betrieblichen Regelungen

(Art. 9 GG)

Aus § 1004 Abs. 1, § 823 Abs. 1 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG ergibt sich bei tarifwidrigen betrieblichen Regelungen ein gegen den Arbeitgeber gerichteter Anspruch der Gewerkschaften auf Beseitigung und Unterlassung weiterer Beeinträchtigungen.

Der Beseitigungsanspruch umfasst jedoch nicht die Wiederherstellung des tarifkonformen Zustands durch Nachzahlung der tariflichen Leistungen an die Arbeitnehmer (BAG, Urteil v. 17.5.2011 – 1 AZR 473/09 – Leitsätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 1/2012, S. 19).

2. Zum Erfordernis der Wahrung von Arbeitnehmerrechten beim gesetzlich vollzogenen Arbeitgeberwechsel im Rahmen einer Privatisierung (Universitätsklinikum Gießen und Marburg)

(Art. 12 GG)

Die freie Wahl des Arbeitsplatzes einschließlich der Wahl des Vertragspartners wird auch für Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst durch Art. 12 GG geschützt.

Die durch Gesetz vollzogene Überleitung von Beschäftigungsverhältnissen auf einen anderen Arbeitgeber stellt einen Eingriff in das Recht auf die freie Wahl des Arbeitsplatzes dar.

Eine Privatisierung ist grundsätzlich eine zulässige Ausübung der Organisationsgewalt eines Landes; sie rechtfertigt aber nicht die Zurückstellung berechtigter Belange der Arbeitnehmer am Erhalt der von ihnen gewählten Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst.

Wird unmittelbar kraft Gesetzes ein Wechsel der Beschäftigungsverhältnisse von einem öffentlichen zu einem privaten Arbeitgeber bestimmt, muss der Gesetzgeber grundsätzlich das Grundrecht der Arbeitnehmer auf freie Wahl des Arbeitsplatzes schützen; dies muss nicht zwingend mittels der Vorschrift des § 613a Abs. 6 BGB geschehen. Der völlige Ausschluss der Möglichkeit, den Fortbestand der Arbeitsverhältnisse zum Land geltend machen zu können, stellt jedoch eine unverhältnismäßige Beschränkung des durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Interesses an der Beibehaltung des gewählten Vertragspartners dar (BVerfG, Beschluss v. 25.1.2011 – 1 BvR 1741/09 – Leitsätze der Schriftleitung, ZBVR *online* 7-8/2011, S. 2).

3. Tarifliche Ausschlussfrist für Schadensersatzansprüche aus vorsätzlichem Handeln

(§§ 202 Abs. 1, 276 Abs. 3 BGB)

Zwar gilt die den Grundsatz des § 276 Abs. 3 BGB ergänzende Vorschrift des § 202 Abs. 1 BGB, wonach die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden kann, auch gegenüber Ausschlussfristen. Sie steht jedoch einer tariflichen Ausschlussfrist, die auch Schadensersatzansprüche aus vorsätzlichem Handeln erfasst und nach § 4 Abs. 1 Satz 1 oder § 5 Abs. 4 TVG normative Wirkung entfaltet, nicht entgegen (BAG, Urteil v. 18.8.2011 – 8 AZR 187/10 – LS ZBVR *online* 3/2012, S. 32).

4. Keine Verwirkung der Möglichkeit zur korrigierenden Rückgruppierung allein durch Zeitablauf

(§ 242 BGB)

Dem Arbeitgeber kann es im Einzelfall unter besonderen Umständen nach Treu und Glauben verwehrt sein, sich zur Begründung der Rückgruppierung auf eine fehlende tarifliche Voraussetzung für die bisher gewährte Vergütung zu berufen, wenn für den Arbeitnehmer ein entgegenstehender Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist. Die Annahme einer Verwirkung setzt neben dem Zeitablauf das Vorliegen

besonderer, ein schützenswertes Vertrauen begründender Umstände voraus. Dieser hinreichende Vertrauenstatbestand kann durch zusätzliche Umstände begründet werden, die nach der Eingruppierungsmittelteilung eingetreten sind.

Auch ein langer Zeitraum (hier: vierzehn Jahre) reicht allein nicht aus, in einer Art Wechselwirkung des Zeit- auf das Umstandsmoment das Erfordernis eines eigenständigen Umstandsmoments gänzlich entfallen zu lassen (BAG, Urteil v. 15.6.2011 – 4 AZR 737/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 2/2012, S. 26).

