

// Im Blickpunkt

Unternehmen aller Größen haben die arbeitsrechtlichen Aushang- und Bekanntmachungspflichten zu beachten. Diese Pflichten sind mangels einheitlichen Arbeitsgesetzbuchs über eine Vielzahl von Gesetzen verstreut. *Pulte* hat diese Pflichten zusammengetragen, nach Schwerpunkten vom AGG über Aufsichtsratswahlen bis hin zur Vermögensbildung sortiert, in einer – wohl einmaligen – einheitlichen Liste katalogisiert und mit wichtigen Hinweisen versehen. So können auch Berater auf einen Blick die bei ihren Mandanten fehlenden Bekanntmachungen und Aushänge erkennen.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Sebastian Uckermann**, Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH, Köln

Zeitwertkonten – quo vadis?

Die aktuellen hoheitlichen Vorhaben zur weiteren rechtlichen Behandlung von Zeitwertkonten sind an dieser Stelle bereits mehrfach im Laufe des Jahres kritisch gewürdigt worden (BB Nr. 24/29/35/37/43). Sowohl das durch das BMAS initiierte Flexi-G II als auch die begleitenden Maßnahmen des BMF lösten in der Fachwelt nur einhelliges Kopfschütteln aus. Nachdem nun die diesbezüglichen Verordnungsabsichten hinsichtlich ihrer legislativen Verabschiedung auf die Zielgerade eingebogen sind, dachte man eigentlich, dass ein Ende der Zumutungen erreicht worden ist. Doch hat ein letzter (?) Paukenschlag nicht lange auf sich warten lassen: So hat am 4.11.2008 der zuständige Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales unter Stimmenmehrheit der Regierungskoalition entschieden, dass die bisherige Möglichkeit einer sv-freien Übertragung von Wertguthaben in eine bAV für neue Wertguthabenvereinbarungen ersatzlos entfallen soll. Zu verstehen ist das nicht. Denn wie sagte doch Minister *Scholz* im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens: „Das Flexi-G II ist eines der modernsten und wichtigsten Gesetze unserer Zeit!“ Wenn dem so ist, hat der Gesetzgeber folgende Frage zu beantworten: Warum wird der eigentliche Gesetzesauftrag zur Insolvenzschutzverbesserung zweckentfremdet in ein komplexes und grundgesetzlich haltloses Normengeflecht, das die wesentlichen Vorteile von Zeitwertkonten enorm reduziert? Die Antwort kann vorweggenommen werden: Der Staat benötigt Einnahmen, die er sich am leichtesten in einem Bereich holt, den nur noch spezialisierte Rechtsex-

perten durchdringen, so dass es keiner „mitbekommt“. Es bleibt somit nur frei nach *Weber-Grellet* (DB 2007, 1717) zu hoffen, dass das „herrschaftliche“ Staats(rechts)verständnis die mündigen Betroffenen zum energischen Einspruch verleitet.

Entscheidungen

BAG: Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 6.11.2008 – 2 AZR 701/07 – wie folgt: Die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes finden i. R. d. Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot verletzt, kann daher sozialwidrig und damit unwirksam sein (§ 1 KSchG). Das Verbot der Altersdiskriminierung steht der Berücksichtigung des Lebensalters i. R. d. Sozialauswahl nicht entgegen. Auch die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG ist nach dem AGG zulässig.

(PM BAG vom 6.11.2008)

BAG: Ausschluss einer betriebsbedingten Kündigung durch Tarifvertrag

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 26.6.2008 – 2 AZR 1109/06 – wie folgt: Der Arbeitgeber ist vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung grundsätzlich nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb eines anderen Unternehmens unterzubringen. Nur ausnahmsweise besteht eine konzernbezogene Weiterbeschäftigungspflicht.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-2568-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Außerordentliche Änderungskündigung mit notwendiger Auslauffrist

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 26.6.2008 – 2 AZR 147/07 – wie folgt: Eine außerordentliche Änderungskündigung mit notwendiger Auslauffrist nach § 55 Abs. 3 BAT-KF a. F. ist auch dann un-

wirksam, wenn das Änderungsangebot unverhältnismäßig und damit unzumutbar i. S. d. § 55 Abs. 3 S. 2 BAT-KF a. F. ist.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-2568-2 unter www.betriebs-berater.de

ArbG Berlin: Befristung durch Vergleich

Das ArbG entschied in seinem Urteil vom 15.10.2008 – 56 Ca 14872/08 – wie folgt: Eine Befristung wird durch einen gerichtlichen Vergleich sachlich gerechtfertigt, wenn zwischen den Parteien ein offener Streit über die Wirksamkeit der Befristung bestand und eine gerichtliche Mitwirkung vorliegt. Diese Voraussetzungen werden im Normalfall ausreichend dadurch belegt, dass gemäß gerichtlichem Protokoll der Vergleich „nach Erörterung der Sach- und Rechtslage“ und „unter Aufrechterhaltung der unterschiedlichen Rechtsstandpunkte“ geschlossen wurde, ohne dass es dabei einer Wendung wie „auf Vorschlag des Gerichts“ bedarf. Ein gerichtlich protokollierter Vergleich wahrt die Schriftform.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-2568-3 unter www.betriebs-berater.de

ArbG Berlin: Schadensersatzanspruch für entgangene Bonuszahlung

Wird in einer Bonusregelung vereinbart, dass die Ziele „gemeinsam mit dem Mitarbeiter“ festzulegen sind, spricht dies dafür, dass die alleinige Initiativpflicht beim Arbeitgeber liegt. Hiervon ist jedenfalls nach § 305c Abs. 2 BGB auszugehen. Unterlässt es der Arbeitgeber, trotz der ihm zukommenden Initiativpflicht, ein Gespräch über die Zielvereinbarung vor Ablauf der Zielperiode anzuregen, ist er dem Arbeitnehmer zum Schadensersatz verpflichtet.

➔ Die Entscheidung erging, nachdem das BAG mit Urteil vom 12.12.2007 – 10 AZR 97/07 – BB 2008, 617 m. Kommentar von *Simon/Greßlin* – die Entscheidung der Kammer vom 13.12.2006 – 15 Sa 1135/06 und 15 Sa 1168/06 – teilweise aufgehoben hat.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-2568-4 unter www.betriebs-berater.de