

// Im Blickpunkt

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Umfang und Art der Tätigkeiten, die ein Betriebsrat Büropersonal übertragen kann, sind auch in Hinblick auf etwaige Auswirkungen – insbesondere auf die Eingruppierung – bislang nicht oder nur am Rande erörtert worden. Der Aufsatz von *Zumkeller/Lüber* schließt diese Lücke und gibt konkrete Tipps für die Praxis.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Volker Triebel**, RA,
Frankfurt

Die individualisierte Musterklage vom Arbeitsgericht

Dass Arbeitsgerichte seit jeher „Klagevordrucke“ zu Protokoll der Geschäftsstelle herausgeben, die zumeist vor der Rechtsantragsstelle ausliegen, ist gut und richtig. Der arbeitsrechtlich Schutzsuchende und auch das Gericht vereinfachen sich das Verfahren in neutraler Art und bewährter Weise, woran nichts auszusetzen ist. Bisher enthielten diese Vordrucke keinerlei Individualisierung bezüglich der Parteien und des Sachvortrags.

Nunmehr wandelt sich diese Praxis, und so wurde bei einem Arbeitsgericht eine Musterklage in einem Massenverfahren wegen des Widerrufs einer Versorgungsordnung eines im Gerichtsbezirk ansässigen Unternehmens herausgegeben, bei der das anders ist. In diesem Klagevordruck ist nicht nur die Beklagte, nebst den diese vertretenden Organen, enthalten, sondern auch individualisierter Vortrag, einschließlich konkreten Bestreitens in der Sache selbst. Schließlich macht die dort ausliegende „Musterklage“ auch Rechtsausführungen zur rechtlichen Situation. Auf einem beigefügten „Merkblatt“ erhält der potenzielle Kläger dann Hinweise, wie die Klage zu vervollständigen sein soll. In der Überschrift heißt es: „Für Kläger, die von der Rentenkürzung noch nicht betroffen waren.“ Weiterhin werden Vorschläge für die einzuklagenden Beträge gemacht. Auch wenn besagte „Musterklage“ nicht erkennbar einer Kammer des Gerichts zugeordnet werden kann, sondern nur dem Gericht selbst, wirft die „offizielle“ Herausgabe einer solchen „Musterklage“ mit diesem konkreten Inhalt ein ungutes Licht auf diesen Rechtsstreit und die nach § 25 DRiG zu wahrende Unabhängigkeit.

Entscheidungen

BAG: Kündigung wegen Verlusts der betrieblichen Fahrerlaubnis

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 5.6.2008 – 2 AZR 984/06 – wie folgt: Der Verlust einer Fahrerlaubnis kann bei einem Kraftfahrer sowohl einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB als auch einen personenbedingten Grund zur Kündigung i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG darstellen, da er zu einem gesetzlichen Beschäftigungsverbot führt. Der Entzug bzw. der Verlust einer innerbetrieblich erteilten Betriebsfahrberechtigung steht grundsätzlich dem Verlust einer gesetzlich vorgeschriebenen Fahrerlaubnis nicht gleich.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2066-1 unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Kein Gemeinschaftsbetrieb bei Personalgestaltung

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 16.4.2008 – 7 ABR 4/07 – wie folgt: Ein Gemeinschaftsbetrieb i. S. d. § 1 Abs. 1 S. 2 BetrVG setzt den arbeitgeberübergreifenden Einsatz der Arbeitnehmer der beteiligten Unternehmen zur Erfüllung eines oder mehrerer gemeinsamer arbeitstechnischer Betriebszwecke voraus. Bei einer auf einer Personalgestaltung beschränkten unternehmerischen Zusammenarbeit zweier Unternehmen entsteht kein Gemeinschaftsbetrieb, wenn das personalstellende Unternehmen nicht an der Erreichung des arbeitstechnischen Betriebszwecks des anderen Unternehmens mitwirkt. Die Zusammenarbeit der an einem Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Arbeitgeber vollzieht sich bei Fehlen von anderweitigen Anhaltspunkten regelmäßig in Form einer BGB-Gesellschaft. Die für die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebs erforderliche Absprache über die gemeinsame Führung eines einheitlichen Betriebs kann aber auch bei anderen Rechtsformen der Zusammenarbeit erfüllt sein.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2066-2 unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Feststellungsinteresse bei Mitbestimmungsrechten

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 15.4.2008 – 1 ABR 44/07 – wie folgt: Das rechtliche Interesse an der Feststellung des Bestehens eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats fehlt, wenn der Arbeitgeber die Existenz dieses Rechts nicht in Frage stellt. Das Vorliegen von „Arbeitszeit“ i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG ist unmaßgeblich für die Frage, ob es sich dabei zugleich um Arbeitszeit im vergütungs- und/oder arbeitsschutzrechtlichen Sinn handelt. Der Betriebsrat ist grundsätzlich nicht darauf verwiesen, sich nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG benötigte Informationen selbst zu beschaffen, auch wenn er dazu faktisch in der Lage wäre.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2066-3 unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Terminvorschau 4/2008 und anhängige Verfahren

Das BAG hat seine Terminvorschau für das 4. Quartal 2008 und die dazugehörige Übersicht über die anhängigen Verfahren veröffentlicht. Diese finden Sie unter [www.betriebs-berater.de](#):

[// BB-ONLINE](#) BBL2008-2066-4

(PM BAG vom 2.9.2008)

LAG Berlin-Brandenburg: Internetzugang für Betriebsrat

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 9.7.2008 – 17 TaBV 607/08 – wie folgt: Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat nach § 40 Abs. 2 BetrVG für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Informations- und Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehört auch der Zugang zum Internet. Dieses stellt eine allgemein genutzte, umfassende Informationsquelle dar, die der Betriebsrat zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben regelmäßig benötigt. Ist die Einrichtung des Internetzugangs ohne Weiteres möglich und führt die Nutzung nicht zu besonderen Kosten, kann der Arbeitgeber den Internetzugang nicht verwehren.

(PM LAG Berlin-Brandenburg vom 26.8.2008)