

fachdienst arbeitsrecht

Neuigkeiten zum Arbeitsrecht
von **Gleiss Lutz**
in Zusammenarbeit mit beck-online.DIE DATENBANK
Ausgabe 03/2007



Urteilsanmerkungen

Wichtige Leitsätze

Aktuelle Nachrichten

Aufsatzüberblick

I N H A L T

Urteilsanmerkungen

- BAG: Regularien für die Annahme eines Änderungsangebots im Rahmen einer Änderungskündigung
- BAG: Rückwirkende Begründung eines Altersteilzeitarbeitsvertrages bei tarifvertraglichem Rechtsanspruch auf Altersteilzeit
- BAG: Der Arbeitgeber hat keinen Kostenerstattungsanspruch gegen den Arbeitnehmer für die Bearbeitung von Gehaltspfändungen
- BAG: Bei einer Anpassungsprüfung der Betriebsrenten ist nach einem Betriebsübergang allein auf die wirtschaftliche Lage des Betriebserwerbers abzustellen
- BAG: Der tarifvertragliche Verweis auf landesgesetzliche Bestimmungen über die Arbeitszeit der Beamten ist zulässig.
- LAG München: Widerspruchsrecht nach § 613a V BGB verwirkt im Regelfall nach sechs bis acht Monaten

Wichtige Leitsätze

- BAG: Anforderungen an «vollständig abgefasstes» Endurteil des Landesarbeitsgerichts
- BAG: Beginn des Laufs von Berufungs- und Berufungsbegründungsfrist
- LAG Nürnberg: Frist für Kündigungsschutzklage bei Verstoß gegen § 9 MuSchG; Antrag nach § 5 II 1, 2 KSchG und Nichtbestreiten
- LAG Nürnberg: Verhältnis von Verbands- zu Firmentarifvertrag
- LAG Schleswig-Holstein: Abgrenzung zwischen Verdachtskündigung und Tatkündigung
- LAG Hessen: Betriebsübergang und Altersteilzeitanprüche
- LAG Hessen: Unwirksame Änderungskündigung ohne Zustimmung des Betriebsrates
- OLG Stuttgart: Gerichtliche Abberufung eines Arbeitnehmervertreters im Aufsichtsrat wegen Verletzung der Verschwiegenheitspflicht

Aktuelle Nachrichten

- BVerfG: Altersgrenze von 65 Jahren für Einsatz von Verkehrspiloten bei gewerbsmäßigen Flugunternehmen zulässig
- BAG: Keine Minderung des Urlaubsgelds nach Streikbeteiligung
- BAG: Kein Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Einigungsstelle bei Frage der Kostentragung für Personal-Uniformen
- BGH: Keine betriebliche Altersversorgung für eingetragene Lebenspartner
- DAV und BRAK für einheitliches Arbeitsvertragsrecht
- Arbeitskosten im europäischen Vergleich
- Höhere Löhne in Unternehmen mit Betriebsrat
- Nicht ängstlicher, sondern gesünder

Aufsatzüberblick

OT-Mitgliedschaft, Tarifzuständigkeit und Tarifbindung

Einstellung von Arbeitnehmern im Licht des AGG

Integrierte Aufhebungsvereinbarungen im Dienstvertrag des GmbH-Geschäftsführers

Konkurrenztätigkeit des GmbH-Geschäftsführers während des Kündigungsprozesses

URTEILSANMERKUNGEN

BAG: Regularien für die Annahme eines Änderungsangebots im Rahmen einer Änderungskündigung

Anmerkung von Jobst-Hubertus Bauer

BAG, Urteil vom 01.02.2007 - 2 AZR 44/06

Spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus und will der Arbeitnehmer das Änderungsangebot vorbehaltlos annehmen, gilt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts § 2 Satz 2 KSchG (dreiwöchige Mindestfrist) analog.

