

sagt wurde, die geplante Flashmob-Aktion durchzuführen.³⁹ Im Hauptsacheverfahren hingegen wurde der Unterlassungsantrag abgewiesen. Zur Begründung führte das ArbG Berlin aus, dass die Flashmob-Aktion vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG umfasst und angesichts ihrer zeitlichen Beschränkung (45 Minuten) sowie ihrer beschränkten Teilnehmerzahl (40) auch nicht unverhältnismäßig gewesen sei.⁴⁰ Nach Auffassung des Gerichts seien Flashmob-Aktionen zwar geschmacklos und lästig, aber eben nicht rechtswidrig.⁴¹

Wie Rieble zutreffend feststellt, zielen derartige Flashmob-Aktionen allein auf die **Störung der Betriebsabläufe** und wollen auf diese Weise durch Absatzausfall Schaden anrichten.⁴² Derartige **Sabotageakte** sind daher **nicht von Art. 9 Abs. 3 GG umfasst und daher rechtlich unzulässig**. Hinzu kommt, dass die Personen, die seitens der Gewerkschaft zur Teilnahme an den Flashmob-Aktionen aufgerufen werden, regelmäßig nicht Arbeitnehmer des bestreikten Arbeitgebers sind, sondern außenstehende Dritte, die von den zu erstreikenden Tarifabschlüssen gar nicht profitieren würden.

5. Fazit

Die Rechtsprechung gestaltet das Arbeitskämpfrecht zunehmend gewerkschaftsfreundlich aus. Das Recht zum Streik wird schleichend zum Selbstrecht umgestaltet und verabschiedet sich von seiner ursprünglichen und eigentlichen Aufgabe, die Tarifautonomie zu gewährleisten. Der Arbeitgeber sieht sich so mit immer neuen Kampfmethoden und -möglichkeiten der Arbeitnehmerseite konfrontiert, ohne dass die Rechtsprechung die tatsächlichen Gegebenheiten im Arbeitskampf oder gar die wirtschaftlichen Belange berücksichtigen würde. Oftmals lässt die Rechtsprechung sogar eine glaubwürdige Argumentation vermissen.⁴³ Für die weitere Entwicklung lässt dies nichts Gutes erwarten.

³⁹ ArbG Berlin-Mitte v. 12.12.2007 – 34 Ga 20169/07.

⁴⁰ ArbG Berlin-Mitte v. 1.4.2008 – 34 Ca 2402/08.

⁴¹ ArbG Berlin-Mitte v. 1.4.2008 – 34 Ca 2402/08.

⁴² Rieble, NZA 2008, 796 ff.

⁴³ So die berechnete Kritik von Rieble, BB 2008, 1506 ff.

■ Praktische Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in Polen

Flexibilisierung der Arbeitszeit nach deutschem Vorbild nur begrenzt möglich

von RA Steffen Braun, Warschau*

Polen gehört seit Jahren zu den Ländern in Mittel- und Osteuropa, in denen deutsche mittelständische Unternehmen gerne investieren. Neben einem Markt, der sich in vielen Branchen in einem nicht unerheblichen Wachstum befindet, richtet sich die Aufmerksamkeit auf flexible und motivierte Mitarbeiter, die eine wichtige Grundlage für den geschäftlichen Erfolg bilden. Geregelt wird das Verhältnis zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern durch die Bestimmungen des polnischen Arbeitsgesetzbuches, das in vielen Fällen seinem Anspruch an ein modernes Arbeitsrecht gerecht wird. Eine Ausnahme bilden die Vorschriften über die Arbeitszeitgestaltung. Das polnische Arbeitsrecht stellt im Vergleich zu den entsprechenden Regelungen in Deutschland in einem etwas bescheideneren Umfang Möglichkeiten zur Verfügung, die Arbeitszeit in den einzelnen Branchen der polnischen Wirtschaft flexibel zu gestalten. Dieser Unterschied ist deutschen Unternehmern, die sich in Polen wirtschaftlich engagieren, oft nicht bekannt. Deshalb will dieser Beitrag einen Überblick über die wichtigsten Vorschriften des polnischen Arbeitszeitrechtes geben.

