

// Im Blickpunkt

Nach einer Mitteilung des BDA gilt laut aktueller Aussage der Bundesagentur für Arbeit die verlängerte Bezugsfrist von 24 Monaten für Kurzarbeitergeld, wenn die Kurzarbeit tatsächlich noch 2009 beginnt und die Anzeige bei der Arbeitsagentur noch 2009 zugeht. Ursprünglich hatte die Bundesagentur den Zugang des Anerkennungsbescheids beim Unternehmen als maßgeblich angesehen. Dem Grunde nach geht es um den Aspekt des Vertrauensschutzes, der an den Anerkennungsbescheid anknüpft. Eine „Reservierung“ der 24-monatigen Bezugsdauer durch frühzeitige Kurzarbeitsanzeige im Jahr 2009, obwohl von vornherein der Beginn der Kurzarbeit erst für 2010 geplant und durchgeführt wird, wird von dem Vertrauensschutz jedoch nicht erfasst.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Eckard Schwarz, RA,**
FAArbR und Partner, Lovells
LLP, Hamburg

Arbeitsrechtlicher Blick auf sozialversicherungsrechtliche Kapriolen

Für den sozialversicherungsrechtlichen Laien kam die Botschaft der Spitzenverbände der deutschen Sozialversicherung damals am 5./6.7.2005 überraschend: Im Falle einer einvernehmlichen, unwiderruflichen Freistellung im Arbeitsverhältnis sollte kein Beschäftigungsverhältnis mehr vorliegen, weil der Arbeitgeber über die Arbeitsleistung des Mitarbeiters nicht mehr verfügen kann. Die Konsequenz hieraus ist beachtlich, weil durch das Entfallen des „Beschäftigungsverhältnisses“ die sozialversicherungsrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers endet. Konkret hatten viele Arbeitnehmer in Deutschland auf einmal große Sorge, ab der Freistellung selbst für ihre Kranken- und sonstige Sozialversicherung sorgen zu müssen. Aus Sorge hiervoor verlangten Mitarbeiter in der Praxis von ihren Arbeitgebern, künftig nur noch widerruflich Freigestellte zu werden.

Das BSG hat mit Urteil vom 24.9.2008 die alten Verhältnisse wieder hergestellt: Danach behält der Arbeitgeber – trotz unwiderruflicher Freistellung – noch ein ausreichendes Maß an Verfügungsgewalt über den freigestellten Mitarbeiter, so dass das Beschäftigungsverhältnis nicht enden soll. Mit dieser vernünftigen, pragmatischen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht dem inzwischen berühmten Gesprächskreis der Spitzenverbände der deutschen Sozialversicherung eine zweite Gelegenheit zur Publicity gegeben: Am 30./31.3.2009 korrigierten nun diese Spitzenvertreter der deutschen Sozialversicherung (end-

lich!) ihre Rechtsauffassung aus dem Jahre 2005, um die sie niemand gebeten hatte und die niemand aktiv nutzte. Der Arbeitsrechtler, der von den Tiefen des Sozialversicherungsrechts nichts versteht und nur staunend zusehen kann, fragt sich, ob all dies nötig war.

Entscheidungen

BAG: Firmentarifvertrag bei Betriebsübergang

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 26.8.2009 – 5 AZR 969/08 – wie folgt: Nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB werden die Rechte und Pflichten aus einem Firmentarifvertrag des Veräußerbetriebs Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Betriebserwerber und dem Arbeitnehmer, d. h. sie werden transformiert. Enthält ein transformierter Tarifvertrag eine dynamische Verweisung auf andere Tarifverträge, werden diese mit ihrem Inhalt zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs in die Arbeitsverhältnisse der übernommenen Arbeitnehmer einbezogen. An der Weiterentwicklung der Tarifverträge nehmen die Arbeitsverhältnisse nicht teil.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2702-1 unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Unverfallbarkeitsfristen bei Betriebsrente

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 14.1.2009 – 3 AZR 529/07 – wie folgt: Die Unverfallbarkeitsfrist des § 30f Abs. 1 S. 1 Halbs. 2 BetrAVG für zugesagte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung muss mit Ablauf des 31.12.2005 erreicht sein. Es genügt, dass diese Unverfallbarkeitsfrist gleichzeitig mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abläuft. § 30f Abs. 1 S. 1 Halbs. 2 BetrAVG setzt demgemäß nicht voraus, dass der Arbeitnehmer erst nach dem 31.12.2005 ausscheidet.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2702-2 unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Bezugnahme in arbeitsvertraglicher Klausel

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 29.10.2009 – 5 Sa 403/08 – wie folgt: Eine arbeitsvertragliche Klausel, in der auf tarifvertragliche Bestimmungen Bezug genommen wird, kann als Gleichstellungsabrede nur dann gewertet werden, wenn auf die tarifvertraglichen Bestimmungen, die im Falle einer arbeitnehmerseitigen Tarifbindung normativ gem. § 4 Abs. 1 S. 1 TVG zur Anwendung kommen würden, als Ganzes Bezug genommen wird.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2702-3 unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Berlin-Brandenburg: Arbeitnehmeranhörung bei Verdachtskündigung

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 6.11.2009 – 6 Sa 1121/09 – wie folgt: Zur Anhörung des Arbeitnehmers als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Verdachtskündigung gehört, ihm deutlich zu machen, dass der Arbeitgeber aufgrund konkreter Verdachtsmomente einen entsprechenden Verdacht hegt und darauf ggf. eine Kündigung zu stützen beabsichtigt, und dem Arbeitnehmer Gelegenheit zu geben, entweder einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen oder sich über einen Rechtsanwalt innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich zu äußern.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2702-4 unter [www.betriebs-berater.de](#)

Gesetzgebung

EU dehnt Elternurlaub aus

Die EU hat das Recht auf Erziehungsurlaub ausgeweitet. Die zuständigen Minister haben sich darauf verständigt, dass Eltern künftig Anspruch auf einen längeren Elternurlaub haben. Die europäischen Regelungen zum Elternurlaub werden entsprechend angepasst, so dass berufstätige Eltern nach Geburt oder Adoption eines Kindes einen mindestens viermonatigen Urlaub nehmen können.

(EU-Kommission PM vom 1.12.2009)