5. Kein Betriebsübergang bei Übernahme der Mehrheit des Personals ohne Produktionsmittelübernahme/Arbeitnehmerüberlassung

(§ 613 a BGB)

Übernimmt ein Unternehmen die Mehrzahl der Arbeitnehmer eines nicht betriebsmittelarmen Insolvenzschuldners, ohne dessen Produktionsmittel zu übernehmen, so liegt auch dann kein Betriebs- oder Betriebsteilübergang vor, wenn dieses Unternehmen die übernommenen Arbeitnehmer im Wege der nicht gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung ausschließlich an den Betrieb entleiht, der die Produktion des Insolvenzschuldners mit den von diesem übernommenen Produktionsmitteln fortführt (BAG, Urteil v. 23.9.2010 – 8 AZR 567/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, LS ZBVR *online* 10/2011, S. 21).

6. Widerspruch des Arbeitnehmers gegen Betriebsübergang/Erfordernis vollständiger Unterrichtung

(§ 613 a BGB)

Nur eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Unterrichtung über einen beabsichtigten Betriebsübergang setzt die einmonatige Frist für den Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber in Lauf (BAG, Urteil v. 10.11.2011 – 8 AZR 277/10 – LS ZBVR *online* 2/2012, S. 31).

7. Widerruf der Bestellung zum Beauftragten für den Datenschutz/Keine Inkompatibilität mit Betriebsratsmandat

(§ 626 BGB)

Ein wichtiger Grund iSd. § 626 BGB für eine Abberufung nach § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG eines intern bestellten Datenschutzbeauftragten kann insbesondere gegeben sein, wenn die weitere Ausübung dieser Funktion und Tätigkeit unmöglich oder sie zumindest erheblich gefährdet erscheint, beispielsweise weil der betriebliche Datenschutzbeauftragte die erforderliche Fachkenntnis und Zuverlässigkeit nicht (mehr) besitzt.

Die Organisationsentscheidung der nicht-öffentlichen Stelle (Arbeitgeber), den bisherigen intern bestellten Beauftragten für den Datenschutz durch einen externen Datenschutzbeauftragten zu ersetzen, rechtfertigt einen Widerruf der Bestellung aus wichtigem Grund grundsätzlich nicht.

Aus der Mitgliedschaft im Betriebsrat folgt keine – generelle – Unzuverlässigkeit des Arbeitnehmers für die Ausübung des Amtes eines Beauftragten für den Datenschutz.

Wird die Bestellung zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG wirksam widerrufen, ist diese Tätigkeit nicht mehr Bestandteil der vertraglich geschuldeten Leistung. Es bedarf dann keiner Teilkündigung mehr.

(BAG, Urteil v. 23.3.2011 – 10 AZR 562/09 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, ZBVR *online* 9/2011, S. 8)

8. Beschränkung der Fiktionswirkung des §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG bei Kombination von auflösender Bedingung und Zeitbefristung

(§§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG)

Nach §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG gilt ein auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Eintritt der Bedingung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer nicht unverzüglich den Bedingungseintritt mitteilt. §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG sind auf eine Kombination von auflösender Bedingung und zeitlicher Höchstbefristung anzuwenden. Rechtsfolge der Weiterarbeit i.S.v. §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG ist bei einer solchen Vertragsgestaltung jedoch nicht die unbefristete Fortdauer des Arbeitsverhältnisses. Die Fiktionswirkung ist nach Sinn und Zweck der §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG auf den nur befristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses beschränkt. Der Kalenderbefristung kommt „Auffangwirkung“ zu. Es bleibt offen, wie Fallgestaltungen zu beurteilen sind, in denen der Arbeitgeber der Weiterarbeit des Arbeitnehmers über den Bedingungseintritt hinaus deshalb nicht unverzüglich widerspricht, weil er den Eintritt der auflösenden Bedingung in Verkennung der Sach- und Rechtslage nicht erkannt hat (BAG, Urteil v. 29.6.2011 – 7 AZR 6/10 – Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, LS ZBVR *online* 3/2012, S. 32).

9. Dauerndes Überschreiten der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit bei Werkfeuerwehr

(§ 7 Abs. 2a ArbZG)

§ 7 Abs. 2a ArbZG lässt tarifliche Regelungen zu, nach denen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden dauernd überschreitet. Voraussetzung hierfür ist, dass in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Außerdem muss durch besondere Regelungen im Tarifvertrag oder in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung sichergestellt sein, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird (BAG, Urteil v. 23.6.2010 – 10 AZR 543/09 – LS ZBVR *online* 10/2011, S. 21).