I. Arbeitszeitsysteme des polnischen Arbeitsgesetzbuches

Als Arbeitszeit gilt gem. Art. 128 § 1 des polnischen Arbeitsgesetzbuches (nachfolgend als „ArbGB“ bezeichnet) die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer im Betrieb oder an einem anderen zur Arbeitsverrichtung vorgesehenen Ort dem Arbeitgeber zur Verfügung steht.

Das polnische Arbeitsrecht enthält sog. **Arbeitszeitsysteme**, welche die zeitlichen Rahmenbedingungen für die im jeweiligen System zu erbringende Arbeit vorgeben. Jeder Arbeitnehmer ist einem dieser Systeme zuzuordnen¹. Bei der Auswahl des passenden Arbeitszeitsystems sind vor allem der Charakter der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Arbeit sowie die Erfordernisse des Unternehmens zu berücksichtigen².

1. Grundsätzliche Rahmenbedingungen

Die Arbeitszeit darf **8 Stunden am Tag** und durchschnittlich **40 Stunden in der Woche** in einer durchschnittlichen **5-tägigen Arbeitswoche** nicht überschreiten (Art. 129 § 1 ArbGB). Von diesen Bestimmungen kann nur abgewichen werden, wenn das Arbeitsgesetzbuch oder andere Vorschriften dies ausdrücklich zulassen (z.B. das nachfolgend besprochene System der erweiterten Arbeitszeit).

a) Ausgleichszeitraum

Der Ausgleichszeitraum beträgt **vier Monate**. Eine Verlängerung dieses Zeitraumes auf sechs Monate oder bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen auf 12 Monate ist

* Der Autor ist Rechtsanwalt und Partner der Rechtsanwaltskanzlei Braun Paschke in Warschau.

¹ Ciborski, Czas Pracy w 2007 roku (Arbeitszeit im Jahr 2007), Verlag oddk, Gdańsk, S. 11.

² Nalecz, Kodeks Pracy (Arbeitsgesetzbuch), Kommentar, 4. Aufl. 2004 Art. 129 Rz. 18.

nur in bestimmten, im Gesetz abschließend aufgezählten Branchen zulässig: in der Landwirtschaft sowie im Bewahrungsgewerbe. Der Ausgleichszeitraum von 12 Monaten hat Ausnahmecharakter und kann nur eingeführt werden, wenn dies in den genannten Bereichen zusätzlich durch untypische organisatorische oder technische Bedingungen, die Einfluss auf den Verlauf des Arbeitsprozesses haben, begründet ist (Art. 129 § 2 ArbGB).

b) Grundsatz der 5-Tages-Arbeitswoche

Das Arbeitsgesetzbuch sieht für die meisten Zeitsysteme eine durchschnittliche 5-Tage-Arbeitswoche vor. Der Arbeitgeber kann somit den Arbeitnehmer während des Ausgleichszeitraumes entsprechend dem prognostizierten Arbeitsanfall in einigen Wochen 6 Tage, in anderen hingegen nur 3 oder 4 Tage beschäftigen³.

Beraterhinweis: Das Gesetz sieht nicht vor, welcher Tag außer dem Sonntag üblicherweise arbeitsfrei sein soll. Damit bleibt es dem Arbeitgeber überlassen, die Lage der durchschnittlichen 5-Tage-Arbeitswoche, auch unter Einbeziehung des Sonnabends, nach seinen Bedürfnissen zu gestalten. ◀

2. Erweiterte Arbeitszeit

Dieses Arbeitszeitsystem gestattet es, den Arbeitnehmer **bis zu 12 Stunden am Tag** zu beschäftigen (Art. 135 § 1 ArbGB). Eine Verlängerung der Arbeitszeit an bestimmten Tagen über acht Stunden hinaus bedeutet jedoch, dass die Arbeitszeit an anderen Tagen entsprechend zu verkürzen ist oder zusätzliche freie Tage durch den Arbeitgeber zu gewähren sind⁴. Die Anwendung dieses Zeitsystems muss durch die **Art** oder die **Organisation der Arbeit** erforderlich sein. Aus den gesetzlichen Bestimmungen geht nicht hervor, welche Voraussetzungen hierfür erfüllt sein müssen. Breite Anwendungsmöglichkeiten bestehen in Produktionsbetrieben, im Einzelhandel, im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Gesundheitswesen sowie in der Dienstleistungsbranche⁵.