[mehr ►](#)

BAG: Rückwirkende Begründung eines Altersteilzeitarbeitsvertrages bei tarifvertraglichem Rechtsanspruch auf Altersteilzeit

Anmerkung von Doris-Maria Schuster

BAG, Urteil vom 23.01.2007 - 9 AZR 393/06 (LAG München)

§ 2 II 1 TV ATZ gewährt ab Vollendung des 60. Lebensjahres einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit, der nicht auf die Dauer von 2 Jahren beschränkt ist. Diesen Rechtsanspruch kann der Arbeitgeber nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Die finanzielle Mehrbelastung des Arbeitgebers ist nach dieser Rechtsprechung kein dringender betrieblicher Grund, da sie dem Rechtsanspruch auf Altersteilzeit immanent ist. Hat der Arbeitnehmer den Antrag rechtzeitig vor dem gewünschten Beginn der Altersteilzeit gestellt, kann der Arbeitgeber zum rückwirkenden Vertragsschluss verurteilt werden.

[mehr ►](#)

BAG: Der Arbeitgeber hat keinen Kostenerstattungsanspruch gegen den Arbeitnehmer für die Bearbeitung von Gehaltspfändungen

Anmerkung von Christian Arnold

BAG, Urteil vom 18.07.2006 - 1 AZR 578/05 (LAG München); **BeckRS 2006, 45105**

Der Arbeitgeber hat bei der Bearbeitung von Lohn- oder Gehaltspfändungen keinen gesetzlichen Erstattungsanspruch gegen den Arbeitnehmer wegen der damit verbundenen Kosten. Ein solcher Anspruch kann nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch nicht durch eine Betriebsvereinbarung begründet werden.

[mehr ►](#)

BAG: Bei einer Anpassungsprüfung der Betriebsrenten ist nach einem Betriebsübergang allein auf die wirtschaftliche Lage des Betriebserwerbers abzustellen

Anmerkung von Malte Evers

BAG, Urteil vom 25.04.2006 - 3 AZR 50/05 (LAG Baden-Württemberg);
BeckRS 2007, 40434

Ein Arbeitgeber darf bei der Entscheidung über die Anpassung laufender Rentenleistungen nach § 16 I BetrAVG allein auf seine eigene wirtschaftliche Lage abstellen. Dies gilt nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts auch hinsichtlich des Teils des Versorgungsanspruchs, der vom Arbeitnehmer vor einem Betriebsübergang beim Betriebsveräußerer erworben wurde. Bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage hat der Arbeitgeber eine realitätsnahe und vertretbare Prognose zu treffen. Für die Prognose muss die wirtschaftliche Entwicklung über einen längeren, repräsentativen Zeitraum von in der Regel mindestens drei Jahren ausgewertet werden. Weicht die tatsächliche spätere wirtschaftliche Entwicklung von der Prognose des Arbeitgebers deutlich ab, kann sich der Mindestzeitraum von drei Jahren bei der Überprüfung der Prognoseentscheidung als nicht ausreichend erweisen.

[mehr ►](#)

BAG: Der tarifvertragliche Verweis auf landesgesetzliche Bestimmungen über die Arbeitszeit der Beamten ist zulässig.

Anmerkung von Katrin Haußmann

BAG, Urteil vom 12.09.2006 - 9 AZR 675/05 (LAG Hamm); **BeckRS 2007, 40320**

Ein Tarifvertrag kann nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts auf beamtenrechtliche Bestimmungen verweisen, statt selbst die Pflichtstundenzahl für angestellte Lehrkräfte zu regeln. Ein Vertrag ist danach nicht unklar, wenn er eine tarifliche Wochenstundenzahl beziffert und außerdem dynamisch auf eine tarifliche Arbeitszeitregelung Bezug nimmt. Das Verbot überraschender Klauseln des § 305c I BGB hindert den arbeitsvertraglichen Verweis auf eine solche tarifliche Regelung nicht.

