

// Im Blickpunkt

Das sog. „AGG-Archiv“ der Anwaltskanzlei Gleiss Lutz, in dem Arbeitnehmer aufgelistet werden, die sich nur auf eine diskriminierende Stellenanzeige bewerben, um eine Entschädigung zu erhalten, ist laut baden-württembergischen Innenministerium (Schreiben vom 9.7.2008) in der bisher betriebenen Form mangels hinreichender Wahrscheinlichkeit von AGG-Hopping datenschutzrechtlich unzulässig. Das Betreiben einer anders konzipierten Warndatei ist aber nicht generell ausgeschlossen. Mückl stellt in seinem Beitrag erfolgreiche Taktiken im AGG-Diskriminierungsprozess dar und gibt auch entsprechende Klagemuster an die Hand.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Dr. Paul Melot Beaugard**, LL.M., RA/FAArbR,
Partner bei McDermott
Will & Emery, München

Stillstand beim EBR

Europäische Betriebsräte (EBR) nehmen in der Wahrnehmung des betrieblichen Alltags nicht unbedingt eine zentrale Rolle ein. Es gibt sie seit 1994, doch nicht einmal die Hälfte aller dafür in Frage kommenden Unternehmen haben sie. Die aktuelle Europäische Kommission hatte es sich daher auf die Fahnen geschrieben, ihre Zahl zu erhöhen und ihre Rechte zu stärken.

Das bereits seit 2004 laufende Revisionsverfahren für die EBR-Richtlinie 94/45/EG stockt derzeit allerdings mal wieder. Nach sage und schreibe drei Anläufen zur Anhörung der europäischen Sozialpartner ohne fassbare Ergebnisse hat die Kommission am 2.7.2008 einen eigenen Vorschlag für eine Reform der Richtlinie veröffentlicht. Gleichzeitig ist damit das Revisionsverfahren erst einmal zum Stillstand gekommen, denn es ist nicht anzunehmen, dass jemand noch vor der nächsten Wahl zum Europäischen Parlament im Juni 2009 dieses heiße Eisen anfasset.

Doch wie diese Wahl auch ausgehen wird: Sicher ist nicht nur, dass das Verfahren wieder aufgenommen werden wird, sondern auch, dass dann dieser Vorschlag den Ausgangspunkt für weitere Überlegungen und Verhandlungen bildet. Es lohnt sich daher, die einzelnen Ideen der Kommission unter die Lupe zu nehmen und ihre möglichen Auswirkungen auf die betriebliche Praxis bereits heute zu untersuchen. Ein Kernpunkt ist etwa die Konkretisierung des Unterrichts- und Anhörungsrechts. Dadurch sollen existierende EBR ermutigt werden, ihre Kompetenzen weiter auszu-

schöpfen. Wie der Weg dieser Vorschläge zur Gesetzeskraft führen soll, bleibt angesichts der verhärteten Fronten zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften jedoch äußerst spannend.

➔ *Dazu demnächst auch ein Übersichtsaufsatz von Beaugard*

Entscheidungen**BAG: Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 12.8.2008 – 9 AZR 1117/06 – wie folgt: Der Arbeitgeber hat nach § 5 Abs. 1 ArbSchG durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Nach § 618 Abs. 1 S. 1 BGB hat der Dienstberechtigte Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen so zu regeln, dass der Dienstverpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

(PM BAG vom 12.8.2008)

BAG: Notwendiger Inhalt von Zeugnissen

Der Kläger war von Februar 1993 bis März 2003 als Redakteur bei der von der Beklagten herausgegebenen Tageszeitung tätig. Mit Datum vom 31.3.2003 erteilte die Beklagte dem Kläger ein qualifiziertes Zeugnis. Der Kläger machte u. a. geltend, im erteilten Zeugnis fehle die Hervorhebung seiner Belastbarkeit in Stresssituationen. Das BAG entschied in seinem Urteil vom 12.8.2008 – 9 AZR 632/07 –, dass das Zeugnis nach § 109 Abs. 2 GewO klar und verständlich formuliert sein muss (Grundsatz der Zeugnisklarheit). Deshalb darf das Zeugnis keine Formulierungen enthalten, die eine andere als die aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer treffen. Weiterhin muss das erteilte Zeugnis Leistung

und Sozialverhalten des Arbeitnehmers bei wohlwollender Beurteilung zutreffend wiedergeben (Grundsatz der Zeugniswahrheit). Der weitere notwendige Zeugnisinhalt bestimmt sich nach dem Zeugnisbrauch. Dieser kann nach Branchen und Berufsgruppen unterschiedlich sein. Lässt ein erteiltes Zeugnis hiernach übliche Formulierungen ohne sachliche Rechtfertigung aus, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ergänzung. Die Auslassung eines bestimmten Inhalts, der von einem einstellenden Arbeitgeber in einem Zeugnis erwartet wird, kann ein unzulässiges Geheimzeichen sein. Nach Zurückweisung an das LAG hat dieses zu prüfen, ob die Hervorhebung der Belastbarkeit üblich ist.

(PM BAG vom 12.8.2008)

BAG: Tarifliche Kündigungsfristen für Kleinbetriebe

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 23.4.2008 – 2 AZR 21/07 – wie folgt: Nach § 622 Abs. 4 S. 1 BGB sind tarifvertragliche Regelungen zulässig, die für Kleinbetriebe einheitliche Kündigungsfristen und Kündigungstermine ohne Staffelung nach Betriebszugehörigkeit und Alter vorsehen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1841-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Belehrungspflicht bei Rechtsbeschwerde

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 15.4.2008 – 3 AZB 31/08 – wie folgt: Eine Rechtsmittelbelehrung, ein Rechtsmittel sei nicht gegeben, sagt von vornherein nichts darüber aus, ob der Rechtsbehelf der Nichtzulassungsbeschwerde statthaft ist. Insoweit besteht keine Belehrungspflicht. Die Gebühr im Rechtsbeschwerdeverfahren entfällt nicht deshalb, weil das LAG zwar einerseits die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen, andererseits aber entgegen § 9 Abs. 5 ArbGG keine Rechtsmittelbelehrung dahingehend erteilt hat, dass ein Rechtsmittel nicht gegeben ist.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1841-2 unter www.betriebs-berater.de