

// Im Blickpunkt

Die arbeitsrechtliche Kompetenz des BB begründet sich nicht zuletzt auch durch seine Ständigen Mitarbeitern. Es ist mir deshalb eine besondere Freude, das Team der Ständigen Mitarbeiter durch Herrn *Dr. Wolfgang Lipinski*, Herrn *Dr. Oliver Simon* und Herrn *Dr. Stefan Simon* zu verstärken, die sich alle durch ein besonderes Engagement für den BB hervorragen haben. Auf der Letzten Seite werden alle Ständigen Mitarbeiter des Arbeitsrechts ausführlich vorgestellt, denen ich damit gleichzeitig meinen Dank und meine Wertschätzung für die hervorragende Zusammenarbeit aussprechen möchte.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Michael Stuber**, Diversity-Experte und Inhaber von „Ungleich Besser Diversity Consulting“

AGG: Zum Erfolg verpflichtet

Arbeitsrechtliche Regelungen haben ein schlechtes Image. Sie gelten als bürokratisch, beschränkend und daher als unerwünscht. Rein juristische Perspektiven übersehen, dass manche Vorschriften positive Effekte haben. Das AGG wurde stets einseitig als Beschränkung ausgelegt, während der Charakter einer Qualitätssicherung moderner Personalarbeit übersehen wurde.

Eine genauere Betrachtung offenbart: Mit dem AGG werden unerwünschte, für das Ergebnis schädliche Filter- oder Selektionsmechanismen reduziert. Insbesondere sollen persönliche Faktoren wie Alter oder Geschlecht nicht mehr dazu führen, dass statt den fachlich bestgeeigneten Personen „passende“ Kandidaten eingestellt oder befördert werden. Das sind meist jene, die den Kollegen und Vorgesetzten ähneln. Diese Reproduktion führt zu Monokulturen, mit denen Innovation und Markterfolg deutlich schwieriger zu erzielen ist als mit vielfältigen Belegschaften. Auch Mitarbeiterbindung und Teamwork gestalten sich wirtschaftlicher, wenn ein Unternehmen auf Offenheit und die Einbeziehung unterschiedlicher Beschäftigter setzt.

Für zahlreiche dieser ökonomischen Betrachtungen gibt es seit kurzem eine Übersicht: Der Business Case Report (BCR) porträtiert ausgewählte Studien von Universitäten, Forschungseinrichtungen und öffentlichen Einrichtungen. Anhand des 110-seitigen Berichts wird deutlich, dass Belegschaftsvielfalt („diversity“) betriebswirtschaftliche Vorteile bietet. Diese entstehen mit einer konsequenten Umsetzung des AGG.

Entscheidungen**BAG: Schriftformerfordernis bei Befristung eines Arbeitsvertrag**

Der siebte Senat entschied in seinem Urteil vom 16.4.2008 – 7 AZR 1048/06 – wie folgt: Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien nur mündlich die Befristung eines Arbeitsvertrags, so ist die Befristungsabrede unwirksam und ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen. Übersendet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Vertragsbeginn einen von ihm bereits unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag mit der Bitte um Rücksendung eines unterzeichneten Exemplars, kann der Arbeitnehmer das Vertragsangebot des Arbeitgebers grundsätzlich nur durch die Unterzeichnung der Urkunde annehmen.

(Quelle: PM des BAG vom 16.4.2008)

➔ *Dazu demnächst der BB-Kommentar von Schimmelpfennig.*

BAG: Probezeitbefristung innerhalb eines für ein Jahr befristeten Arbeitsvertrags

Der siebte Senat entschied in seinem Urteil vom 16.4.2008 – 7 AZR 132/07 – wie folgt: Enthält ein Formulararbeitsvertrag neben einer drucktechnisch hervorgehobenen Befristung für die Dauer eines Jahres im nachfolgenden Text ohne drucktechnische Hervorhebung eine weitere Befristung des Arbeitsvertrags zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit, ist die Probezeitbefristung eine überraschende Klausel, die nach § 305 c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil wird.

(Quelle: PM des BAG vom 16.4.2008)

BAG: Altersteilzeit – Anspruch auf Gleichbehandlung

Der neunte Senat entschied in seinem Urteil vom 15.4.2008 – 9 AZR 111/07 – wie folgt: Der öffentliche Arbeitgeber ist nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) nur „auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes“

(AltTZG) verpflichtet, Altersteilzeitarbeitsverhältnisse zu begründen. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG muss für Erstattungsleistungen der Arbeitsverwaltung die freie Entscheidung des Arbeitgebers sichergestellt sein, ob er mit über 5% der Arbeitnehmer seines Betriebs Altersteilzeitarbeitsverträge abschließt. In die nach dem AltTZG sicherzustellende Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers darf auch durch Tarifvertrag nicht eingegriffen werden. Schließt der Arbeitgeber freiwillig mit über 5% seiner Belegschaft Altersteilzeitarbeitsverträge, ist er an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden.

(Quelle: PM des BAG vom 15.4.2008)

OLG München: Insolvenzverfahren – Zahlungsfiktion des Gesamtsozialversicherungsbeitrags

Das OLG entschied in seinem Beschluss vom 11.3.2008 – 19 U 5187/07 – wie folgt: Der zum 1.1.2008 in Kraft getretene § 28 e I 2 SGB IV i. d. F. d. Gesetzes zur Änderung des SGB IV vom 19.12.2007, wonach die Zahlung des vom Beschäftigten zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags als aus dem Vermögen des Beschäftigten erbracht gilt, ist auf Zahlungen vor dem 1.1.2008 nicht anzuwenden. Zahlungen vor dem 1.1.2008 unterliegen entsprechend der Rechtsprechung des BGH weiterhin der allgemeinen insolvenzrechtlichen Anfechtung gemäß §§ 129 ff. InsO. Volltext des Beschl.: // **BB-ONLINE** BBL2008-945-1 unter www.betriebs-berater.de

ArbG Köln: Zusätzliche Freistellung nach § 38 BetrVG

Das ArbG entschied in seinem Beschluss vom 21.2.2008 – 1 BV 166/07 –, dass eine Gewährung einer über die Zahlenstaffel des § 38 BetrVG hinausgehende zusätzliche Freistellung bis zum Ablauf der regelmäßigen Amtszeit durch den Arbeitgeber, nicht durch das vorzeitige Ende der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats hinfällig wird. Volltext des Beschl.: // **BB-ONLINE** BBL2008-945-2 unter www.betriebs-berater.de