[mehr ►](#)

LAG München: Widerspruchsrecht nach § 613a V BGB verwirkt im Regelfall nach sechs bis acht Monaten

Anmerkung von Burkard Göpfert

LAG München, Urteil vom 12.10.2006 - 2 Sa 990/05, nicht rechtskräftig (ArbG München)

Bei einer unterbliebenen oder nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung der Arbeitnehmer über einen Betriebsübergang beginnt die Monatsfrist zur Erhebung des Widerspruchs gemäß § 613a VI BGB nicht zu laufen. Nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts

München kann das Widerspruchsrecht in diesem Fall jedoch in der Regel spätestens acht Monate nach Kenntniserlangung der maßgeblichen Umstände des Betriebsübergangs verwirkt sein.

[mehr ►](#)

WICHTIGE LEITSÄTZE

BAG: Anforderungen an «vollständig abgefasstes» Endurteil des Landesarbeitsgerichts

BAG, Beschluss vom 20.12.2006 - 5 AZB 35/06; **BeckRS 2007, 40435**

1. Das Berufungsurteil eines Landesarbeitsgerichts ist im Sinne von § 72b I ArbGG vollständig abgefasst, wenn es den formalen Anforderungen der §§ 313 bis 313b ZPO, § 69 ArbGG entspricht. Genügen die tatsächlich vorhandenen Entscheidungsgründe nicht den inhaltlichen Mindestanforderungen des § 547 Nr. 6 ZPO, kann dieser Mangel nicht mit der sofortigen Beschwerde nach § 72b ArbGG geltend gemacht werden. (Leitsatz des Gerichts)

2. Das «vollständig abgefasste» Endurteil eines Landesarbeitsgerichts im Sinne von § 72b I ArbGG muss enthalten die Bezeichnung der Parteien, ihrer gesetzlichen Vertreter und der Prozessbevollmächtigten; die Bezeichnung des Gerichts und die Namen der Richter, die bei der Entscheidung mitgewirkt haben; den Tag, an dem die mündliche Verhandlung geschlossen worden ist; die Urteilsformel; den Tatbestand, in dem die erhobenen Ansprüche und die dazu vorgebrachten Angriffs- und Verteidigungsmittel unter Hervorhebung der gestellten Anträge nur ihrem wesentlichen Inhalt nach knapp dargestellt werden (§ 313 II Satz 1 ZPO); die Entscheidungsgründe, die eine kurze Zusammenfassung der Erwägungen enthalten, auf denen die Entscheidung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht beruht (§ 313 III ZPO); die Rechtsmittelbelehrung gemäß § 9 V ArbGG und die Unterschriften sämtlicher Mitglieder der Kammer, die bei der Entscheidung mitgewirkt haben (§ 69 I 1 ArbGG). Auf Tatbestand und Entscheidungsgründe kann das Landesarbeitsgericht unter den Voraussetzungen des § 69 II und III ArbGG verzichten.

3. Während der absolute Revisionsgrund des § 547 Nr. 6 ZPO auf das Fehlen notwendiger Gründe abstellt, hebt § 72b ArbGG auf den formalen Mindestinhalt eines Urteils ab. Die ZPO-Bestimmung ist auf den Inhalt der Entscheidung bezogen, während die ArbGG-Regelung auf die äußere Form des Urteils abstellt. Im Sinne von § 72b ArbGG ist ein Urteil auch dann vollständig abgefasst, wenn die Entscheidungsgründe Lücken aufweisen. Insofern sind Mängel bei zugelassener Revision mit der Revisionsbegründung und bei fehlender Revisionszulassung wegen Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör mit der Nichtzulassungsbeschwerde geltend zu machen. (Orientierungssätze des Gerichts)

[mehr ►](#)

BAG: Beginn des Laufs von Berufungs- und Berufungsbegründungsfrist

BAG, Urteil vom 24.10.2006 - 9 AZR 709/05; [BeckRS 2007, 40437](#)

1. Der Lauf von Berufungs- und Berufungsbegründungsfrist beginnt nach der Neufassung des § 66 I 2 ArbGG durch das Gesetz zur Reform des Zivilprozesses (ZPO-RG) bereits nach fünf Monaten seit Verkündung des erstinstanzlichen Urteils. Eine unterbliebene Rechtsmittelbelehrung führt nach der Neuregelung nicht mehr zu einer Verlängerung der Berufungsfrist auf 17 Monate. Die zum alten Recht ergangene Rechtsprechung kann deshalb nicht fortgesetzt werden.

