

Das LAG Baden-Württemberg macht in jüngster Zeit mit zwei bemerkenswerten Urteilen von sich reden. Mit Urteil vom 26.9.2013 – 6 Sa 28/13 – entschied es, dass eine sachgrundlose Befristung auch bei länger als drei Jahre zurückliegender Vorbeschäftigung unzulässig ist (PM LAG Baden-Württemberg vom 1.10.2013). Das BAG hat das Tatbestandsmerkmal „bereits zuvor“ in seinem Urteil vom 6.4.2011 – 7 AZR 716/09 – dahin ausgelegt, dass in Anlehnung an die regelmäßige Verjährungsfrist des § 195 BGB Vorbeschäftigungen beim selben Arbeitgeber, die länger als drei Jahre zurückliegen, nicht zu berücksichtigen sind (vgl. dazu den Aufsatz von *Sprenger* in BB 2012, 447). Von dieser Rechtsprechung weicht das LAG nun überraschend ab. Es hält die Grenzen der richterlichen Rechtsfortbildung gegen den eindeutigen Wortlaut der Norm und den aus dem Gesetzgebungsverfahren erkennbaren Willen des Gesetzgebers, keine Frist in das Gesetz aufzunehmen, durch das BAG für überschritten. Jedenfalls hätte das BAG die Norm dem Bundesverfassungsgericht zur Prüfung ihrer Verfassungsmäßigkeit vorlegen müssen. Außerdem weiche die Rechtsprechung des 7. Senats des BAG von der des 2. Senats ab, so dass der 7. Senat das Verfahren zur Wahrung der Rechtseinheit nach § 45 ArbGG hätte durchführen müssen. In einem Fall über den Einsatz von IT-Subunternehmern bei Daimler grenzte das LAG Baden-Württemberg in seinem Urteil vom 1.8.2013 – 2 Sa 6/13 – Scheindienst- und Scheinwerkverträge ab (vgl. dazu den BB-Kommentar von *Zumkeller* im kommenden BB 45/2013).



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

BAG: Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft

1. § 97 Abs. 1 ArbGG lässt auch eine vergangenheitsbezogene Feststellung der Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft zu.

2. In dem Verfahren um die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung sind weder die Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite noch die obersten Arbeitsbehörden des Bundes und der Länder beteiligt.

BAG, Beschluss vom 11.6.2013 – 1 ABR 32/12

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2611-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Verbreitung eines Streikaufrufs im Intranet

Ein Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, einen vom Arbeitgeber für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten personenbezogenen E-Mail-Account (Vorname.Name@Arbeitgeber.de) für die betriebsinterne Verbreitung eines Streikaufrufs seiner Gewerkschaft an die Belegschaft zu nutzen.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus mit 870 Beschäftigten. Der an dem Verfahren beteiligte Arbeitnehmer ist Betriebsratsvorsitzender und Mitglied von ver.di. Nach einer Anordnung der Arbeitgeberin ist die Nutzung ihres Intranets ausschließlich dienstlichen Zwecken vorbehalten. Für den 13.4.2011 rief ver.di zu einem Warnstreik bei der Arbeitgeberin auf. Diesen Aufruf leitete der Arbeitnehmer über das Intranet der Arbeitgeberin an alle Mitarbeiter weiter und rief die Beschäftigten auf, sich an dem Streik zu beteiligen. Er signierte die E-Mail mit den Worten: „Für die ver.di-Betriebsgruppe“ und fügte seinen Namen an. Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht, ihr stehe wegen der Verletzung des arbeitskampfr

rechtlichen Neutralitätsgebots aus § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ein Unterlassungsanspruch zu. Der Arbeitnehmer hat sich darauf berufen, nicht als Betriebsratsvorsitzender, sondern als Mitglied der ver.di-Betriebsgruppe gehandelt zu haben. Die Arbeitgeberin habe zum Schutze seiner individuellen Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG die Nutzung ihres Intranets für die Verbreitung des Streikaufrufs zu dulden.

Die Vorinstanzen haben dem Antrag der Arbeitgeberin entsprochen. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitnehmers blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ergibt sich zwar aus § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kein Unterlassungsanspruch der Arbeitgeberin. Dieser folgt jedoch aus § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB. Danach kann der Eigentümer vom Störer die Unterlassung weiterer Beeinträchtigungen seines Eigentums verlangen. Hierfür ist unerheblich, ob dem Arbeitnehmer der dienstlichen Zwecken vorbehaltene Intranetzugang in seiner Funktion als Amtsträger oder unabhängig davon zur Verfügung gestellt wurde. Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, die Verbreitung von Streikaufrufen über ihr Intranet gemäß § 1004 Abs. 2 BGB zu dulden. Von ihr kann nicht verlangt werden, durch eigene Betriebsmittel die koalitionspezifische Betätigung eines Arbeitnehmers in einem gegen sie gerichteten Arbeitskampf zu unterstützen.

BAG, Urteil vom 15.5.2013 – 1 ABR 31/12

(PM BAG vom 15.10.2013)

BAG: Anspruch auf Wiedereinstellung

Räumt ein Arbeitgeber anlässlich der Ausgliederung eines Geschäftsbereichs und des Übergangs eines Betriebsteils auf einen anderen Inhaber unter bestimmten Voraussetzungen den vom Arbeitgeberwechsel betroffenen Arbeitnehmern ein unbefristetes Rückkehrrecht ein, haben diese Anspruch auf die Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem bisherigen Arbeitgeber,

wenn die in der Rückkehrzusage genannten Bedingungen erfüllt sind. Entsprechendes gilt, wenn die Rückkehrzusage vor der Übernahme von Arbeitnehmern durch eine Betriebskrankenkasse (§ 147 Abs. 2 SGB V) erfolgt. Ob der bisherige Arbeitgeber das Angebot rückkehrwilliger Arbeitnehmer auf Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags anzunehmen oder selbst ein solches Angebot abzugeben hat, hängt von der Rückkehrzusage und den weiteren Umständen des Einzelfalls ab. Diese sind auch für den Inhalt des neu zu begründenden Arbeitsverhältnisses maßgebend.

Die Revision des beklagten Landes hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Zwar bezog sich die Rückkehrzusage des beklagten Landes vom 20.4.1998 ihrem Wortlaut nach nur auf eine Schließung/Auflösung der BKK Berlin. Die Zusage sollte jedoch die Klägerin und die anderen ca. 200 Beschäftigten veranlassen, ihren sicheren Arbeitsplatz beim beklagten Land aufzugeben. Ihr Sinn und Zweck gebietet das Verständnis, dass das beklagte Land auch nach der Vereinigung der BKK Berlin mit anderen Betriebskrankenkassen an seine Rückkehrzusage gebunden bleibt. Die Schließung der City BKK als Rechtsnachfolgerin der BKK Berlin hat das Rückkehrrecht der vormals beim beklagten Land Beschäftigten ausgelöst mit der Folge, dass diese bei Ausübung des Rechts so zu stellen sind, als wären sie durchgehend beim beklagten Land beschäftigt gewesen.

BAG, Urteil vom 15.10.2013 – 9 AZR 564/12

(PM BAG vom 15.10.2013)

BAG: Hinterbliebenenversorgung und Spätehenklausel – erneute Eheschließung mit der früheren Ehefrau nach Eintritt in den Ruhestand

Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung einer Unterstützungskasse, wonach ein Anspruch auf eine Witwen-/Witwerversorgung nur besteht,