Aufgrund der Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden pro Tag zu verlängern, beträgt der Ausgleichszeitraum in diesem Zeitsystem lediglich einen Monat. In besonders begründeten Fällen ist eine Verlängerung des Ausgleichszeitraumes auf drei Monate möglich. Bei Arbeiten, die von der Jahreszeit oder atmosphärischen Bedingungen abhängig sind, kommt darüber hinaus die Festsetzung eines 4-monatigen Abrechnungszeitraumes in Betracht.

3. Aufgabenorientierte Arbeitszeit

Die Arbeitszeit kann in den durch die **Art** oder die **Organisation der Arbeit** sowie den **Ort der Arbeitsausführung**

ung begründeten Fällen auch durch das **Ausmaß** der zu erfüllenden Aufgaben bestimmt werden (Art. 140 ArbGB).

Beraterhinweis: Die Einführung dieses Zeitsystems wird vor allem durch Aufgaben begründet, die **außerhalb des Sitzes des Arbeitgebers** ausgeführt werden und bei denen die Notwendigkeit einer Festsetzung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit nicht gegeben ist. Darüber hinaus ist die Anwendung der aufgabenorientierten Arbeitszeit immer dann möglich, wenn es dem Arbeitgeber hauptsächlich auf die Ausführung der übertragenen Aufgaben ankommt. ◀

Zu den Berufen, bei denen die Arbeitnehmer häufig in der aufgabenorientierten Arbeitszeit beschäftigt werden, zählen u.a.: Handelsvertreter, Servicetechniker sowie Journalisten⁶.

Hierbei müssen die dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben durch den Arbeitgeber so festgesetzt werden, dass sie der Arbeitnehmer innerhalb von acht Stunden am Tag, in einer durchschnittlichen 40 Stunden-Woche sowie einer durchschnittlichen 5-Tage-Arbeitswoche erfüllen kann. Hat der Arbeitnehmer die Arbeit innerhalb eines **geografisch festgelegten Arbeitsortes** zu erbringen – z.B. bei der Gewinnung von neuen Kunden als Handelsvertreter innerhalb einer Wojewodschaft – zählt die **Fahrtzeit** zwischen den jeweiligen Terminen zur **Arbeitszeit**⁷. Dieser Umstand ist bei der Festsetzung der Anzahl der Gesprächstermine innerhalb eines Tages zu berücksichtigen.

Beraterhinweis: Die Anwendung der aufgabenorientierten Arbeitszeit ist nicht zulässig, wenn von vornherein feststeht, dass der Arbeitnehmer die zu erfüllende Aufgabe nicht innerhalb der oben genannten grundsätzlichen Rahmenbedingungen erfüllen kann. Die Einführung dieses Zeitsystems soll die Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglichen. Eine Umgehung der Vorschriften über die Überstundenvergütung ist dabei nicht zulässig. ◀

4. Verkürzte Wochenarbeitszeit

Auf **schriftlichen Antrag** des Arbeitnehmers besteht die Möglichkeit, den Arbeitnehmer im System der verkürzten Wochenarbeitszeit zu beschäftigen (Art. 143 ArbGB). Innerhalb dieses Systems ist es zulässig, Arbeit an weniger als 5 Tagen in der Woche zu erbringen, bei gleichzeitiger Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf nicht mehr als 12 Stunden, innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von nicht länger als einem Monat.

Beraterhinweis: Im Unterschied zum oben besprochenen System der erweiterten Arbeitszeit kommt es für die Anwendung des Systems der verkürzten Wochenarbeitszeit nicht auf die Art oder die Organisation der Arbeit an, sondern lediglich auf den entsprechenden Antrag des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber ist dabei nicht verpflichtet, diesem Antrag zuzustimmen. ◀

5. Wochenendarbeit

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch im System der Wochenendarbeit **ausschließlich an Freitagen, Sonnabenden, Sonn- und Feiertagen** be-