2. Die Versäumung der Frist zur Einlegung der Berufung beruht dann nicht auf einer fehlerhaften Rechtsmittelbelehrung, wenn das Urteil dem Berufungskläger mit der fehlerhaften Rechtsmittelbelehrung erst nach Ablauf der Berufungsfrist zugestellt worden ist. (Orientierungssätze des Gerichts)

[mehr ►](#)

LAG Nürnberg: Frist für Kündigungsschutzklage bei Verstoß gegen § 9 MuSchG; Antrag nach § 5 II 1, 2 KSchG und Nichtbestreiten

LAG Nürnberg, Beschluss vom 04.12.2006 - 7 Ta 207/06; [BeckRS 2007, 40641](#)

1. Kennt der Arbeitgeber bei Ausspruch der Kündigung die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin nicht und möchte die Arbeitnehmerin wegen Verstoßes gegen § 9 MuSchG Kündigungsschutzklage erheben, ist diese Klage gem. § 4 Satz 1 KSchG binnen drei Wochen ab Zugang der Kündigung zu erheben. § 4 Satz 4 KSchG ist nicht einschlägig.

2. Trotz des Wortlauts des § 5 II 2 KSchG sind die den Antrag auf nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen nicht glaubhaft zu machen, wenn sie der Arbeitgeber nicht bestreitet (§§ 294, 138 III, 288 I ZPO). Ein Antrag gemäß § 5 II 1 KSchG ohne Angabe der Mittel für die Glaubhaftmachung binnen der Zwei-Wochen-Frist des § 5 III 1 KSchG ist nicht endgültig unzulässig, sondern wird zulässig, wenn der Arbeitgeber die die nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen bis zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht bestreitet (teleologische Reduktion). (Leitsätze des Gerichts)

[mehr ►](#)

LAG Nürnberg: Verhältnis von Verbands- zu Firmentarifvertrag

LAG Nürnberg, Urteil vom 21.11.2006 - 6 Sa 470/06; [BeckRS 2007, 40638](#)

1. Arbeitsvertragsbedingungen, die im Wege der Fortgeltung eines wegen Verbandsaustritts nicht mehr geltenden Tarifvertrags nach § 3 III TVG auf das Arbeitsverhältnis anwendbar waren, werden durch einen Firmentarifvertrag zumindest dann verdrängt, wenn dieser durch dieselbe Gewerkschaft abgeschlossen ist, die auch Vertragspartner des Verbandstarifvertrags war.

2. Entfaltet der Firmentarifvertrag kraft Vereinbarung der Tarifparteien keine Nachwirkung, sind wieder die Bestimmungen des ursprünglich nach § 3 III TVG anwendbaren Verbandstarifvertrages für das Arbeitsverhältnis maßgeblich.

3. Dies gilt auch dann, wenn dieser inzwischen ausgelaufen ist und sich seine Wirkungsmacht nunmehr aus § 4 V TVG ableitet. (Leitsätze des Gerichts)

[mehr ►](#)

LAG Schleswig-Holstein: Abgrenzung zwischen Verdachtskündigung und Tatkündigung

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 05.12.2006 - 5 Sa 286/06; [BeckRS 2007, 40916](#)

1. Wenn eine außerordentliche Kündigung nur mit dem dringenden Verdacht einer Straftat begründet wird, nach der Überzeugung des Gerichts die Straftat indessen nachgewiesen ist, lässt dies die Wirksamkeit der Kündigung aus materiell-rechtlichen Gründen unberührt. Unter der Voraussetzung, dass zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung der dringende Tatverdacht vorlag, ist das Gericht nicht gehindert, die zwischenzeitlich, d. h. im Laufe des Kündigungsrechtsstreits, nachgewiesene Pflichtwidrigkeit als wichtigen Kündigungsgrund anzuerkennen (BAG Urteil vom 03.07.2003 - 2 AZR 437/02, NZA 2004, 307).

