

// Im Blickpunkt

Die Spitzenverbände in der Sozialversicherung schlossen sich in ihrem Besprechungsergebnis nun auch offiziell der Rechtsprechung des BSG vom 24.9.2008 (B 12 KR 22/07 R und 12 KR 27/07 R) an: Versicherungs- und Beitragspflicht besteht auch dann, wenn ein Arbeitnehmer beispielsweise noch infolge eines Aufhebungsvertrages Entgelt bezieht, aber wegen unwiderruflicher Freistellung tatsächlich nicht mehr arbeitet. Die bislang vertretene Rechtsauffassung der Spitzenverbände gilt somit spätestens ab dem 1.7.2009 als überholt.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Sebastian Kolbe**,
ZAAR, München

Fluch und Segen der späten Geburt

Um die Leistungsträger von morgen muss man sich heute schon bemühen: Das BMBF hält unter dem Titel „Talentschmiede Deutschland“ zahlreiche Förderprogramme vor, die dem wissenschaftlich oder technisch ausgebildeten Nachwuchs zugute kommen sollen. Gegenwind produziert das deutsche Arbeitsrecht, welches – nicht erst seit dem 67. Deutschen Juristentag – einmal mehr die Älteren unter den Arbeitnehmern entdeckt. Strenger Bestandsschutz zementiert den Vorrang alternder Arbeitsplatzbesitzer – mit steigendem Alter noch verstärkt durch tarifliche Unkündbarkeit und Vorteile bei der Sozialauswahl. Für die Jungen bleiben staatliche Fördermittel. Die (zugegebenermaßen ungerechten) Altersgrenzen und die erleichterte Befristung Älterer fungieren als Notbremse, geraten freilich ihrerseits unter Druck durch das – vom EuGH schnellstmöglich wieder aufgeweichte – gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Erfrischend unsensibel gegenüber solchen Erwägungen gibt man sich im Nachbarstaat: Der österreichische OGH (vom 7.2.2008 – 9 ObA 76/07b, DRdA 2008, 444) fand nichts daran auszusetzen, dass die Überstunden volljähriger Lehrlinge höher vergütet werden als die der minderjährigen Kollegen – schließlich sei die Entgeltdifferenz nicht dem Alter geschuldet, sondern der völlig unterschiedlichen Einsetzbarkeit der beiden Gruppen. Tu felix, Austria? Lernen könnte man immerhin, dass Schutz und Förderung von Nachwuchskräften nicht primär aus der Perspektive des Altersdiskriminierungsrechts gesehen werden dürfen.

Entscheidungen**BAG: Ausgleichsklausel in der Abwicklungsvereinbarung**

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 19.3.2009 – 6 AZR 557/07 – wie folgt: Auch Vertragsbedingungen, die vor ihrer Verwendung kollektivrechtlich ausgehandelt worden sind, sind Allgemeine Geschäftsbedingungen. Klauseln in arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, die auf kollektivrechtlich ausgehandelte Vertragsbedingungen Bezug nehmen oder inhaltlich mit ihnen übereinstimmen, sind nach denselben Maßstäben auszulegen wie einseitig vom Arbeitgeber vorformulierte Klauseln. Für die Auslegung solcher Klauseln kommt es auf die Verständnismöglichkeiten der Arbeitnehmer an.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1357-1 unter www.betriebs-berater.de

➔ Vgl. dazu demnächst den Kommentar von Lunk

BAG: Gewerkschaftswerbung per E-Mail

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 20.1.2009 – 1 AZR 515/08 – wie folgt: Eine tarifzuständige Gewerkschaft ist aufgrund ihrer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers und Aufforderung durch die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1357-2 unter www.betriebs-berater.de

➔ Vgl. dazu demnächst den Kommentar von Lipinski

BAG: Teilwiderruf einer Unterstützungskassenversorgung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 9.12.2008 – 3 AZR 384/07 – wie folgt: Der Teilwiderruf der zugesagten Unterstützungskassenversorgung muss den einzelnen Versorgungsberechtigten nicht zugehen. Eine allgemeine

Bekanntgabe reicht aus. Eine konkrete Kenntnisnahme war nicht erforderlich. Durch einen Teilwiderruf können sowohl alle künftigen Zuwächse aufgrund weiterer Betriebszugehörigkeit als auch eine weitere Dynamisierung der Versorgungsanwartschaft vollständig beseitigt werden.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1357-3 unter www.betriebs-berater.de

➔ Vgl. dazu demnächst den Kommentar von Rößler

LAG Bremen: Sozialplanleistung in der Insolvenz

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 22.1.2009 – 3 Sa 153/08 – wie folgt: Wird ein Teil der Belegschaft bis zu einer Betriebsschließung in der Insolvenz tatsächlich weiterbeschäftigt und haben diese Arbeitnehmer Anspruch auf eine Sozialplanabfindung, so darf ein Arbeitnehmer, der vom Insolvenzverwalter unter Fortzahlung der Vergütung einseitig freigestellt wird, nicht deswegen von Sozialplanleistungen ausgeschlossen werden.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1357-4 unter www.betriebs-berater.de

LAG Berlin: Vorrangige Beendigung des Leiharbeitnehmereinsatzes

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 3.3.2009 – 12 Sa 2468/08 – wie folgt: Beschäftigt ein Arbeitgeber dauerhaft Leiharbeiternehmer, so hat er zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung eines Stammarbeitnehmers zunächst den Einsatz des Leiharbeitnehmers zu beenden, soweit dieser auf einem für die Stammarbeitskraft geeigneten Arbeitsplatz beschäftigt wird. Wird der Leiharbeiternehmer zur Krankheitsvertretung beschäftigt, so erfolgt der Einsatz gleichwohl auf Dauerarbeitsplätzen, wenn der Vertretungsbedarf ständig und ununterbrochen ist.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1357-5 unter www.betriebs-berater.de