3 Rączka, Kodeks Pracy (Arbeitsgesetzbuch), Kommentar, 8. Aufl. 2007, Art. 129 Pkt. 2.

4 Auch in diesem Zeitsystem gilt der Grundsatz der durchschnittlichen 40-Stunden-Woche.

5 Ciborski, Czas Pracy w 2007 roku (Arbeitszeit im Jahr 2007), Verlag oddk, Gdańsk, S. 15.

6 Nałęcz, Kodeks Pracy (Arbeitsgesetzbuch), Kommentar, 4. Aufl. 2004, Art. 140 Rz. 2.

7 Oberster Gerichtshof v. 11.4.2001 – I PKN 350/2000.

schäftigen (Art. 144 ArbGB). Die Anwendung dieses Systems setzt im Gegensatz zum System der verkürzten Wochenarbeitszeit keine gleichzeitige Verlängerung der täglichen Arbeitszeit voraus. Die Verlängerung der Arbeitszeit in diesem System auf nicht mehr als 12 Stunden/Tag ist jedoch möglich, innerhalb eines Abrechnungszeitraumes von nicht länger als einem Monat.

Beraterhinweis: Das System der Wochenendarbeit eignet sich vor allem für die Beschäftigung von Arbeitnehmern an den genannten Tagen in **Teilzeit**. ◀

II. Einzelne Arbeitszeitmodelle

Innerhalb der vorgestellten Arbeitszeitsysteme können z.B. verschiedene Gleitzeit- und Teilzeitmodelle eingeführt werden (z.B. Blockteilzeit). Neue Formen der Arbeitszeitgestaltung ergeben sich durch die Einführung von Modellen wie der Telearbeit.

Beraterhinweis: Erfolgreiche Arbeitszeitmodelle müssen immer auf die Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens zugeschnitten sein. Dabei ist zu beachten, dass für die in Deutschland populären Langzeitkonten als Steuerungsmechanismen flexibler Arbeitszeitgestaltung die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen im polnischen Arbeitsgesetzbuch fehlen. Mehrarbeit zum Ansparen von Zeitguthaben, die dann in längeren Freizeitblöcken ausgeglichen werden, ist ebenso unzulässig wie eine Übertragung von Zeitguthaben von Kurz- auf Langzeitkonten. ◀

1. Gleitzeit

Das Wesen der Gleitzeit besteht darin, dass ein Teil der täglichen Arbeitszeit in eine fest vorgegebene Zeitspanne fällt, der Beginn sowie die Beendigung der Arbeit vom Arbeitnehmer jedoch flexibel gestaltet werden kann⁸. Zu Problemen in der Praxis führt hier immer wieder die im Arbeitsgesetzbuch enthaltene Definition des Arbeitstages. Darunter ist gem. Art. 128 § 3 Nr. 1) ArbGB ein Zeitraum von 24 aufeinander folgenden Stunden zu verstehen, der mit der Aufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer beginnt. Zeitliche Gestaltungen, bei denen es an einem Tag im Vergleich zum Vortag zu einer Vorverlegung des Arbeitszeitbeginns kommt, führen unter Umständen dazu, dass die Überschreitung der zulässigen Arbeitszeit an dem jeweiligen Arbeitstag zur Arbeit in Überstunden führt.

Beraterhinweis: Aus den arbeitsrechtlichen Dokumenten, mit denen die Gleitzeit im Unternehmen eingeführt wird (Haustarifvertrag, Arbeitsordnung, arbeitsrechtliche Bekanntmachung oder Arbeitsvertrag), sollte sich deshalb eindeutig ergeben, dass der **Arbeitnehmer** über den **Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme** selbst entscheidet. ◀

Sind beim Arbeitgeber 20 Arbeitnehmer beschäftigt, ist er verpflichtet, eine Arbeitsordnung aufzustellen. Aus dieser innerbetrieblichen Ordnung ergeben sich die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer in einer Form, welche die im Arbeitsgesetzbuch enthaltenen Bestimmungen aufgreift und auf das jeweilige Unternehmen abstimmt.

Musterformulierung

Für die Mitarbeiter, die ihre Aufgaben von Montag bis Freitag in der Verwaltung am Sitz des Arbeitgebers erbringen, gilt eine Kernarbeitszeit von 10.00 Uhr bis 16.00 Uhr. Die Gleitzeit am Morgen beginnt um 8.00 Uhr und endet um 10.00 Uhr. In dieser Zeit können die Mitarbeiter den Beginn ihrer Arbeit frei festlegen.