2. Voraussetzung für ein derartiges Umschwenken von einer Verdachts- zur Tatkündigung ist jedoch, dass die Verdachtskündigung von vornherein begründet war. Hieran fehlt es, wenn der Tatverdacht bei Ausspruch der Kündigung mangels Anhörung des verdächtigen Arbeitnehmers oder sonstiger erforderlicher Sachverhaltsermittlungen noch nicht dringend war. In diesem Falle verbleibt dem Arbeitgeber nur, nach Abschluss des Ermittlungs- oder Strafverfahrens eine Tatkündigung auszusprechen, soweit die Voraussetzungen hierfür vorliegen. (Leitsätze des Gerichts)

[mehr ►](#)

LAG Hessen: Betriebsübergang und Altersteilzeitansprüche

LAG Hessen, Urteil vom 23.08.2006 - 8 Sa 1744/05; [BeckRS 2007, 40912](#)

1. Die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die sich in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitverhältnisses befinden, gehen gemäß § 613a BGB auf einen Betriebserwerber über - dies gilt auch dann, wenn über den Betriebsveräußerer ein Insolvenzverfahren eröffnet ist.

2. Auch solche Ansprüche auf Altersteilzeitvergütung, die auf Arbeitsleistungen vor Insolvenzeröffnung beruhen, sind von einem Erwerber, der einen Betrieb vom Insolvenzverwalter erwirbt, zu erfüllen, soweit sie nach dem Betriebsübergang fällig werden (Abweichung von BAG Urteil vom 19.10.04 - 9 AZR 645/03, NZA 2005, 527).

3. Gegenüber dem Insolvenzverwalter können solche Ansprüche nur als Insolvenzforderung geltend gemacht werden. (Leitsätze des Gerichts)

[mehr ►](#)

LAG Hessen: Unwirksame Änderungskündigung ohne Zustimmung des Betriebsrates

LAG Hessen, Urteil vom 01.06.2006 - 9 Sa 1743/05; [BeckRS 2007, 40549](#)

Eine Änderungskündigung mit dem Ziel einer Versetzung und Umgruppierung ist unwirksam, wenn zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung der diesbezügliche Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 BetrVG rechtskräftig zurückgewiesen worden ist und damit feststeht, dass der Arbeitgeber die beabsichtigten Maßnahmen nicht mehr umsetzen kann. (Leitsatz des Gerichts)

[mehr ►](#)

OLG Stuttgart: Gerichtliche Abberufung eines Arbeitnehmervertreters im Aufsichtsrat wegen Verletzung der Verschwiegenheitspflicht

OLG Stuttgart, Beschluss vom 07.11.2006 - 8 W 388/06; [BeckRS 2006, 13593](#)

1. Zur gerichtlichen Abberufung eines Arbeitnehmervertreters im Aufsichtsrat wegen Verletzung der Verschwiegenheitspflicht.
2. Es steht einem Mitglied des Aufsichtsrats nicht zu, selbst darüber zu entscheiden, welche Informationen als vertraulich anzusehen sind und welche nicht. Entscheidend ist vielmehr die objektiv am Interesse der AG und ihres Unternehmens ausgerichtete Beurteilung, nach der die Weitergabe der Information nachteilig sein kann, auch wenn sie kein Geheimnis (mehr) ist.
3. Das Gebot der Verschwiegenheit verbietet nicht nur klare Aussagen eines Aufsichtsratsmitglieds zu vertraulichen Vorgängen, es gilt auch für vage Änderungen, aus denen sich der Inhalt des vertraulichen Vorgangs ableiten lässt.
4. Die Einbindung eines Aufsichtsratsmitglieds in den Betriebsrat rechtfertigt keinen Bruch der Vertraulichkeit; es gibt keine gespaltene Vertraulichkeit. (Leitsätze der Redaktion)

[mehr ►](#)

AKTUELLE NACHRICHTEN

BVerfG: Altersgrenze von 65 Jahren für Einsatz von Verkehrspiloten bei gewerbsmäßigen Flugunternehmen zulässig

Das Bundesverfassungsgericht hält die Altersgrenze von 65 Jahren für den Einsatz von Verkehrspiloten bei gewerbsmäßigen Flugunternehmen für verfassungsgemäß. Es liege kein unzulässiger Eingriff in die Berufsfreiheit vor (Beschluss vom 26.01.2007, Az.: 2 BvR 2408/06).

