

// Im Blickpunkt

Die Frage der Altersdiskriminierung im Rahmen der Sozialauswahl ist nach wie vor nicht abschließend geklärt. *Gaul* und *Bonanni* geben diesbezüglich Hinweise wie damit in der Praxis umzugehen ist, während *Peter* das auch in diesem Rahmen bedeutende Urteil des BAG zur Anwendbarkeit der Vermutungsregelung des § 1 Abs. 5 KSchG auf Änderungskündigungen näher kommentiert.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Thomas Ubber**,
RA und FAArbR, Lovells
LLP, Frankfurt a.M.

Zum Erfordernis eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das BAG (12.7.2007 – 2 AZR 716/06) hatte sich mit der vor wenigen Tagen veröffentlichten Entscheidung erstmals mit der Frage auseinanderzusetzen, ob die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX eine Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer personenbedingten Kündigung darstellt. Erfreulicherweise muss ein BEM nicht zwingend durchgeführt worden sein, damit die Kündigung einer rechtlichen Überprüfung standhält. Die unterlassene Durchführung führt jedoch dazu, dass sich die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess erheblich verschärft. Hat der Arbeitgeber die Durchführung eines BEM versäumt, so muss er nach krankheitsbedingter Kündigung in einem Kündigungsschutzprozess darlegen, dass ein Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr möglich, eine leistungsgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes ausgeschlossen ist und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit eingesetzt werden kann. Im Gegensatz zur früheren Rechtslage kann der Arbeitgeber sich also nicht mehr darauf beschränken, zunächst pauschal auf fehlende alternative Einsatzmöglichkeiten zu verweisen mit der Folge, dass sodann der Arbeitnehmer darlegungspflichtig ist. Aufgrund dieser Verschärfung der Darlegungs- und Beweislast bei krankheitsbedingten Kündigun-

gen ist aus Sicht der Unternehmen zu überlegen, ob nicht die generelle Einführung eines BEM vorgenommen werden sollte. Die Anforderungen hieran scheinen nicht allzu hoch zu sein.

Entscheidungen**BAG: Befristung einer Arbeitszeiterhöhung**

Der siebte Senat entschied in seinem Urteil vom 8.8.2007 – 7 AZR 855/06 – wie folgt: Erfolgt die Befristung der Erhöhung der Arbeitszeit eines unbefristet teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers auf Grund von Umständen, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG rechtfertigen würden, wird der Arbeitnehmer durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung in aller Regel nicht nach § 307 Abs. 1 BGB unangemessen benachteiligt.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-217-1

BAG: Vergütung nach einem Firmentarifvertrag nach BÜ

Der vierte Senat entschied in seinem Urteil vom 19.9.2007 – 4 AZR 601/06 – wie folgt: Sowohl nach § 2 ETV als auch nach § 2 ETV 2005 bestimmt sich die Einstufung des Arbeitnehmers in die Entgeltstufen der für ihn zutreffenden Entgeltgruppe nach der Zeit seiner Berufstätigkeit beim Internationalen Bund (IB) ab Inkrafttreten des ETV am 1.2.2001.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-217-2

BAG: Behandlung gesetzlicher Rente bei beamtenähnlicher Versorgung

Wird einem Arbeitnehmer, der aus einem Beamtenverhältnis ausscheidet und in ein Arbeitsverhältnis eintritt, eine Versorgung wie einem vergleichbaren Beamten unter Anrechnung der Sozialversicherungsrente zugesagt, so ist die Höhe

der Pension festzustellen, die dem Arbeitnehmer zustünde, wäre er Beamter geblieben.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-217-3

LAG Nürnberg: Weiterbeschäftigung und Freistellung bei Kündigung

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 18.9.2007 – 4 Sa 586/07: Bei einem gemäß § 102 Abs. 5 BetrVG begründeten Weiterbeschäftigungsverhältnis besteht das gekündigte Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen über den Entlassungstermin fort. Eine von der Arbeitgeberin bereits während der Kündigungsfrist ausgesprochene und danach aufrechterhaltene Freistellung des Arbeitnehmers kann bewirken, dass auch während des Weiterbeschäftigungsverhältnisses eine tatsächliche Arbeitstätigkeit unterbleibt und dem Arbeitnehmer lediglich einen Anspruch auf Annahmeverzugslohn gemäß § 615 BGB zusteht.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-217-4

LAG Nürnberg: Keine Betriebsstilllegung – Altersteilzeitmitarbeiter

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 27.11.2007 – 7 Sa 119/06: Eine Betriebsstilllegung liegt nicht vor, wenn drei Altersteilzeitmitarbeiter während ihrer aktiven Phase noch 9/15/16,5 Monate über den behaupteten Stilllegungstermin hinaus mit Aufräumungs- und Abwicklungsarbeiten beschäftigt werden.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-217-5

LAG Schleswig-Holstein: Kein Ablehnungsgesuch bei Brainstorming

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 6.11.2007 – 2 Ta 256/07 – wie folgt: Allein der Umstand, dass sich die Vorsitzenden unterschiedlicher Kammern über die Beurteilung von Rechtsfragen ins Benehmen setzen, rechtfertigt keinen Befangenheitsantrag.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-217-6