2. Teilzeit

Arbeit in Teilzeit liegt vor, wenn die durchschnittliche Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers geringer als die entsprechende Arbeitszeit bei vergleichbaren Vollzeit-arbeitskräften ist.

Beraterhinweis: Entsprechende gesetzliche Bestimmungen zur Ausgestaltung oder Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen fehlen bisher (Vgl. in Deutschland das „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ vom 21.12.2000). Die Arbeitgeber in Polen sind aber verpflichtet, die Arbeitnehmer in der beim jeweiligen Arbeitgeber üblichen Art und Weise über die Möglichkeiten der Beschäftigung auf Teilzeitarbeitsplätzen zu informieren. ◀

3. Telearbeit

Dieses Modell der Arbeitszeitgestaltung ist in Polen noch nicht weit verbreitet. Telearbeit gewinnt jedoch an Popularität, nicht zuletzt durch die Aufnahme eines eigenen Kapitels über die Telearbeit in das Arbeitsgesetzbuch aufgrund der entsprechenden Novellierung vom 24.8.2007. Der Arbeitgeber ist hier verpflichtet, dem Arbeitnehmer die entsprechende technische Ausrüstung zur Verfügung zu stellen sowie die Kosten für die Installation sowie den technischen Service zu übernehmen (Art. 67 [11] ArbGB). Die Erbringung der Arbeit in der Form der Telearbeit bietet sich dort an, wo der Arbeitnehmer nicht unter ständiger unmittelbarer Kontrolle des Arbeitgebers seine Aufgaben erfüllen kann, z.B. vom heimischen Computer aus.

4. Individuelle Arbeitszeit

Auf **schriftlichen Antrag** des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber einen individuellen Arbeitszeitplan für den jeweiligen Arbeitnehmer im Rahmen der Vorgaben des Zeitsystems erstellen, von dem der Arbeitnehmer erfasst wird.

III. Fazit

Das polnische Arbeitsrecht enthält im Vergleich zu den in Deutschland angewandten Arbeitszeitmodellen Ansätze für die flexible Gestaltung der Arbeitszeit. Praktische Pro-

⁸ *Rączka*, Flexicurity – między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy (Flexicurity – zwischen der Flexibilität und der Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt), Berichte von Konferenzen aus dem Jahr 2007 zu den Themen Flexicurity und Arbeitszeitgestaltung in Warschau (mitorganisiert durch die Deutsch-Polnische Juristen-Vereinigung dpjv), Beilage zur August-Ausgabe der Zeitschrift Monitor Prawa Pracy (Monitor des Arbeitsrechtes), 2008, S. 85.

bleme ergeben sich jedoch daraus, dass bestimmte Möglichkeiten nur auf Antrag des Arbeitnehmers eingeführt werden können (z.B. die Zeitsysteme der verkürzten Wochenarbeit bzw. der Wochenendarbeit). Die polnischen Arbeitgeber- und Unternehmerverbände fordern bereits seit längerer Zeit eine entsprechende Novellierung des Arbeitsgesetzbuches mit weit reichenden Möglichkeiten

der Arbeitszeitflexibilisierung, der die Gewerkschaften jedoch eher zögernd gegenüber stehen. Der in Polen tätige Unternehmer ist gut beraten, wenn er sich an die Vorgaben des Arbeitsgesetzbuches hält. Er verhindert so die Verhängung von zum Teil drastischen Strafen durch die Staatliche Arbeitsinspektion bzw. die zuständigen Gerichte.

Hinweise zur Vertragsgestaltung

■ Die Gestaltung von Wiedereinstellungszusagen

von Assessor Dr. jur. Wolfgang Kleinebrink*

Wird einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet ist oder beendet werden soll, eine Wiedereinstellungszusage erteilt, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis später zu den gleichen oder zu veränderten Arbeitsbedingungen neu begründen, sofern er die ggf. mit der Wiedereinstellungszusage verbundenen Voraussetzungen erfüllt. Im Folgenden sollen allgemeine Hinweise zur Gestaltung derartiger Zusagen gegeben werden.