[mehr ▶](#)

BAG: Keine Minderung des Urlaubsgelds nach Streikbeteiligung

Das Urlaubsgeld darf wegen der Beteiligung an einem rechtmäßigen Streik nicht gemindert werden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in Bezug auf Arbeitnehmer entschieden, für deren Arbeitsverträge der Manteltarifvertrag für Redakteure maßgeblich ist. Hinsichtlich der Jahresleistung, einer weiteren Sonderleistung, die Redakteuren nach dem Tarifvertrag zusteht, gingen die Richter demgegenüber grundsätzlich von einer Kürzungsbefugnis aus (Urteil vom 13.02.2007, Az.: 9 AZR 374/06).

[mehr ▶](#)

BAG: Kein Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Einigungsstelle bei Frage der Kostentragung für Personal-Uniformen

Eine betriebliche Einigungsstelle darf zwar bestimmen, ob die Arbeitnehmer zum Zwecke eines einheitlichen Erscheinungsbildes während der Arbeit eine bestimmte Kleidung tragen sollen und wer die Kleidung zu beschaffen hat. Nicht in ihre Regelungsbefugnis fällt hingegen die Frage, wer die Kosten für die Personalkleidung zu tragen hat. Dies hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt (Beschluss vom 13.02.2007, Az.: 1 ABR 18/06).

[mehr ▶](#)

BGH: Keine betriebliche Altersversorgung für eingetragene Lebenspartner

Der IV. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs kam in seiner Entscheidung vom 14.02.2007 (IV ZR 267/04) zu dem Ergebnis, dass die Tarifvertragsparteien, zu denen öffentlich-rechtliche Körperschaften wie Bund, Länder und Kommunen gehören, in Kenntnis des Lebenspartnerschaftsgesetzes vom 16. Februar 2001 bewusst davon abgesehen haben, Rechte zugunsten eingetragener Lebenspartner in den Tarifverträgen zu eröffnen, die Grundlage der Satzung der Beklagten sind.

[mehr ▶](#)

DAV und BRAK für einheitliches Arbeitsvertragsrecht

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) und die Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) begrüßen grundsätzlich das von der Bertelsmann-Stiftung initiierte Vorhaben einer Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts gemäß dem Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes.

[mehr ▶](#)

Arbeitskosten im europäischen Vergleich

Nach Mitteilung des Statistischen Bundesamtes lag Deutschland im Jahr 2004 bei den Arbeitskosten (Summe aus Bruttolohn und Lohnnebenkosten) deutlich über dem Durchschnitt der heutigen 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union, beim Anteil der Lohnnebenkosten an den Arbeitskosten hingegen unter dem EU-Durchschnitt.

[mehr ▶](#)

Höhere Löhne in Unternehmen mit Betriebsrat

Unternehmen mit Betriebsrat zahlen nach einer ZEW-Studie deutlich höhere Löhne als Unternehmen ohne Betriebsrat. Ein Vergleich von Unternehmen mit ähnlichen Merkmalen hinsichtlich Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgröße etc. zeigt, dass in Unternehmen mit Betriebsrat die Löhne im Schnitt um gut zehn Prozent höher sind als in Unternehmen ohne Betriebsrat.

[mehr ▶](#)

Nicht ängstlicher, sondern gesünder

Der Krankenstand in den deutschen Unternehmen verringert sich von Jahr zu Jahr weiter. Schuld daran sei die wachsende Angst vor dem Arbeitsplatzverlust, sagen vor allem die Gewerkschaften und verweisen auf die hohe Arbeitslosenquote. Die Belege für einen solchen Zusammenhang sind jedoch schwach. Handfestere Gründe für die gesünderen Mitarbeiter sind nach einer Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (Köln) anderswo zu finden.

