

## // Im Blickpunkt

Auch alle neueren Prognosen für die wirtschaftliche Entwicklung gehen von einer Vertiefung der weltweiten Krise mit gravierenden Auftrags- und Absatzeinbrüchen aus. BMAS, DGB und BDA vereinbarten vor diesem Hintergrund das „Kurzarbeitergeld plus“: Wenn in einem Unternehmen bereits sechs Monate Kurzarbeit geleistet worden sind, soll der Betrieb danach vollständig von den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet werden. Die Rahmenbedingungen sollen so gestaltet werden, dass eine Unterbrechung der Kurzarbeit in einzelnen Betriebsteilen keine neuerliche Beantragung notwendig macht (vgl. zur Kurzarbeit die Aufsätze von *Cohnen/Röger* in BB 2009, 46, und *Bauer/Günther* in BB 2009, 662).

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



## // Standpunkt



von **Dr. Martin Kock**, RA  
und FAArbR, Generali  
Deutschland Holding AG

**Amtsblatt zum Frühstück**

Nur kurz nach der EuGH-Entscheidung „Schultz-Hoff“ entschied nun auch das BAG (9 AZR 128/09, // BB-Online BBI 2009-1181-1), dass krankheitsbedingt nicht genommener Erholungsurlaub nicht mehr am 31.3. des Folgejahres verfällt und vollzog damit eine 180-Grad-Wendung seiner seit 1982 bestehenden anderslautenden Rechtsprechung. Bei den Arbeitgebern stehen bereits die langfristig erkrankten (Ex-)Arbeitnehmer Schlange und fordern ihren Urlaub aus den vergangenen Jahren ein.

Das BAG gewährt Arbeitgebern zwar Vertrauensschutz, wenn sie den Urlaub in Anwendung der bisherigen Rechtsprechung gestrichen haben – aber nur bis zum Bekanntwerden des dem EuGH-Urteil vorangegangenen Vorlagebeschlusses des LAG Düsseldorf vom August 2006. Ab diesem Zeitpunkt hätten deutsche Arbeitgeber damit rechnen müssen, dass der EuGH zum Verfall von Urlaubsansprüchen eine andere Meinung haben könnte. Als es um die geänderte Auslegung der Massenentlassungsanzeige aufgrund der EuGH-Entscheidung „Junk“ ging, war das BAG noch anderer Meinung: Der Vorlagebeschluss habe das Vertrauen in die bisherige Rechtsprechung des BAG nicht relevant erschüttern können. Jedenfalls bräuchte man sich durch die Entscheidung eines einzelnen Arbeitsgerichts noch nicht in seinem Vertrauen auf die Maßgeblichkeit einer bisher gefestigten ständigen Rechtsprechung und Verwaltungspraxis irritieren lassen (vgl. BB 2006, 1971).

Fazit: Arbeitgeber sind überfordert, wenn sie auch noch die Entscheidungen von Instanzge-

richtern kennen müssen. Angesichts der aktuellen Entscheidung wird ihnen allerdings nichts anderes übrig bleiben. Vorlagebeschlüsse werden übrigens im Amtsblatt der EU veröffentlicht. Ich empfehle diese spannende Lektüre zukünftig zum Frühstück. Alternativ hilft natürlich auch ein Blick in den „Betriebs-Berater“, um fündig zu werden (*Glaser/Lüders*, BB 2006, 2690).

**Entscheidungen****BAG: Verschulden des Prozessbevollmächtigten**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 11.12.2008 – 2 AZR 472/08 – wie folgt: Aufgrund der ab 1.4.2008 in Kraft getretenen Neufassung des § 5 Abs. 4 KSchG muss ein LAG nach diesem Datum nach den Grundsätzen des intertemporalen Prozessrechts über die sofortige Beschwerde durch Urteil entscheiden. Das Verschulden eines Bevollmächtigten an der Versäumung der gesetzlichen Klagefrist (§ 4 S. 1 KSchG) bei einer Kündigungsschutzklage ist dem klagenden Arbeitnehmer nach § 85 Abs. 2 ZPO zuzurechnen. Die Anwendung des § 85 Abs. 2 ZPO ist nicht auf bestimmte Typen prozessualer Fristen beschränkt. Die Regelung erfasst auch solche Fristen, die erstmalig den Zugang zum Gericht eröffnen.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2009-1181-2 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

➔ Vgl. hierzu demnächst den Kommentar von *Schmid*

**BAG: Zustimmungsverweigerung per E-Mail**

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 10.3.2009 – 1 ABR 93/07 – wie folgt: Für die Erfüllung des Schriftlichkeitsgebots des § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG genügt eine Mitteilung per E-Mail, wenn diese den Erfordernissen der Textform nach § 126b BGB entspricht. Unrichtige, aber nicht offensichtlich falsche Angaben über die tarifliche Vergütung in einer betrieblichen Stellenausschreibung berechtigen den Betriebsrat nicht, die Zustimmung zur Einstellung eines Bewerbers nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG zu verweigern.

Volltext des Beschl.: // **BB-ONLINE** BBL2009-1181-3 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

➔ Vgl. hierzu demnächst die Kommentierung von *Simon*

**LAG Köln: Zuständigkeit der Einigungsstelle**

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 2.3.2009 – 2 TaBV 111/08 – wie folgt: Die Einigungsstelle nach § 109 BetrVG ist dann offensichtlich unzuständig, wenn mangels konkretem Auskunftsverlangen nicht feststellbar ist, ob überhaupt eine Meinungsverschiedenheit über die Auskunftspflicht gegeben ist. Unzuständig ist die Einigungsstelle auch, soweit lediglich die Feststellung eines in der Vergangenheit liegenden Tatbestands begehrt wird.

Volltext des Beschl.: // **BB-ONLINE** BBL2009-1181-4 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**LAG Köln: AGG bei Stellenausschreibungen**

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 21.1.2009 – 3 Sa 1369/08 – wie folgt: Veröffentlicht ein Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum eine größere Anzahl von Stellenausschreibungen und unterlässt er dabei in Einzelfällen den Hinweis auf erwünschte Bewerbungen schwerbehinderter Menschen, so stellt dies kein im Rahmen des § 22 AGG erhebliches Indiz für ein diskriminierendes Verhalten dar.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2009-1181-5 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**LAG Berlin: Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft**

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 11.2.2009 – 55 Ca 16952/08 – wie folgt: Erhält eine Bewerberin auf einen ausgeschriebenen Arbeitsplatz frühzeitig eine Absage, weil sie keine deutsche Muttersprachlerin sei, hat die die Auswahlentscheidung treffende Person eine Indiztatsache i.S. v. § 22 AGG für eine Diskriminierung der Bewerberin wegen ihrer ethnischer Herkunft gesetzt. Dies gilt auch dann, wenn perfekte Deutschkenntnisse in Wort und Schrift zwingende Voraussetzung für die Besetzung der Stelle sind.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2009-1181-6 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)