

## // Im Blickpunkt

Das Ressort Arbeitsrecht bietet diese Woche eine ausführliche Darstellung der Problematiken beim Betriebsübergang. *Eylert* und *Spinner* vom BAG besprechen in diesem Zusammenhang die jüngst veröffentlichten BAG-Urteile vom 31.5.2007 zur Sozialauswahl nach Widerspruch des Arbeitnehmers. *Schnitker* und *Grau* beleuchten in ihrem BB-Kommentar ergänzend den betriebsmittellarmen Bereich bei der Übernahme des Bodendienstes eines Großflughafens. Der Wochenüberblick und die Entscheidungsreporte geben Ihnen eine Übersicht über die wichtigsten Entscheidungen in aller Kürze.



Ihr *Armin Fladung*, verantwortlicher Redakteur Arbeitsrecht

**Entscheidungen****BAG: Betriebsrentenanpassung bei Verschmelzung**

Die Besonderheit des Falls (Urteil vom 31.7.2007 – 3 AZR 810/05) bestand darin, dass zwar die gesellschaftsrechtlichen Grundlagen für die Verschmelzung vor dem Anpassungsstichtag geschaffen wurden, diese jedoch erst kurz nach dem Stichtag ins Handelsregister eingetragen wurde.

➔ *Vgl. dazu den Entscheidungsreport von Hock in diesem Heft.*

**BAG: Anwendung von § 1 Abs. 5 KSchG auf Änderungskündigungen**

Der zweite Senat entschied am 19.6.2007 – 2 AZR 304/06 – wie folgt: § 1 Abs. 5 KSchG gilt auch für Änderungskündigungen. In § 2 KSchG ist kein eigener Begriff der sozialen Rechtfertigung enthalten. Die Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG ist jedenfalls dann auch auf die fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens zu erstrecken, wenn der Interessenausgleich vom hierfür zuständigen Gesamtbetriebsrat abgeschlossen wird.

➔ *Dazu folgt in BB Heft Nr. 5/2008 der Volltext mit BB-Kommentar von Peter und der Aufsatz von Gaul/Bonanni.*

**BAG: Bonuszahlung – Transparenzgebot und Stichtagsklausel**

Der zehnte Senat urteilte am 24.10.2007 – 10 AZR 825/06 – wie folgt: Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einem von ihm vorformulierten Arbeitsvertrag gegenüber einem Arbeitnehmer zu einer Bonuszahlung, benachteiligt eine andere Vertragsklausel, wonach der Bonus freiwillig gezahlt wird und kein Rechtsanspruch auf eine Bonuszahlung besteht, den Arbeitnehmer unangemessen.

➔ *Dazu demnächst im BB der Volltext mit BB-Kommentar von Lembke.*

**BAG: Freistellung unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch**

Der neunte Senat urteilte am 14.8.2007 – 9 AZR 934/06 – wie folgt: Der Arbeitgeber kann den Urlaub vorsorglich für den Fall gewähren, dass eine von ihm erklärte ordentliche oder außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht auflöst. Die vorsorgliche Urlaubsgewährung liegt im wohlverstandenen Eigeninteresse des Arbeitgebers. Sie soll die Kumulation von Annahmeverzugs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen verhindern.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-49-1

**BAG: Verknüpfung von Altersversorgung mit Arbeitszeitgestaltung**

Der dritte Senat entschied in seinem Urteil vom 18.9.2007 – 3 AZR 639/06: Der Arbeitgeber darf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung davon abhängig machen, dass eine Betriebsvereinbarung über Regelungen zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit zustande kommt.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-49-2

**BAG: Befristungsabrede in AGB**

Der siebte Senat entschied in seinem Urteil vom 8.8.2007 – 7 AZR 605/06: Wird in Allgemeinen Geschäftsbedingungen eine Befristungsabrede getroffen, bei der das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer vereinbarten Zeitbefristung vorzeitig durch Eintritt einer oder mehrerer auflösenden Bedingungen enden kann, ist die vor Ablauf der Zeitbefristung bestehende Beendigungsmöglichkeit im Vertragstext deutlich erkennbar hervorzuheben.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-49-3

**ArbG Frankfurt a.M.: Verwirkung des Widerspruchsrechts beim BÜ**

Das Gericht hat in seinem Urteil vom 26.6.2007 – 4 Ca 426/07 – über die Anforderungen an die Verwirkung des Widerspruchsrechts beim Betriebsübergang entschieden.

➔ *Vgl. dazu den Entscheidungsreport von Heuchemer in diesem Heft.*

## // Standpunkt

von **Dr. Hans-Peter Löw**, Partner bei Lovells LLP, Frankfurt a.M.

**Wettlauf der Instanzen – Darf ein Arbeitsgericht die Europarechtswidrigkeit deutscher Gesetze feststellen?**

Wenn ein deutsches Arbeitsgericht eine Vorschrift für europarechtswidrig hält, kann es den Sachverhalt dem EuGH vorlegen oder die Europarechtswidrigkeit selbst feststellen. Hierzu liegen divergierende Entscheidungen zweier Landesarbeitsgerichte vor. Das LAG Berlin (7 Sa 561/07) hält sich bei der Frage der Altersdiskriminierung junger Menschen durch kürzere Kündigungsfristen selbst für befugt, die Europarechtswidrigkeit festzustellen. Das LAG Düsseldorf (12 Sa 1311/07) dagegen hat die entscheidungserhebliche Rechtsfrage dem EuGH zur Entscheidung vorlegt und gleichzeitig mit einer weiteren Vorlagefrage einen interessanten verfassungsrechtlichen Aspekt hervorgehoben. Deutsche Gerichte neigen der Auffassung zu, dass nicht jedes nationale Gericht die Unanwendbarkeit eines deutschen Gesetzes mit europäischem Recht verbindlich feststellen könne. Dies folge daraus, dass nach Art. 31 GG die Verwerfungskompetenz für nationale Gesetze ausschließlich beim Bundesverfassungsgericht liegt. In der Sache selbst ist das Verfahren weniger spektakulär: Es ist davon auszugehen, dass sowohl der EuGH auf Vorlage des LAG Düsseldorf als auch das BAG in der Revision auf die Entscheidung des LAG Berlin zu dem Ergebnis kommen werden, dass § 622 Abs. 2 S. 2 BGB wegen Altersdiskriminierung unwirksam ist.