

// Im Blickpunkt

Einen Erfahrungsbericht über einen Tarifaufstieg im Fertigungsgewerbe stellt *Reiserer* in ihrem Beitrag vor und zeigt damit auf, dass tariffreie Arbeitsverhältnisse auch in dieser Branche möglich sind. Mit der aktuellen Rechtsprechung des BAG vom 31.1.2008 (8 AZR 1116/06) zur Unterrichtung über die wirtschaftlichen Folgen eines Betriebsübergangs befassen sich *Bittmann/Rosemann*. In ihrem ausführlichen Kommentar legen sie dar, dass die Reichweite der Unterrichtungspflicht weiterhin unklar bleibt.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Jan Tibor Lelley**,
RA, FAArbR, Partner bei Buse
Heberer Fromm, Essen

Gilt im Kündigungsschutzprozess der Amtsermittlungsgrundsatz?

Ein Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht wird nach § 2 Abs. 1 Nr. 3.b) ArbGG als Urteilsverfahren geführt. Nach § 46 Abs. 2 ArbGG sind die allgemeinen Vorschriften der ZPO im Urteilsverfahren entsprechend anzuwenden, wenn sich nicht aus dem Gesetz etwas anderes ergibt. Weiter ist allgemein anerkannt, dass im Urteilsverfahren der Beibringungsgrundsatz gilt, also die Herrschaft der Parteien des Verfahrens über den Prozessstoff. Die Parteien entscheiden, welche Tatsachen sie dem Gericht zur Entscheidung vorlegen. In einem gewissen Spannungsverhältnis dazu steht § 54 ArbGG. Nach dieser Vorschrift ist in der Güteverhandlung „das gesamte Streitverhältnis“ zu erörtern. Hieraus darf man aber nicht schließen, dass im Kündigungsschutzprozess eine allgemeine Aufklärungspflicht des Richters gelte. Es ist nicht Aufgabe des Richters, eine Klage „schlüssig zu fragen“. Das schlüssige Klagevorbringen ist Aufgabe der klagenden Partei.

Bei einigen Arbeitsgerichten scheint man es aber mit dem prozessualen Beibringungsgrundsatz nicht mehr so genau nehmen zu wollen. So sieht man immer häufiger Fälle, in denen beklagten Unternehmen mit der Klageschrift auch eine „Anlage zur Ladung“ zugestellt wird. In diesem Formular (!) wird die Beklagte standardmäßig aufgefordert, mitzuteilen, „wann, in welcher Form und mit welchem Inhalt der Betriebsrat über die beabsichtigte Kündigung unterrichtet worden ist und welche Stellungnahme der Betriebsrat wann und in welcher Form abgegeben hat (diesbezüg-

liche Schriftstücke werden in Kopie erbeten)“. Dies erfolgt, obwohl die klagende Partei zu einer eventuellen Betriebsratsanhörung überhaupt noch nichts vorgetragen hat. Solche Formulare dürften als Verstoß gegen den Beibringungsgrundsatz unzulässig sein. Denn im Urteilsverfahren vor dem ArbGG gilt der Amtsermittlungsgrundsatz nicht.

Entscheidungen**BAG: Tarifgebundenheit – Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 4.6.2008 – 4 AZR 419/07 – wie folgt: Ein Arbeitgeberverband kann in seiner Satzung eine Form der Mitgliedschaft vorsehen, die nicht zur Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG führt (sog. OT-Mitgliedschaft). Einer auch organisationsrechtlichen Trennung dieser Mitglieder vom „eigentlichen“ Arbeitgeberverband bedarf es nicht. Es muss allerdings beim sog. Stufenmodell durch die Satzung sichergestellt sein, dass eine direkte Einflussnahme von OT-Mitgliedern auf tarifpolitische Entscheidungen unterbleibt. In einem diesen Vorgaben entsprechenden Verband richtet sich der Wechsel aus der Mitgliedschaft mit Tarifgebundenheit in eine OT-Mitgliedschaft nach dem Satzungsrecht des Verbandes. Da der Arbeitgeberverband als Träger der Koalitionsfreiheit für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie mitverantwortlich ist, sind im Vorfeld eines Tarifabschlusses einem kurzfristigen Wechsel in die OT-Mitgliedschaft tarifrechtlich wirksam werdende Grenzen gezogen.

(PM BAG vom 4.6.2008)

BAG: Kündigung eines Busfahrers wegen des Entzugs einer „betrieblichen Fahrerlaubnis“

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 5.6.2008 – 2 AZR 984/06 – wie folgt: Wird die in einem öffentlichen Personennahverkehrsunternehmen vom Arbeitgeber zusätzlich zum Führerschein erteilte „betriebliche Fahrerlaubnis“ dem Arbeitnehmer durch den Betriebsleiter entzogen, recht-

fertigt dies für sich weder eine außerordentliche noch eine ordentliche Kündigung aus personenbedingten Gründen. Der Entzug einer zusätzlich vom Arbeitgeber zum Führerschein erteilten „betrieblichen Fahrerlaubnis“ steht nicht dem Verlust einer gesetzlichen Fahrerlaubnis gleich, da ihre Erteilung und ihr Entzug nach vom Arbeitgeber selbst erstellten Regeln erfolgt. Ansonsten hätte es der Arbeitgeber in der Hand, sich selbst Kündigungsgründe zu schaffen und die Regelungen zur verhaltensbedingten Kündigung bei Arbeitsvertragspflichtverletzungen zu umgehen.

(PM BAG vom 5.6.2008)

BAG: Prozessstandschaft für die Bundesagentur für Arbeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 19.3.2008 – 5 AZR 432/07 – wie folgt: Hat die Bundesagentur für Arbeit Arbeitslosengeld an einen Arbeitnehmer gezahlt, kann sie ihn ermächtigen, die auf sie übergegangenen Vergütungsansprüche im eigenen Namen einzuklagen (Zahlung an die Bundesagentur). Das schutzwürdige Interesse des Arbeitnehmers für eine solche gewillkürte Prozessstandschaft folgt aus der Verbesserung seiner Rechtsstellung im Hinblick auf die Möglichkeit, länger oder früher wieder Arbeitslosengeld beziehen zu können. Der Arbeitnehmer ist zwar nicht verpflichtet, sich auf eine Prozessführung einzulassen. Er handelt aber auf eigenes Risiko, wenn er die Chance einer Realisierung der Vergütungsansprüche zugunsten der Bundesagentur ungenutzt lässt.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1337-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Kündigung eines Arbeitsverhältnisses mit ausländischem Arbeitgeber

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 17.1.2008 – 2 AZR 902/06 – wie folgt: Das Kündigungsschutzgesetz gilt – vorbehaltlich von Sonderregelungen des Gemeinschaftsrechts – nur für Betriebe, die im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG erfüllen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1337-2 unter www.betriebs-berater.de