[mehr ▶](#)

A U F S A T Z Ü B E R B L I C K

Frank Bayreuther: OT-Mitgliedschaft, Tarifzuständigkeit und Tarifbindung

BB 2007, 325

Der Aufsatz untersucht den vom BAG in seinem Beschluss vom 18.07.2006 (1 ABR 36/05, NZA 2006, 1225) gewählten Begründungsweg für die Zulassung der OT-Mitgliedschaft im Stufenmodell.

[mehr ▶](#)

Marcel Grobys: Einstellung von Arbeitnehmern im Licht des AGG

NJW-Spezial 2007, 81

Der gesamte Einstellungsprozess von der Ausschreibung über die Bewerberauswahl bis hin zum Abschluss des Arbeitsvertrags wird künftig ganz von den Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes beherrscht sein. Der folgende Beitrag gibt konkrete Handlungsempfehlungen zur Risikominimierung.

[mehr ►](#)

Klaus Hümmerich; Oliver Schmidt-Westphal: Integrierte Aufhebungsvereinbarungen im Dienstvertrag des GmbH-Geschäftsführers

DB 2007, 222

Der Beitrag beschäftigt sich mit der Problematik der nicht mehr konkludenten Aufhebung des Arbeitsvertrages, wenn ein Arbeitnehmer zum GmbH-Geschäftsführer bestellt wird.

[mehr ►](#)

Martin Diller: Konkurrentztätigkeit des GmbH-Geschäftsführers während des Kündigungsprozesses

ZIP 2007, 201

Der fristlos gekündigte Geschäftsführer, der gegen seine Kündigung klagt, ist nach Auffassung des Autors «in einem aussichtslos erscheinenden Dilemma». Nimmt er während des Prozesses eine Konkurrentztätigkeit auf, wirft ihm die Gesellschaft sofort unerlaubte Konkurrentztätigkeit vor und reagiert mit einer erneuten fristlosen Kündigung. Bleibt der Geschäftsführer dagegen während des Prozesses untätig oder wird er außerhalb der Branche tätig, verliert er seinen Marktwert und verdient meist erheblich schlechter. Der Beitrag untersucht, wie dieses Dilemma interessengerecht aufzulösen ist.

[mehr ►](#)

I M P R E S S U M

Herausgeber

Rechtsanwalt Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Gleiss Lutz, Maybachstraße 6, 70469 Stuttgart, Telefon: 0711/8997-143, Telefax: 0711/855096, E-Mail: jobst-hubertus.bauer@gleisslutz.com, Internet: www.gleisslutz.com/de

Verantwortliche Schriftleiter

Rechtsanwalt Dr. Christian Arnold, LL.M., Gleiss Lutz, Maybachstraße 6, 70469 Stuttgart, Telefon: 0711/8997-143, Telefax: 0711/855096, E-Mail: christian.arnold@gleisslutz.com; Rechtsanwalt Dr. Steffen Krieger, Gleiss Lutz, Maybachstraße 6, 70469 Stuttgart, Telefon: 0711/8997-176, Telefax: 0711/855096, E-Mail: steffen.krieger@gleisslutz.com, Internet: www.gleisslutz.com/de

Verlagsredaktion

Rechtsanwalt Joachim Schwede, Verlag C.H. Beck oHG, Wilhelmstr. 9, 80801 München, Tel.: 089/38189-269, E-Mail: joachim.schwede@beck.de, Internet: www.beck-online.de, Amtsgericht München HRA 48 045, Ust.-

Ident.-Nr.: DE 129 73 47 54. Zu Urheber- und Verlagsrechten sowie zum Haftungsausschluss bei Verlinkung vgl. das [Impressum](#) zu beck-online.

Der beck-fachdienst kostet monatlich 8,- € zzgl. MwSt. (Einzelplatz) im Rahmen eines 6-Monats-Abonnements.