10. Sozialauswahl und Altersdiskriminierung

(§ 1 Abs. 3 KSchG)

Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) muss der Arbeitgeber bei Kündigungen aus betrieblichen Gründen zwischen den von ihrer Tätigkeit her vergleichbaren Arbeitnehmern eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten vornehmen. Eines der dabei zu berücksichtigenden Kriterien ist das Lebensalter. Die Regelung zielt darauf ab, ältere Arbeitnehmer bei Kündigungen zu schützen. Gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG kann die Sozialauswahl zur Sicherung einer ausgewogenen Altersstruktur auch innerhalb von Altersgruppen – etwa der der 21 bis 30 Jahre alten, der der 31 bis 40 Jahre alten Arbeitnehmer usf. – vorgenommen werden. Das Lebensalter ist dann nur im Rahmen der jeweiligen Gruppe von Bedeutung. Der Altersaufbau der Belegschaft bleibt auf diese Weise weitgehend erhalten (BAG, Urteil v. 15.12.2011 – 2 AZR 42/10 – LS ZBVR *online* 2/2012, S. 32).

11. Urlaubsansprüche im ruhenden Arbeitsverhältnis bei Bezug von Arbeitslosengeld/Urlaubsabgeltung

(§ 7 Abs. 3 BurlG)

Auch in einem konkludent vereinbarten ruhenden Arbeitsverhältnis zum Bezug von Arbeitslosengeld entsteht bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch: Dieser verfällt nicht am Ende des Übertragungszeitraums nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG.

Urlaubsansprüche gehen bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit jedoch spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres unter und sind bei einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten. Eine unbegrenzte Ansammlung überschreitet die Grenzen der richtlinienkonformen Rechtsfortbildung (LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 21.12.2011 – 10 Sa 19/11 – ZBVR *online* 3/2012, S. 27).

12. Gewerkschaftseintritt im Zeitraum der Nachbindung an einen Tarifvertrag

(§ 3 Abs. 3 TVG)

Tritt ein Arbeitnehmer nach dem Verbandsaustritt des Arbeitgebers während dessen Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG in die tarifvertragsschließende Gewerkschaft ein, entsteht eine normative Bindung des Arbeitsverhältnisses an den Tarifvertrag gemäß § 4 Abs. 1 TVG in der gleichen Weise, als wären die Arbeitsvertragsparteien zur selben Zeit Mitglied der jeweiligen Koalition (BAG, Urteil v. 29.6.2011 – 4 AZR 424/09 – ZBVR *online* 3/2012, S. 20).

13. Mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit

(§ 3 PflegeZG)

Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Pflegezeit (PflegeZG) sind Beschäftigte in Betrieben, in denen der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. § 3 Abs. 1 PflegeZG gibt dem Arbeitnehmer ein einmaliges Gestaltungsrecht, das er durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausübt. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit ist dieses Recht erloschen. Die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen höchstens sechs Monate (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG) (BAG, Urteil v. 15.11.2011 – 9 AZR 348/10 – LS ZBVR *online* 2/2012, S. 31).

14. Keine verschlüsselten Formulierungen im Zeugnis

(§ 109 Abs. 1 GewO)

Nach § 109 Abs. 1 GewO hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis darf gemäß § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO keine Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen (Grundsatz der Zeugnisklarheit) (BAG, Urteil v. 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – LS ZBVR *online* 2/2012, S. 31).

15. Tarifliche Ausschlussfrist für Schadensersatzansprüche aus vorsätzlichem Handeln

(Art. 7 Abs. 1 RL2003/88/EG)

Zwar gilt die den Grundsatz des § 276 Abs. 3 BGB ergänzende Vorschrift des § 202 Abs. 1 BGB, wonach die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden kann, auch gegenüber Ausschlussfristen. Sie steht jedoch einer tariflichen Ausschlussfrist, die auch Schadensersatzansprüche aus vorsätzlichem Handeln erfasst und nach § 4 Abs. 1 Satz 1 oder § 5 Abs. 4 TVG normative Wirkung entfaltet, nicht entgegen (BAG, Urteil v. 18.8.2011 – 8 AZR 187/10 – LS ZBVR *online* 3/2012, S. 33).