I. Mögliche Rechtsgrundlagen einer Wiedereinstellungszusage

Beabsichtigt ein Arbeitgeber, einem Arbeitnehmer eine Wiedereinstellungszusage zu geben, kann er dies auf verschiedenen rechtlichen Wegen erreichen.

1. Einseitige Zusage im Rahmen einer Kündigung

Erklärt der Arbeitgeber ggü. dem Arbeitnehmer eine Kündigung, kann er mit ihr einseitig eine Wiedereinstellungszusage verbinden. Die Zusage der Wiedereinstellung muss aber in **einem engen zeitlichen Zusammenhang** mit der Kündigung abgegeben werden; wesentlich früher ist dies nicht möglich.¹ Erteilt der Arbeitgeber eine solche Wiedereinstellungszusage, ist der Arbeitnehmer al-

lerdings nicht gehindert, sich gerichtlich gegen die Kündigung zu wenden, um sich bereits im Kündigungsschutzprozess auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu berufen. Insbesondere ist eine **betriebsbedingte Kündigung** mit Wiedereinstellungszusage unwirksam, wenn der Wegfall des Arbeitsplatzes noch nicht endgültig feststeht, weil sich der Arbeitgeber als Auftragnehmer nach Beendigung des Auftrags **erneut** an der **Ausschreibung** beteiligt, um den Auftrag weiter durchführen zu können.²

2. Individualvereinbarung

Denkbar ist ferner, dass der Arbeitgeber sich einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer in einem Aufhebungsvertrag auf eine Wiedereinstellungszusage verständigt.³ Es muss sich allerdings um einen unbedingten Aufhebungsvertrag handeln, der nicht dazu dienen soll, einen zugunsten des Arbeitnehmers bestehenden Kündigungsschutz zu umgehen.⁴ Möglich ist auch, dass eine verbindliche Wiedereinstellungszusage durch eine betriebliche Übung begründet wird.⁵

3. Kollektivvereinbarung

Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen können ebenfalls Wiedereinstellungszusagen vorsehen.

a) Tarifvertrag

Nach § 1 Abs. 1 TVG kann ein Tarifvertrag Normen enthalten, die den Abschluss des Arbeitsverhältnisses betreffen. Dazu gehören auch Wiedereinstellungszusagen.⁶ Von Bedeutung ist dies insbesondere für **Sanierungstarifverträge**.⁷ Allerdings ist die **Vertragsfreiheit des Arbeitgebers** zu beachten. Unzulässig wäre demnach insbesondere ein Wiedereinstellungsanspruch unabhängig vom betrieblichen Bedarf.⁸ Das Abschlussgebot kann die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Wiedereinstellung abschließend festlegen; es kann die nähere Bestimmung aber auch durch eine **Öffnungsklausel** den Betriebspartnern oder dem einzelnen Arbeitgeber überlassen.

Nicht verwechselt werden dürfen derartige tarifvertragliche Wiedereinstellungsklauseln mit Regelungen in Tarif-

* Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V., Wuppertal, Lehrbeauftragter für Arbeits- und Sozialrecht an der Hochschule Niederrhein.

1 LAG Hessen v. 18.11.1996 – 10 Sa 2082/95, NZA-RR 1997, 369.

2 BAG v. 26.4.2006 – 7 AZR 190/05, ArbRB 2006, 232 (Boudon) = www.jurisuma.de.

3 Vgl. BAG v. 7.3.2002 – 2 AZR 93/01, ArbRB 2002, 258 (Gaul/Kühnreich) = www.jurisuma.de.

4 Zur Unwirksamkeit eines Aufhebungsvertrags mit Wiedereinstellungszusage wegen Gesetzesumgehung ausf. BAG v. 25.5.1987 – 2 AZR 541/86, www.jurisuma.de.

5 BAG v. 26.4.2006 – 7 AZR 190/05, ArbRB 2006, 232 (Boudon) = www.jurisuma.de.

6 BAG v. 19.10.2005 – 7 AZR 32/05, ArbRB 2006, 105 (Groeger) = www.jurisuma.de; Wiedemann/Thüsing, TVG, 8. Aufl., § 1 TVG Rz. 609.

7 Dazu allg. Kleinebrink, ArbRB 2008, 279.

8 Wiedemann/Thüsing, TVG, 8. Aufl., § 1 TVG Rz. 610 ff.