

// Im Blickpunkt

Der EuGH wird demnächst in einem Vorabentscheidungsersuchen des LAG Düsseldorf in der Rechtssache C-350/06 – Gerhard Schultz-Hoff – entscheiden. Die bisherige BAG-Rechtsprechung würde kippen, sollte der EuGH der Generalanwältin *Trstenjak* – wie in 90 % der Fälle – folgen. Der Arbeitgeber müsste zukünftig bei z. B. über dreijähriger ununterbrochener Krankheit des Arbeitnehmers für den in den drei Jahren insgesamt nicht genommenen Urlaub Urlaubsabgeltung zahlen, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund von Erwerbsunfähigkeit endet.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Dr. Hans-Peter Löw**,
Rechtsanwalt und Partner,
Lovells LLP, Frankfurt

Der größte Lump im ganzen Land, das ist und bleibt der Denunziant

(Zitat von Hoffmann von Fallersleben)

Zum Schutz des Denunzianten beabsichtigt der deutsche Gesetzgeber eine Änderung des § 612a BGB. Hierauf hat Vogel an dieser Stelle (BB 2008, 1280) bereits hingewiesen wie auf die im Sarbanes-Oxley Act von 2002 gelegten Grundlagen für diese Entwicklung.

Flankiert werden diese Entwicklungen in Deutschland zudem von einer aktuellen Entscheidung eines US-amerikanischen Gerichts vom Februar diesen Jahres. Der US District Court in Manhattan urteilte, dass der Whistleblower-Schutz des Sarbanes-Oxley Act auch auf Arbeitnehmer US-amerikanischer Unternehmen Anwendung finden, die nicht in den USA tätig sind, sondern z. B. in eine ausländische Niederlassung entsandt werden. Bislang konnte sich ein außerhalb der USA tätiger Arbeitnehmer nicht auf die Whistleblowing-Regelungen des SOA berufen. Im entschiedenen Fall wurde die Anwendbarkeit der Regelungen mit der besonderen „Nähe“ der Arbeitnehmerin zu dem US-Unternehmen bejaht. Entscheidend war ihre langjährige Tätigkeit in den USA vor ihrer Entsendung nach Europa.

Unabhängig davon, wohin der Schutz des Denunzianten in Deutschland gehen wird, zeigen die aktuellen Skandale vor allem eines: Die große Herausforderung für Unternehmen wird in Zukunft stärker denn je die Frage sein, wie es gelingen kann, betriebsinterne Abläufe und Regelungen so zu organisieren und zu steuern, dass Rechtsverstöße weitestgehend vermieden werden. Der beste Schutz vor Denunzian-

ten ist eine gesetzeskonforme Unternehmensführung. Das ist es, was unter „Compliance“ zu verstehen ist.

Geplanter Wortlaut des § 612a BGB:

// **BB-ONLINE** BBL2008-1225-2

unter www.betriebs-berater.de

Entscheidungen

BAG: Gesetzlicher Teilzeitanpruch und Betriebsvereinbarung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.6.2008 – 9 AZR 313/07 – wie folgt: Arbeitnehmer haben nach § 8 TzBfG Anspruch auf Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann den Teilzeitwunsch ablehnen, wenn ihm betriebliche Gründe entgegenstehen. Aus einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung zur Regelung der Lage der Arbeitszeit im Betrieb können sich Gründe ergeben, auf Grund derer der Arbeitgeber die Zustimmung zu der vom Arbeitnehmer gewünschten Neuverteilung der Arbeitszeit verweigern kann.

(PM BAG vom 24.6.2008)

BAG: Verringerung der Arbeitszeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.6.2008 – 9 AZR 514/07 – wie folgt: Der Arbeitnehmer kann sein Angebot auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 8 Abs. 2 TzBfG davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber auch seinem Verteilungswunsch zustimmt. Er unterbreitet damit ein einheitliches Vertragsangebot. Der Arbeitnehmer darf auf Grund des Ergebnisses der Erörterung nach § 8 Abs. 3 TzBfG seinen Verteilungswunsch erstmals äußern oder einen vorher geäußerten Verteilungswunsch ändern. Danach ist er hieran gebunden.

(PM BAG vom 24.6.2008)

BAG: Tarifliche „Altersgrenze 65“ wirksam

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 18.6.2008 – 7 AZR 116/07 – wie folgt: Tarifliche

Altersgrenzen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Zeitpunkt des Erreichens der sozialversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze vorsehen, sind zulässig. Die hierin liegende Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG durch einen sachlichen Grund i. S. v. § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer auf Grund der Beschäftigung eine gesetzliche Altersrente erwerben kann. Der Wirksamkeit einer derartigen tariflichen Altersgrenzenregelung stehen auch das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und die Vorgaben aus der Richtlinie 2000/78/EG nicht entgegen. Die Ungleichbehandlung ist durch ein legitimes Ziel aus der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik i. S. d. Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG gerechtfertigt. Dies hat der Siebte Senat des BAG zu einer vor Inkrafttreten des AGG vereinbarten tariflichen Altersgrenze entschieden.

(PM BAG vom 18.6.2008)

LAG Berlin: Arbeitsverhältnis bei Beendigung der Organstellung in einer AG

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 23.4.2008 – 15 Sa 193/08 – wie folgt: Wird mit einem Vorstandsmitglied, das vorher nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Aktiengesellschaft stand, im Anstellungsvertrag vereinbart, dass allgemein für den Fall der Beendigung der Organstellung dieses Anstellungsverhältnis unverändert als Arbeitsverhältnis weitergeführt wird, und will das Vorstandsmitglied nunmehr gerichtlich geklärt wissen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, so ist die Klage gegen die Aktiengesellschaft, vertreten durch den Aufsichtsrat – und nicht durch den Vorstand – zu richten. Materiellrechtlich ist eine solche Vertragsgestaltung unwirksam. Hierdurch wird der Sinn und Zweck des § 84 Abs. 1 AktG umgangen.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-1449-1 unter www.betriebs-berater.de